



10, 11 y 12
de julio de
2025

Rectoría
General



Ponencia

Salario

- a) Académicos
- b) Administrativos

Tabulador de salarios de personal
Académico y Administrativo de base

INTRODUCCIÓN

Debemos partir que somos un Sindicato, no importa si somos administrativos o académicos, la dualidad de condiciones para discutir es lo que debe prevalecer, algo importante que debemos resaltar, es que después de la huelga del 2019 va en aumento la afiliación de las y los profesores, debemos seguir insistiendo que sumarse al SITUAM es fundamental para mantener la lucha unificada y mixta.

El tabulador de la UAM es uno, ahí encontramos los salarios del personal académico y administrativo, en los anexos a esta ponencia esta el último tabulador antes de comenzar con la mejora salarial, un tabulador de cómo estamos ahora y la propuesta que realizamos.

Para la construcción de esta propuesta nos remontamos a la última versión del tabulador, y tratamos de construir la misma estructura, agregando los rangos profesionales, y dos niveles más el “D” y “E”, en la ponencia también señalamos la importancia de tocar los intereses del personal de confianza, la desaparición de las asistentes administrativas, se cumpla con la ley y el tiempo extraordinario no sea otorgado al personal de confianza, y las prestaciones sociales se otorgue únicamente al personal de base y al de confianza si su salario es inferior a 20 mil pesos.

El salario contractual se ve afectado ante los aumentos del salario mínimo y de cómo impacta el ISR en prestaciones y por tanto en el salario. La falta de claridad por parte de la Universidad de cómo realiza sus cálculos para la retención del impuesto al ISR de nuestro salario y prestaciones.

La cruda realidad que se vive por el personal administrativo, nos lleva a pensar que a través de la reclasificación y retabulación mejorara nuestro salario, dejando a la voluntad de la patronal cuando debería ser una exigencia a partir de lo establecido en la cláusula 70 del Contrato Colectivo de Trabajo en medida que desde los 90 existe una deuda historia con los trabajadores en medida que se negó reconocer nuevas funciones y por tanto nuevo salario, capacitación e implementos de trabajo a partir de la implementación de la tecnología y modificación de funciones y procesos de trabajo.

Considerando la mejora salarial para académicos y administrativos a partir del desempalme entre niveles y rango salarial. Así de como ha impactado el no aumento al salario en las categorías del personal académico en general al sector académico, y que en muchos de los casos existen puestos administrativos que sin tener requisitos de licenciatura el salario es más alto que el del personal académico, o en el caso del personal de confianza que no tiene que ser evaluado.

Salario:

Consideramos que como sindicato tenemos los elementos para la negociación bilateral para demandar el aumento de salario por violaciones al contrato colectivo de trabajo argumentando con las cláusulas 70, 147, 148 y 151.

Lo anterior de conformidad con nuestro Contrato Colectivo de Trabajo vigente y con apego a la Ley Federal de Trabajo las y los trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, en términos de las disposiciones generales del Contrato Colectivo de Trabajo en su capítulo I,

establece que todo lo relacionado con los trabajadores de la UAM se rige por su Contrato Colectivo de Trabajo en ese sentido lo que señala nuestro marco normativo bilateral respecto a salario lo precisa con claridad en sus cláusulas siguientes:

Cláusula 147 del CCT, señala que **salario es la retribución que la Universidad debe pagar al trabajador por sus servicios, y su monto será el fijado para cada plaza o puesto tabulado en el Tabulador, aprobado por ambas partes de conformidad con el CCT**

La cláusula 148 del CCT establece que el **salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.**

La cláusula 151 del CCT, precisa que **los salarios para los trabajadores de la UAM serán uniformes para cada nivel de su categoría y estarán establecidos en los tabuladores. Es decir que a trabajo igual desempeñado en puesto o plaza jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario también igual.**

La cláusula 152, señala que **el salario no podrá ser disminuido por ninguna razón, sin perjuicio de que se realicen las retenciones, descuentos y deducciones a que se refiere la cláusula 153 del CCT.**

Como pueden apreciar nada de lo anterior se cumple, es entonces que consideramos que esta puede ser la ruta ante los tribunales laborales. Pero no este momento, en las condiciones en las que nos tiene el Secretario General.

Antecedentes

Cabe precisar que a partir de la huelga de 2008 se acuerda el camino a la mejora salarial, la cual se inicio en 2010, llevando a cabo retabulaciones en algunos puestos. Sin embargo, hemos tenido problemas en el tabulador en medida que se compacto al grado que trabajadores que habían realizado ascenso, con las retabulaciones el puesto de ascenso quedo por debajo del puesto que tenían previo al ascenso escalafonario. Desde el 2008 ha existido la preocupación por mejorar el salario de las y los trabajadores y en esa ruta es en la que se ha caminado con tropiezos en medida que la representación de la universidad no cumple con lo pactado bilateralmente como el acuerdo 12/2014 UAM – SITUAM que se relaciona con gestiones que llevaría a cabo para mejorar el salario de sus trabajadores.

En la huelga de 2019, la más larga en la historia del SITUAM se firma el acuerdo 06/2019, el cual surge a partir de un proyecto de acuerdo de capacitación (carrera administrativa), modificación del proyecto de acuerdo, durante la huelga 2019, el cual se modificó en varias ocasiones, desde las asambleas seccionales en cada Unidad. El acuerdo final rescata la problemática sindical, que se relaciona con la recuperación salarial de los trabajadores académicos y administrativos de base y con la problemática actual de la estructura del tabulador de salarios de personal de base. El cual la UAM tampoco cumplió en los terminos acordados originalmente.

¿Porqué NO se cumple el Acuerdo 06/2019?

Acuerdo fundamental para levantar la HUELGA del año 2019. La estructura del Acuerdo 06/2019. Es la intención de atender el rezago salarial de las personas traajadoras de la UAM, problemática del empalme y las distancias, entre rangos y niveles salariales e inconssitencias del tabulador entre el Personal Administrativo y Académico.

Meses después la representación de la Universidad presenta otro proyecto de acuerdo 12/2019. En el cual se observó lo siguiente:

1. No existía armonía entre rangos y niveles, ese es el gran problema, y desde donde se origina el problema del tabulador del personal administrativo y eso es una de las demandas principales del SITUAM en los últimos años. Durante el proceso de HUELGA 2019, se hizo referencia a ese problema, y es por ello que las y los trabajadores resistieron todo el mes de abril, para tener una propuesta real construida desde las bases y se firmó el Acuerdo UAM-SITUAM 06/2019, relacionado con la recuperación salarial de los trabajadores académicos y administrativos de base y con la problemática actual de la estructrua del tabulador de salarios de personal de base.
2. Los tres ejes de acción para recuperar nuestro salario:
 - 2.1. Rezago salarial de los trabajadores de base
 - 2.2. Problemática del empalme y las distancias entre rangos y niveles slariales; y
 - 2.3. Inconsistencias del tabulador entre el Personal Administrativo y Académico
3. La estructura del proyecto de Acuerdo 12/2019, si dan lectura detenidamente ese proyecto en ninguna parte señala al personal académico.
4. Mediante el proyecto de Acuerdo 12/2019, la pretensión era someter al conjunto de trabajadores a firmar, arengando que -solo tenía el recurso para tal efecto y sólo para diciembre de 2019-
5. En el proyecto de Acuerdo 12/2019 no se toma como base el Acuerdo 06/2019 para solucionar la problemática presentada por el SITUAM.
6. También se observó a puestos castigados desde el proyecto de acuerdo 12/2019, los que son de menor ingreso a diferencia de los rangos 10, 11, 12 y 13 salario 2020 de \$9,983.62 a \$11,771.22. Del rango 14, 15, 16 y 17 salario 2020 de \$12,788.90 a \$17,904.18, A diferencia de los rangos

Salario Académico:

La demanda principal debe ser el 01, el Salario Base, descompactar el tabulador como lo mostramos en el anexo de propuesta, con ello se verá una afectación a nivel federal con el criterio de la corte de poner un tope a las jubilaciones, y por eso en el análisis de coyuntura proponemos la movilización y en este momento la volvemos a plantear.

Existen grandes desigualdades del profesorado contratado de manera temporal respecto al profesorado contratado por tiempo ideterminado, profesor visitante y por aquellos que además de ser académicos ocupan los cargos de funcionarios de la UAM. La demanda del Sindicato es y ha sido que las Becas y Estimulos se incorporen a salario, es decir mientras no este en el Tabulador de Salarios de personal académico y administrativo de base no se considera como salario base es decir clave 01, si bien el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (cláusula 148 del CCT), no es 01, no está en el tabulador y de allí deriva también la pérdida del poder adquisitivo de los académicos en medida

que el presupuesto del apartado 1000, se utiliza de manera discrecional en becas y estímulos para los órganos personales que son académicos y a quienes se someten a un trabajo a través de puntaje para poder solicitar y acceder a las becas y estímulos que son facultad de la UAM, pero no benefician a los académicos de contratación temporal, sino todo lo contrario reglamentaron para ser contratados de medio tiempo con un salario por ejemplo de asociado. En ese sentido debemos pugnar para que el presupuesto asignado a través del EDI y otros estímulos se incorpore a salario, es decir que ese presupuesto se asigne al profesorado por medio de un reconocimiento académico y que se incluya en el Tabulador y deje de ser discrecional para unos cuantos como es en la actualidad. Por ejemplo un profesor asociado nivel "A" gana \$ 17,044.35 y en administrativos el rango 15 gana \$19,253.08, cuando al profesor asociado le solicitan escolaridad de licenciatura, grado de maestría, más puntaje y lo establecido en el artículo 1 Bis del TIPPA. Al profesor Titular requisitos de licenciatura y grado de doctorado, más puntaje y lo establecido en el artículo 1 Bis del TIPPA.

Recientemente en la revisión salarial de 2025, se acordó bilateralmente el Acuerdo 04/2025 UMA-SITUAM, que se relaciona con las gestiones para mejorar el salario del personal de base comprometiendo

PRIMERO: La UAM a realizar de inmediato las gestiones ante la SHCP, entre otras instancias competentes, encaminadas a la obtención de recursos adicionales que le permitan presentar una propuesta al SITUAM.

SEGUNDO: La UAM, a través de la Secretaría General, informará al Secretario General del SITUAM, a más tardar en mayo de 2025, el resultado de las gestiones realizadas y, en caso de que se obtenga la autorización de recursos adicionales, dentro de los 15 días hábiles siguientes presentará al SITUAM una propuesta de ajuste a los Tabuladores de Salarios de Personal Académico y Administrativo de Base, para que previo análisis se acuerden de manera bilateral.

El SITUAM debe seguir impulsando la demanda de integrar las becas y estímulos al salario del profesorado de la UAM.

Prestaciones Económicas que complementan el salario y que es para académicos y administrativos, pero que desde el 2013 impacta en el ISR por tanto en el salario

Concepto y monto de la prestación	CLÁUSULA	Personal Académico	Personal Administrativo	Mensual	Anual
Compensación por antigüedad	154	*	*		
Vale de despensa \$	158 fracc. I	*	*	*	
Despensa en especie \$1,051.11	158 fracc. I	*	*	*	
Apoyo alimentario \$275.24 mensual \$137.62 quincenal.	159				
Despensa \$791.76 mensual. \$395.88 quincenal	158 frac II	*	*	*	
Material didáctico (monto relacionado con la categoría)	160	*		*	
Superación personal administrativo \$470.64 mensual \$235.32 quincenal	162		*	*	
Ayuda integral para la familia \$595.36 mensual \$297.68	163		*	*	
Ayuda para insumos familiares \$1,513.64	158 fracc. III	*	*		*
Superación cultural \$740.95	161	*			*
Ayuda estudios posgrado, estudios de maestría o doctorado \$1,078.00 (250 casos al año)	160 último párrafo	*	*	*	
Ayuda anual fomento cultural a trabajadores administrativos estudiantes \$1,234.93	208 fracc. IV		*		*
Vale de libros \$600.30	208 fracc. V		*		

Una ruta alterna para la recuperación del salario son las prestaciones de **apoyo alimentario, despensa en efectivo y ayuda integral a la familia**, (conceptos 6, 7 y 8)

Considerando que las prestaciones establecidas en el título octavo en sus capítulos I y II del contrato colectivo, relacionado a las Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales. Las cuales tienen el propósito de favorecer la satisfacción de las necesidades económica y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas trabajadoras y sus familias. En ese sentido dichas prestaciones no deben ser extensivas al personal contratado como de confianza en el cargo de mando medio, instancia de apoyo y órgano personal (Rector General, Rectores de Unidad, Directores, Jefes de Departamento, Secretario General, Secretario de Unidad, Secretario Académico, Abogado General, Coordinaciones Generales)

En medida que el salario se ve afectado, es conveniente que a través de las prestaciones tener otro ingreso a nuestro salario como es la cláusula 155 y tiene que ver con la compensación de antigüedad.

TABULADOR DE SALARIOS DE PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO DE BASE

Por años se considero que a través de una comisión “especial”, resolverían el tema del tabulador sin embargo, la UAM pretendía la desaparición de puestos, compactación y polivalencia, que lamentablemente al paso del tiempo desde el 2000 de manera paulatina con anuencia de representantes y a través de una comisión “especial”, ya no existen trabajadores en varios puestos, lograron compactar el tabulador a manera que no hubiera ascenso escalafonario y aquellos que lo hicieron al siguiente año su salario estaba por debajo del puesto que tenían cuando hicieron el ascenso escalafonario.

El Contrato Colectivo de Trabajo en su cláusula 70, establece que la Comisión Mixta General de Tabuladores tiene la facultad para:

1. Llevar a cabo el análisis de cargas de trabajo y funciones de cada puesto o plaza de la Universidad (académicos y administrativos)
2. La adecuación, con base en las funciones y cargas de trabajo, las percepciones que deban corresponderles a los trabajadores en sus distintos puestos o plazas.
3. Elaborar el **manual de labores y funciones para todos los puestos o plazas de base**. (académicos y administrativos). Respecto al **personal académico acordará los análisis de los distintos puestos y sus funciones en los aspectos laborales**, toda vez que los requisitos académicos de los mismos deben ser establecidos por el Colegio Académico.
4. Elaborar el tabulador de puestos o plazas y salarios
5. **Revisar y modificar el Manual de Puestos Administrativos de Base en los puestos que considere necesarios.**
6. **Estudiar y analizar todos los aspectos relacionados con los salarios de los trabajadores, a fin de proponer una política general de salarios para la Universidad.**
7. En aquellos casos en que los trabajadores de la Universidad ***modifiquen sus funciones debido a cambios de equipo o maquinaria, introducción de nueva tecnología o nueva organización del trabajo, relacionados con el puesto que ocupan y cuya operación o manejo requieran de habilidades diferentes a las exigidas con anterioridad al cambio, la Comisión Mixta General de Tabuladores procederá a revisar la descripción de funciones, requisitos de escolaridad, experiencia y salario y, en su caso, a adecuarlos a la nueva situación. Los trabajadores que estén en estos casos, percibirán el nuevo salario a partir de la fecha en que se modificaron las funciones.***
8. Entre otras facultades en coordinación con las Comisiones Mixtas Generales de Capacitación y Adiestramiento y de Higiene y Seguridad, respecto elaboración de manuales para determinar las medidas preventivas y correctivas de higiene y seguridad y el programa de los cursos de capacitación en higiene y seguridad.

Ante ello para mejorar su salario solicitan ser reclasificados, sin embargo, la Comisión Mixta General de Tabuladores bilateralmente firmaron el 3 de abril del 2023, dos documentos; por la representación de la UAM los asesores de los secretarios de Unidad todos ellos abogados Dra. Andra García González, Héctor Muñoz Ibarra, Flor de Leslie Hernández Mendiola, Jesús Gerardo Oejo Martínez, Jorge Montoya Rubio, Hipólito Lara Reséndiz y Violeta Gómez Chávez; por el SITUAM Isaías Ilhuicatzí Meneses, José Luis Troncoso Ramos, Dania Jamin López Moreno, así como la Secretaria General periodo 2022 - 2024 Abigail Pamela Gómez Suárez y Víctor Hugo Martínez Rojas, sin ningún cargo sindical.

1. Lineamientos de Operación para la Revisión de Documentos Comisión Mixta General de Tabuladores (CMGT)
2. Criterios para la Revisión de las Funciones de Puestos del Manual de Puestos Administrativos Base.

Documentos que no se dieron a conocer a los afiliados y que no se consultó en los órganos de gobierno del SITUAM. En los lineamientos establecen como requisitos para hacer dicha solicitud que se **debe tener la firma del 50 más uno de los trabajadores**, esto no debe ser permitido, porque están siendo rechazados varios puestos por tanto están negando a cualquier trabajador la posibilidad que la UAM cumpla con su obligación para que se les reconozca y se pague modificación de funciones e implementación de nuevas tecnologías, contraviniendo lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo en su **cláusula 70 fracción VII y cláusula 181 fracción III cuarto y quinto párrafo** sin dejar de mencionar las cláusulas 1, 2, 3, 7, 8 y 12 entre otras. Lineamientos que no se

sujetan a lo señalado en la **cláusula 12**, y mientras la CMGT mantenga lineamientos que afectan derechos laborales, la Universidad no reconocerá ni pagará a las y los trabajadores administrativos y académicos funciones que fueron modificadas, debido a cambios de equipo o maquinaria, introducción de nueva tecnología o nueva organización del trabajo, relacionados con el puesto que ocupan y cuya operación o manejo requieren de habilidades diferentes a las exigidas con anterioridad al cambio.

Por otro lado, Cabe señalar que a partir de 1998 y con mayor fuerza a partir del año 2000 se crearon comisiones especiales para sustituir las facultades del Comité Ejecutivo, GIC y la Comisión Mixta General de Tabuladores. Se dio inicio a una reestructuración del Tabulador, cambios de perfil y reclasificación de trabajadores a otros puestos de manera discrecional. Se puso un candado para que los trabajadores no exigieran a través del CCT para que la UAM cumpliera con la obligación establecida en la cláusula 70, con ello evitando pagar a los trabajadores la modificación de funciones e implementación de nueva tecnología, esto a través de una comisión “temporal”, que duro años, la CEMETENMPAB que se creó en el 2000 y se estableció en el Transitorio SEPTUAGÉSIMO OCTAVO de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo 2000-2002 con Jorge Ramos Avilés como Secretario General del SITUAM, y que fue parte de esta Comisión entre otros que de esa Comisión brincaban al Comité Ejecutivo y viceversa, se pretendía desaparecer y compactar puestos, implementar la polivalencia, hechos que al paso del tiempo vemos como en 18 puestos ya no existen trabajadores independientemente de los 13 puestos de TAUAM y un sinnúmero de plazas vacantes que tienen asignado un presupuesto por la SHCP y la computación del Tabulador entre rango y rango y entre niveles.

En el 2019 el Comité de Huelga acordó reestablecer la legalidad establecida en el CCT y las facultades de la Comisión Mixta General de Tabuladores para ejercer sus facultades. Sin embargo, la UAM de nueva cuenta con el permiso de la representación legal del SITUAM, ponen de manera bilateral el candado para no reconocer la modificación de funciones e implementación de nueva tecnología, por tanto, seguir haciendo funciones sin la retribución del pago en términos de lo señalado en la cláusula 70 y 181 fracción III párrafo cuarto y quinto, lamentablemente con la anuencia de la representación sindical de la gestión pasada por parte de la CMGT y el Comité Ejecutivo. En medida que es contrario al sentido de la reforma laboral de 2019, del Estatuto y del propio Contrato Colectivo de Trabajo; por lo que dichos lineamientos y criterios, no pueden estar en primer lugar del Contrato Colectivo de Trabajo por lo que dichos documentos deben ser **derogando o cancelandos** y apegarse a lo establecido en la cláusula 70 y el trabajo realizado por años por este

PUESTOS DONDE NO HAY TRABAJADORES

No.	PUESTO	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
1	Oficial de Laboratorio o Taller arquitectónico	5,574.17	5,808.23	6,096.82
2	Maestro de Laboratorio o Taller arquitectónico	6,805.18	7,123.73	7,477.68
3	Automovilista	4,799.50	5,001.05	5,249.50
4	Dibujante	5,044.75	5,256.62	5,517.79
5	Ayudante de Entrenador	5,183.41	5,302.62	5,424.59
6	Mayordomo	4,343.80	4,526.16	4,751.05
7	Peón pecuario	3,931.65	4,096.75	4,300.34
8	Operador de máquina agrícola	5,044.75	5,256.62	5,517.79
9	Auxiliar de Mecánico	4,132.68	4,306.23	4,520.19
10	Mecánico	5,302.65	5,525.31	5,799.85
11	Auxiliar de librería y papelería	4,343.80	4,526.16	4,751.16
12	Técnico en tramoya	4,044.75	5,256.62	5,517.19
13	Técnico en Sonido	5,044.75	5,256.62	5,517.79
14	Auxiliar de soplado de vidrio	4,132.68	4,306.23	4,520.19
15	Auxiliar de lavandería	3,740.38	3,897.46	4,091.08
16	Auxiliar de lactario	4,132.68	4,306.23	4,520.19
17	Mesero	4,343.80	4,526.16	4,751.05
18	Operador de Barredora	4,132.68	4,306.23	4,520.19
13 puestos	GRUPO TIENDA DE AUTOSERVICIO			

PUESTO QUE SE REACTIVO EN 2019

RANGO	PUESTO	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C		
1	Peón Agrícola	8,964.00	9,157.63	9,355.43		

TOTAL DE PUESTOS DONDE HAY TRABAJADORES	168
TOTAL DE PUESTOS QUE NO SE UTILIZAN	18
TOTAL DE PUESTOS DE TAUAM	13
TOTAL DE PUESTOS QUE SE UTILIZABAN	199

Sindicato que si fueron analizados y discutidos en los órganos de deliberación y resolución del SITUAM.

Respecto a la compactación que existe en el tabulador tanto, en los puestos administrativos como entre los puestos de los administrativos y del personal académico. Un profesor asociado nivel A de tiempo completo en el tabulador gana menos que los puestos ubicados en el rancho salarial 2. Un titular en el tabulador ganan lo mismo que los puestos de los rangos 14 al 17 de 16,094.25 a 22,337.37. Que en razón de ello se debe cumplir lo establecido en el acuerdo UAM-SITUAM 06/2019 para resolver el desempalme entre rango y rango y entre niveles. El ajuste al tabulador que se venía dando a los académicos, se dejó perder en la revisión salarial de 2017 en la gestión del periodo 2016-2018.

TABULADOR 2025			
RANGO	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
1	8,964.00	9,157.63	9,355.43
2	9,363.57	9,550.84	9,741.86
3	9,750.04	9,944.07	10,141.96
4	10,150.17	10,352.16	10,558.17
5	10,566.40	10,776.67	10,991.13
6	11,000.00	11,218.37	11,441.62
7	11,450.08	11,677.94	11,910.33
8	11,918.91	12,156.09	12,398.00
9	12,406.56	12,653.45	12,905.25
10	12,914.28	13,171.28	13,433.39
11	13,484.43	13,752.77	14,026.45
12	14,234.04	14,518.73	14,807.65
13	15,100.84	15,402.86	15,709.37
14	16,094.25	16,416.00	16,744.90
15	18,452.88	18,839.04	19,253.08
16	20,992.41	21,601.36	22,228.23
17	22,337.37	22,839.51	23,522.71

TÉCNICO ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO

CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO
Asociado	A	9,216.34
Asociado	B	11,694.43
Asociado	C	13,092.75
Titular	A	15,842.65
Titular	B	18,070.22
Titular	C	19,815.38
Titular	D	21,023.20
Titular	E	25,074.46

PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO

CATEGORIA	NIVEL	SALARIO
Asistente	A	12,236.70
Asistente	B	13,419.47
Asistente	C	14,594.79
Asociado	A	17,044.35
Asociado	B	19,363.02
Asociado	C	21,752.68
Asociado	D	24,166.02
Titular	A	26,077.44
Titular	B	30,878.25
Titular	C	35,799.72

AYUDANTE DE MEDIO TIEMPO

CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO
Ayudante	A	5,064.81
Ayudante	B	5,975.01

AYUDANTE DE POSGRADO DE MEDIO TIEMPO

CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO
Ayudante de Posgrado	A	5,918.58
Ayudante de Posgrado	B	6,554.45
Ayudante de Posgrado	C	7,630.52

PROPUESTAS:

- Lo relacionado a Becas y Estímulos se debe insistir que en el caso de estímulos se integren a salario y se distribuya el presupuesto entre más académicos y no a unos cuantos. Pero a través del Tabular, como reconocimiento académico.
- La creación de los niveles D, E y F, a partir de que el salario se incrementa a partir de una compensación por antigüedad a partir del quinto año (cláusula 155)
- Crear dos rangos nuevos en función de poder ajustar los rangos inferiores para que se pueda beneficiar a los puestos que se ubican del rango 10 hacia abajo en medida que han sido castigados considerablemente en cada revisión salarial. Para ubicar a puestos profesionales y servicios médicos. El rango 19 (nuevo rango) proponemos sea un rango dedicado al sector salud profesionalista (Médico, Médico del Trabajo, Médico del Deporte, Nutrición, Orientador, Trabajador Social Psicología y Médico Pediatra). En el rango 18 (nuevo rango) proponemos sea un rango profesionalista en el cual es complejo poder realizar ascensos en virtud que son licenciaturas de más de 3 años en áreas específicas. Esto permitiría un ajuste de varios puestos del rango 10 al 15 que cuentan con licenciatura incluidos los puestos firmados para radio UAM. Consideramos que estos dos nuevos rangos nos permitirán poder entrar a una propuesta de armonizar y enfocar una redistribución para los rangos del 6 al 15, lo que permitirá tener una armonía real en nuestro tabulador, independientemente del acuerdo para desempalmar el Tabulador.
- El SITUAM debe trabajar y presentar un proyecto de lo que requerimos los trabajadores administrativos y académicos para resolver la problemática del empalme y las distancias entre rangos y niveles salariales de TODAS y TODOS, para presentarse en mesas de negociación y ante la SCHP y SEP.
- El uso de las nuevas tecnologías ha implicado nuevas enfermedades en el trabajo, las principales son las de la vista, y se tiene que robustecer la prestación de los lentes para la atención preventiva de la vista de las personas trabajadoras.
- Derogar los *Lineamientos de Operación para la Revisión de Documentos Comisión Mixta General de Tabuladores (CMGT) y Criterios para la Revisión de las Funciones de Puestos del Manual de Puestos Administrativos Base*.
- Derogar los *Criterios para la revisión de las Funciones de Puestos del Manual de Puestos Administrativos Base*.
- Gestionar con la UAM, la debida aplicación para la retención del ISR en prestaciones de previsión social en medida que es una prestación en colectivo y que el trabajador no recibe ese dinero sino lo reciben los proveedores.
- Solicitar un acuerdo general entre la UAM-SITUAM con la finalidad de poder tener acceso a vivienda mediante el FOVISSSTE, con clave 01 y 03, en virtud que el crédito que se proporciona por el FOVISSSTE no es suficiente para adquirir vivienda digna, que se apliquen los criterios del INFONAVIT de poder unir los créditos entre las familias.

**“Por la Unidad en la Lucha Social”
“Por la Dignidad, justicia y verdad”**

MILITANCIA SITUAM

