

Quinta mesa plenaria

A las 13:15 horas dio inicio la sesión.

Aclaración de ambas partes

El SITUAM indicó:

- Solicita la palabra para las y los compañeros de CMGVPPPIPA por parte del SITUAM, en el Tema académico.

La UAM indicó:

- Que por parte de la Universidad se acredita para tomar la palabra al Lic. Manuel Alejandro Fernández Marfil, en el punto 2, Tema académico.

Ambas partes acordaron el siguiente Orden del Día:

1. Paquete económico,
 - a) Salario y ajuste al Tabulador (primer emplazamiento), y
 - b) Puntos 1, 2 y 3 y parte del 8 (segundo emplazamiento);
2. Tema académico,
Puntos 9, 11 12 y 13 (segundo emplazamiento);
3. Disposiciones Generales,
Puntos 4, 5, 6, 7, 8, 10, 14 y 15 (segundo emplazamiento), y
4. Asuntos generales,
Información y fecha de la próxima reunión.

Desarrollo de la sesión:

- 1. Paquete económico**
 - a) Salario y ajuste al Tabulador**

El SITUAM indicó:

- La petición del 20% al salario y 15% de retabulación es justa porque la redistribución del presupuesto hace posible el incremento solicitado. Espera el ofrecimiento económico el 26 de enero de 2021.
- Los últimos 30 años el poder adquisitivo de los trabajadores de la UAM ha disminuido en 80%. Los salarios mínimos han aumentado más que el salario de la UAM.
- En el tabulador académico, el salario del puesto de técnico académico es de \$7,733.02 mil pesos y \$231.99 de reconocimiento al trabajo; el Jardinero gana \$7,578.77 y \$475.90 de reconocimiento al trabajo universitario (RTU). Los académicos ganan menos.
- El año pasado también planteó un 20%, ya que es la forma de resarcir el rezago, la Universidad si ha tenido un aumento del 3% para el año 2021, también se vio que en el capitulo 1000, establece que el 87% de la universidad se destina al salario de los trabajadores, también, el Sindicato manifestó que las becas y estímulos de los profesores no tienen que ver con el salario.
- El sindicato considera que una redistribución del presupuesto alcanzaría para el aumento solicitado.
- Que se debería poner mayor énfasis en los salarios del sector académico y no en los del personal administrativo.

La UAM manifestó:

- Que en función de los temas concretos, la UAM ya ha expuesto en términos reales y nominales, los incrementos del presupuesto, esto se puede consultar en las presentaciones del Colegio Académico (CA).
- Se debe cuidar la viabilidad financiera de la Institución.
- No se actualiza la hipótesis de la cláusula 16 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), ya que ni en los últimos años (ni en la última década), se ha decretado un incremento del salario mínimo de emergencia producto de una crisis económica en el país.
- No se puede hacer un comparativo entre el salario mínimo y los salarios contractuales, ya que estos últimos son de otro tipo y están ligados al salario.
- Se presentó un cuadro con información de los incrementos anuales al salario del 2010 al 2020 y mencionó que se ha realizado un incremento directo al salario, pero también,

a esos incrementos se le adiciona un ajuste al tabulador y a su vez, esto impacta a otras prestaciones ligadas al salario.

- Todos estos incrementos redundan en un ingreso mayor de los trabajadores de la Universidad. Lo cual, da cuenta de una política salarial de la Universidad en la última década, que ha mantenido el poder adquisitivo de sus trabajadores.
- Los incrementos se reflejan en acuerdos firmados y depositados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; así como, los tabuladores de la Universidad están publicados y son públicos.
- El incremento salarial que, en su caso, realice la Universidad, tiene un impacto y se refleja en las prestaciones que van ligadas a éste y que tenemos pactadas bilateralmente; así como, repercute en las aportaciones al ISSSTE, FOVISSSTE, AFORE, etc. De igual manera, quienes tienen cuentas individuales también verán ese incremento.
- La Universidad está revisando el tema del incremento salarial. En el contexto y la situación de la emergencia sanitaria, la UAM oportunamente atendió y propuso maneras de transitar por ésta, de manera concertada con los acuerdos del Colegio Académico.
- El salario de académicos tiene prima de antigüedad y el quinquenio, entre otras, así como las becas y estímulos que marca el RIPPPA, tratándose de los académicos de tiempo completo.
- Al personal académico de tiempo parcial, se le han otorgado ajustes adicionales al tabulador, de acuerdo al presupuesto autorizado por el Colegio Académico.
- Para los Trabajadores Administrativos de Base hubo propuestas en los años 90's, como un complemento para ellos en su remuneración, ello por la vía de la carrera administrativa, misma que no se aceptó.
- En 2011 se dio un pago retroactivo al 2010, relativo al ajuste del tabulador de ese año. En 2015 se dio un ajuste al tabulador del salario del personal académico de tiempo parcial de 10%, adicional al incremento salarial de ese año.

El SITUAM indicó:

- Entendemos como esta compuesto el salario, sin embargo, se tienen que pagar impuestos y disminuyen los salarios.

- Los secretarios generales acordaron presentar datos precisos, pero la UAM desacredita lo que expone el SITUAM y desconoce sus propios datos.
- Los salarios de los funcionarios y personal de confianza también impactan al presupuesto de la Universidad.
- Justificar los doce millones de pesos que se encuentran designados para las plazas inactivas y quieren saber dónde se encuentra ese presupuesto.
- La UAM realiza gastos suntuarios y hace mal uso del presupuesto al organizar comidas con el personal de confianza, si elimina esos gastos no se perdería la viabilidad financiera ni se pone en riesgo, de esto último pide no culpar al SITUAM.

La UAM manifestó:

- Para efectos fiscales, se agrupan becas, estímulos y salarios base conjuntamente, pues están en el rubro 1000, sin embargo, las becas no son salario y esto está especificado en el presupuesto. Para obtenerlas y gozarlas se fijan las condiciones en la normatividad que los profesores deben cumplir.
- El salario se ha ubicado en el presupuesto y se ha determinado el impacto que representa, como ya se ha explicado; por lo que, debe analizarse de manera integral, junto con las remuneraciones que percibe el personal.
- Que en el mes de diciembre de 2020, el Colegio Académico aprobó el presupuesto para el año 2021, en el capítulo 1000 se integran las remuneraciones y prestaciones, el cual tiene cinco partidas sub específicas, como se pudo observar en la presentación pasada.
- Si se cuenta con evidencias de algún tipo sobre ciertos comportamientos o malos manejos se deberán denunciar ante las autoridades y con pruebas fehacientes.
- Que al tratarse de una Universidad pública, y al ser un órgano descentralizado del Estado, pertenece al sistema de educación pública federal y debe apegarse al presupuesto regularizable que apruebe la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para el año fiscal contable.
- La cláusula 16 está entre los procedimientos de las cláusulas 15 y 17 del CCT, donde se habla de los emplazamientos salariales anuales.

- Que en relación con el alcance de la cláusula 16 del CCT, está ligada a lo previsto en el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo, el cual indica que los salarios mínimos se fijarán cada año y se aplicarán a partir del primero de enero, con la salvedad de que puede revisarse el salario mínimo cualquier día del año siempre que hayan circunstancias que lo justifiquen. Particularmente, cuando la Comisión Nacional de Salarios Mínimos fije un aumento en el salario mínimo nacional, la Universidad deberá realizar las gestiones necesarias para atender los incrementos que se presenten. Cabe señalar que esto no ha ocurrido en los últimos años; por tanto, no estamos en la situación de la cláusula 16 del CCT.

El SITUAM indicó:

- Los académicos que tienen altas remuneraciones son los académicos renombrados y se hace a un lado a los de tiempo parcial.
- Aclarar lo de las becas y estímulos que son salario. Cuestionó ¿Cuáles son las remuneraciones del personal de confianza?
- La cláusula 109 del CCT no se respeta en las convocatorias de tiempo parcial que deberían de ser de tiempo completo, porque cubren a personal de tiempo completo. Solicitan que no se parcialice la información.
- Solicita información de los profesores titulares.
- La Universidad está obligada a cumplir con el CCT del cual el Sindicato es titular. Con relación a la Cláusula 16, la que indica que: *“Si la situación del país es tal que la comisión de salarios mínimos fije un aumento en el salario mínimo legal, la Universidad se compromete a realizar gestiones para obtener recursos que permitan incrementar el salario de sus trabajadores y en su caso acordar lo consiguiente con el sindicato”*. Por lo cual, se insiste y preguntan si la Universidad está esperando a que los salarios mínimos superen los salarios de los trabajadores para accionar y hacer válida la cláusula.

Receso de 40 minutos.

a) Ajuste al tabulador

El SITUAM señaló:

- Resolver el rezago salarial de los trabajadores: un auxiliar de limpieza gana más que un auxiliar audiovisual.

- Homologar al alta los salarios necesarios con otras instituciones; incrementar a la alta servicios, administrativos, técnicos y profesionales. Contemplar hasta los niveles J y K.
- A través de una presentación, datos y gráficas respecto de la evolución salarial de los rangos de 2018 a la fecha.
- Desde 2008 se ha buscado la mejora salarial y la Universidad no ha contenido con el rezago salarial.
- En 2010 hay un ajuste ponderado de 9% pero no en todos los puestos. 55 puestos de 190 no han recibido ajuste.

La UAM considera:

- Los ajustes y el rango son dos cosas diferentes; hay puestos de un solo trabajador y sin funciones.
- Es importante analizar cuál es la correspondencia entre el salario y las funciones que realizan los trabajadores en sus diferentes puestos, su vigencia. Es indisoluble el puesto del salario. Se miden con la responsabilidad, habilidades, escolaridad y experiencia, entre otros factores. La comunidad cuestiona cuales son las funciones de los trabajadores de base.
- Se buscó que los ajustes al Tabulador, impactaran a todos puestos, beneficiando a todos los trabajadores.
- En 2008 hubo una comisión bilateral que analizó el tabulador; en 2009 hubo un primer ajuste mejorando el RTU que pasó del 3% al 6%.
- En 1985-1986 se creó una estructura del tabulador a partir de la elaboración del Manual de Puestos Administrativos de Base (MPAB), desde los puestos menor calificados por sus características y se ubicaron por su complejidad, responsabilidades y requisitos.
- En 2008 resultó que había puestos donde su ubicación no correspondía en el tabulador, había un empalme entre los rangos; se decidió resolver las inconsistencias y mover algunos puestos, en cuanto a sus funciones, responsabilidad, habilidades, y escolaridad y experiencia.
- Se creó el rango 17, todo esto también, a través de la discusión paralela del MPAB.

- Como se ya se señaló en la presentación de la UAM, el impacto de ese 3.4% de aumento en los funcionarios, tuvo efecto directo en el salario base, así como en las demás prestaciones que van ligadas a éste; no así en compensación o las medidas a la permanencia que estos reciben. Por lo cual, no es correcto lo indicado por el SITUAM, pues no existen los incrementos en los términos que lo refieren, por lo que nadie rebasa las percepciones del salario del Presidente de la República. El incremento fue en total de \$973.54.

El SITUAM manifiesta:

- El tema es el ajuste del 15% al tabulador y se ha demostrado que hay una mala distribución del presupuesto en la Universidad, pues hay rezago en los ingresos de los trabajadores de base, el presupuesto puede salir de las plazas que están inactivas.
- Se han modificado unilateralmente puestos y funciones, como el de secretaria, donde los trabajadores siguen haciendo las funciones y no se contempla la introducción de nueva tecnología.

La UAM manifiesta:

- Es una negociación bilateral. Hay 2 emplazamientos que se están atendiendo:
 - Salario, y
 - Violaciones al CCT.
- Es importante la revisión del MPAB, porque impacta en el cumplimiento de los objetivos de la Universidad (Bibliotecas, por ejemplo). Asimismo, se aclara que es la comunidad, quien solicita que se ponga este tema en la mesa ya que lo consideran relevante.
- La firma de los ajustes al tabulador siempre es de manera bilateral.
- Se hace una presentación en donde se explican los ingresos del Presidente de la República, en donde se aclara que se hace referencia exclusivamente a los ingresos netos de \$143,216.00 y se aclara, entre otros funcionarios, que el Rector General, el Secretario General, el Abogado General o un Coordinador General, ganan menos que el Presidente de la República. Se aclara, que el incremento del 3.4% de aumento a los funcionarios, impacta directamente al salario base y, que se les hace una reducción a ciertos funcionarios a su compensación, para no rebasar las percepciones netas que recibe el Presidente de la República, por lo cual se insiste que ningún funcionario recibe más salario que el Presidente. La información presentada es pública y puede ser consultada.

El SITUAM manifiesta:

- El Manual no es tema de la negociación; sin embargo, aclaramos que en 2014 el Sindicato presentó una propuesta que nunca se aceptó.

b) Vale de Despensa

El SITUAM expuso:

- Respecto al vale en efectivo de la cláusula 158: su objetivo es mejorar la calidad de vida, se proporciona cada mes; se benefician todos los trabajadores de la Universidad; se actualiza anualmente en el mes de febrero; si en agosto el índice inflacionario se rebasa dos puntos porcentuales se tiene que negociar; se afecta también, a los académicos y administrativos temporales, que no pueden gozar de éste, cuando no reúnen el número de días laborados, ello a partir de 2014.
- El nivel de inflación general sube 3.33% en la primera quincena de enero (3.8% una quincena atrás), mientras que no ha impactado en el vale, así como el índice de precios de canasta de consumo mínimo se ha incrementado.
- En el mes de agosto si la inflación estimada por el Banco de México es rebasada en más de 2 puntos porcentuales, la Institución estará obligada a otorgarlo.

La UAM manifiesta:

- La cláusula 158 del CCT, prevé dos supuestos para actualizar el vale de despensa:
 - El primero, de forma ordinaria, indica que se actualizará el monto del vale de despensa en febrero, y
 - El segundo, de forma extraordinaria, prevé que el monto deberá actualizarse sólo cuando la inflación estipulada por el Banco de México sea mayor al 2% y se realizará en el mes de agosto.
- La Universidad realizará la actualización del monto del vale de despensa correspondiente a este año en febrero. Sin embargo, la supuesta violación relacionada con el 2% de la inflación no se justifica. La actualización extraordinaria del vale de despensa sólo se podría hacer si la inflación rebasa el 2%, en ese caso, la Universidad actuaría en consecuencia sin necesidad de que se presente un emplazamiento.

- Que en el emplazamiento presentado por el SITUAM sólo hace referencia al párrafo primero de la fracción I de la cláusula 158 y no al párrafo tercero de dicha fracción, por lo que se aclara que no estamos en una negociación contractual.
- Los incrementos que se han dado al vale están por arriba del índice inflacionario. Los últimos tres años superamos los 3 puntos porcentuales.

El SITUAM comentó:

- Explicó los montos del vale anual de despensa de 2012-2020, con incrementos y decrementos a su parecer.
- Expone diferencia del salario del Auxiliar de limpieza respecto al Rector General.
- Espera la propuesta de la Universidad. No tienen fecha clara para recibir el paquete económico, esperan que sea el 26 de enero.

La UAM manifiesta:

- Que se hará un esfuerzo de entregar propuesta económica a más tardar el 28 de enero de 2021.

c) Acuerdo 06/2019

El SITUAM comentó:

- Leyó el Acuerdo 06/2019.
- Presenta observaciones a los tabuladores de 2009 a 2020, con las retabulaciones que se dieron a partir de 2010.
- En el Acuerdo 06/2019 había un compromiso de mejorar el tabulador, se rechazó la propuesta de la UAM porque no daba solución al empalme desde 2010.
- En la propuesta no se dijo dónde colocarían los nuevos puestos que se crearon.
- El Sindicato presentó una propuesta que no fue contestada por la Universidad.
- El Acuerdo 06/2019 está vigente.

UAM manifiesta:

- La UAM cumplió con el 06/2019, con los recursos disponibles acordados con las instancias gubernamentales.
- Que con el acuerdo 06/2019 se estableció bilateralmente una metodología, para determinar y atender el tema de la mejora salarial, la problemática de los empalmes salariales, las distancias entre rangos y niveles salariales; así como el tema de hacer un comparativo con otras instituciones de educación superior (considerando la similitud entre puestos y funciones; así como los requisitos de cada uno y la escolaridad), para la finalmente ajustar los salarios.
- Se hicieron dos propuestas con el presupuesto de 2019, con los recursos que ya no se dispusieron en 2020.
- El 15 de octubre de 2019, con oficio del Secretario General de la UAM, se envió al SITUAM una propuesta para cumplir con el Acuerdo 06/2019, que atendía la situación de los puestos mal ubicados, de acuerdo a su complejidad y responsabilidad en el tabulador.
- El 26 de noviembre se ajustó el tabulador con la propuesta presentada por el SITUAM, sin embargo, éste la rechazó.
- Que los posibles ajustes salariales derivados del acuerdo, eran adicionales al ajuste que se presentó para ese año; es decir, el 5 de mayo de 2019, se acordó un incremento salarial y se presentó además un ajuste al tabulador, con lo cual se mejorarían aun más los ingresos de los trabajadores, pues además iría acompañado con un pago retroactivo al 1º de enero de 2019.
- Se ve con las autoridades la ampliación del presupuesto para ejercerlo, derivado de lo que se acuerde con el SITUAM.
- El compromiso del Acuerdo era bilateral, por eso no puede imputarse como un incumplimiento de la UAM, el SITUAM debe hacerse responsable de la decisión que tomó. De las gestiones se obtuvo anuencia de atender un monto conforme al año fiscal corriente y no se podía ejercer el siguiente año.

Aclaración:

Ambas partes concluyeron el punto primero relativo al Paquete económico, que incluyó los subtemas: 1.- Salario y Retabulación. (primer emplazamiento), y 2.- Puntos 1,2 y 3 y parte del 8 (segundo emplazamiento).

Receso de 15 minutos.

Aclaración:

Ambas partes acuerdan dar por concluida la sesión relativa a la quinta mesa plenaria, retomar los trabajos en una sesión posterior el próximo lunes 25 de enero de 2021; sin embargo, se formarían dos grupos de trabajo para que atiendan y avancen en los temas faltantes en esta sesión; es decir: 2.-Tema académico, Puntos 9, 11 12 y 13 (segundo emplazamiento); y 3.- Disposiciones Generales, Puntos 4, 5, 6, 7, 8, 10, 14 y 15 (segundo emplazamiento).

Se propuso que trabajaran el día domingo 24 de enero las comisiones de los Temas 2 y 3 respectivamente, a través de dos grupos conformados de la siguiente manera:

- **Tema 2: Académico:**

- **UAM.** Lic. Gabriela Rosas Salazar, Lic. M. Alejandro Fernández Marfil; Lic. Benjamín Pérez y Mtro. Christian Iván Tapia Cabal, y
- **SITUAM.** Comisión Negociadora, excepto secretarios generales.

- **Tema 3: Disposiciones Generales:**

- **UAM.** M. en C. Hipólito Lara Reséndiz; Lic. María Aidalú Martínez Carballo; Lic. Violeta Gómez Chávez y Lic. Azael Jaime Vargas, y
- **SITUAM.** Comisión Negociadora, excepto secretarios generales.

Próxima reunión lunes 25 de enero de 2021, horario por definir.