



Ponencia

La crisis del tabulador  
y su impacto en la  
comunidad universitaria

# La crisis del tabulador

## y su impacto en la comunidad universitaria

El Manual de Puestos de Administrativos de Base (MPAB) de la UAM está integrado por un total de **199 puestos**, clasificados en **27 grupos de actividad**; sin embargo, no todos han sido atendidos de la misma manera, por ejemplo, **ninguno de los puestos clasificados dentro de los grupos de Adquisiciones, Cajas, Librería y Papelería y Telecomunicaciones han sido revisados ni retabulados**, a pesar de los cambios que han vivido en sus funciones y responsabilidades.

A lo largo de los años, se han realizado procesos de retabulación en **1992, 1993, 1995, 2010, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2024**, en los cuales 20 grupos se han revisado de manera parcial y únicamente 3 grupos (Biblioteca, Instrumentación y Servicios Médicos) han sido revisados y retabulados en todos sus puestos, lo que representa un avance importante, mas no suficiente, ya que históricamente, de los 199 puestos totales que integran el MPAB, solamente **81 han sido retabulados, 9 son de nueva creación y 109 puestos siguen SIN RETABULAR.**

Esto nos deja una realidad clara: Existe un rezago significativo en nuestro tabulador y aunque ha habido avances, muchos puestos han evolucionado con el tiempo, han asumido nuevas funciones y mayores responsabilidades. Sin

embargo, **su salario no ha crecido al mismo ritmo.** El tabulador está rezagado frente al avance de la tecnología y frente a las condiciones económicas **actuales**, lo cual no es un tema menor. **Este rezago tiene consecuencias reales como:** trabajadores discriminados, la generación de injusticia laboral, la creación de conflictos internos por no tener claridad en los procesos de trabajo de los departamentos y múltiples afectaciones a la eficiencia de la Universidad.

La presente ponencia parte de este reconocimiento. No se trata de desconocer lo logrado, sino de **fortalecer el trabajo pendiente** para garantizar que los puestos que han quedado rezagados sean revisados y valorados de manera justa, acorde a la realidad que viven hoy en día las y los trabajadores administrativos de la UAM.

El tabulador de puestos y salarios de la Universidad Autónoma Metropolitana no es un simple documento administrativo, es, en los hechos, la forma en que la institución reconoce o deja de reconocer el trabajo de quienes la sostienen todos los días. Por esto es importante que cada uno de nosotros desde nuestra trinchera tome acciones, no solo para señalar el problema, sino para plantear una solución clara, viable y respaldada por nuestro propio Contrato Colectivo de Trabajo.

### ¿Qué está pasando hoy en la UAM?

**El Trabajo no se paga como debería.** Hoy en día, muchos trabajadores realizan funciones más complejas de las que reconoce su puesto ¿Y qué significa eso? Trabajo subvaluado, más responsabilidades sin salario correspondiente y una carga laboral que no se reconoce. Esto no es justo y tampoco es sostenible.

**La tecnología avanzó... el salario no.** La Universidad cambió, los procesos se digitalizaron, las herramientas evolucionaron, sin embargo, el tabulador se ha quedado atrás, hoy se exigen nuevas habilidades, nuevos conocimientos, nuevas responsabilidades... **sin que eso se vea reflejado en el salario.** Por otro lado, en algunos

casos el requisito de escolaridad que marca el MPAB ya no es vigente, y para lograr ascender a determinados puestos es necesario tener una formación escolar mas alta para cubrir el requisito: la llamada “equivalencia”, lo cual, en los hechos, traslada el costo del cambio al trabajador.

**No hay una política salarial clara.** No existe una política salarial sólida, ordenada y con visión, ¿El resultado? Salarios rezagados frente al costo de vida y con ello la pérdida de bienestar económico, profesional, social e incluso físico y mental. Esto no solo afecta al trabajador, sino que afecta a toda la comunidad universitaria.

### **La Cláusula 70 como obligación, no como discurso.**

Hay algo que debemos dejar muy claro en este Congreso, **no necesitamos inventar nada, la solución ya está escrita en nuestro contrato y hay que hacerla valer.**

La Cláusula 70 no es decorativa, es el instrumento que **faculta y obliga** a transformar el tabulador. Es por esto que la solución no puede ser parcial ni simulada, tiene que ser **estructural, técnica y progresiva.**

#### **PRIMERO: Actualizar el Manual de Puestos**

Necesitamos saber realmente qué hace cada trabajador, levantar funciones reales, validarlas en campo y ajustar perfiles consolidando un proyecto integral en el que permita reordenar el MPAB. Sin eso, cualquier ajuste salarial será injusto o incompleto.

#### **SEGUNDO: Establecer un sistema claro de evaluación**

El salario no puede asignarse de forma discrecional, debe basarse en criterios objetivos como:

- Escolaridad
- Experiencia

#### **Desigualdad dentro del mismo tabulador.**

Hoy existen puestos que realizan funciones similares, pero perciben salarios distintos, eso genera:

- Ascensos no reconocidos salarialmente
- Percepción de injusticia
- División entre trabajadores

De acuerdo a lo anterior, es importante recordar que un sindicato dividido, es un sindicato débil y eso no lo podemos permitir.

- Responsabilidad y riesgo

Solo así tendremos un tabulador justo y defendible.

#### **TERCERO: Reconocer el impacto de la tecnología**

Si el trabajo cambió, el salario debe cambiar. Tenemos que identificar puestos transformados, redefinir perfiles y ajustar salarios, no hacerlo es ignorar la realidad.

#### **CUARTO: Construir una política salarial real**

Necesitamos reglas claras, conocer cómo se incrementa el salario, con base en qué variables y con qué periodicidad podemos ir haciendo los ajustes que requieren cada uno de los puestos.

#### **QUINTO: avanzar de manera progresiva pero firme**

Esto no se resolverá de un día para otro, pero sí se puede avanzar si hay:

- Priorización de puestos
- Implementación por etapas
- Negociación constante

Lo que no puede seguir es la inmovilidad.

## Más allá del conflicto

Este tema debe dejar de utilizarse como punto de partida para la confrontación, es una responsabilidad compartida de todos y cada uno de nosotros, una oportunidad de fortalecer y dignificar el trabajo universitario. Dejemos de ver al sindicato como el problema, **el sindicato es parte de la solución.**

## Conclusión

El tabulador ha dejado de responder a la realidad actual, sin embargo, **es posible modificarlo y tenemos la herramienta para hacerlo: la Cláusula 70.** No estamos pidiendo algo fuera de la ley, estamos exigiendo que se cumpla.

Tengamos algo claro, actualizar el tabulador no es un lujo, es una necesidad, es invertir en:

- Justicia social
- Funcionamiento institucional
- Futuro de la comunidad
- Condiciones dignas de trabajo

Compañeras y compañeros:

El día de hoy no venimos a quejarnos, venimos con una iniciativa clara, la Cláusula 70 no es letra muerta, es una herramienta viva, que si no ha sido aplicada, no es por falta de facultades... **es por falta de voluntad y proyecto.** A pesar de esto, desde el sindicato debemos trabajar constantemente en el desarrollo de propuestas que puedan presentarse ante la Universidad en las mesas de negociación, todo esto, con el objetivo de **lograr una verdadera justicia salarial que beneficie a las y los trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.**

**“Por la Unidad en la Lucha Social”**

