



sitvam



Informe CMGT

**COMISIÓN
MIXTA GENERAL
DE TABULADORES**

Compañeras y compañeros del SITUAM

La Comisión Mixta General de Tabuladores actualmente cuenta con el compañero Alberto Andrade Guaracha (2023-2025) como representante de la unidad Azcapotzalco, mientras que resultado del proceso electoral ordinario (De acuerdo con lo establecido en el estatuto en sus artículos 71 numeral 2, 75 inciso A), 76,78 inciso A), 100, 103, 107, 110, 111 incisos B) y C) y 113 y por el acuerdo del 46 Congreso General Ordinario) toman posesión los compañeros:

Dania Jazmín López Moreno de la Unidad Iztapalapa (interinato).

Pedro Román Nápoles Ramos de la Unidad Cuajimalpa (2025-2027).

Juan Antonio Ramírez Ortiz de la Unidad Rectoría General (2025-2027).

Integrándose a las actividades el día 16 de diciembre del 2025.

La CMGT se presentó en las mesas de negociación apoyando en las actividades de consulta y aporte documental para las instancias que lo requirieran.

Posterior a las mesas de negociación pre-huelga se comenzaron las actividades de organización dentro de la comisión, así como el análisis de la información disponible y trabajo de gestiones anteriores. Se acordó retomar las sesiones con la Representación parte UAM los días lunes a las 11 horas en Rectoría General mientras que semanalmente llevar a cabo reuniones de los cuatro comisionados preferentemente el día martes a las 11 horas en el local sindical para permitir actividades de campo los días restantes de la semana.

El día 2 de marzo del presente año se lleva a cabo la primera sesión de la comisión en Rectoría General, en la que se presenta y acredita a los nuevos compañeros electos, recalcando en mesa el compromiso de la gestión de participar de manera constante en dichas sesiones con el fin de no interrumpir los trabajos. A su vez se planteó la posibilidad de trabajar en tres vías simultáneas, comprendiendo estas Puestos de nueva creación, Proyecto Integral de Tabuladores y Proyecto de Ajuste al Tabulador.

Puestos de Nueva Creación

La Representación parte UAM presentó dos propuestas de puestos de nueva creación: Realizador de Productos Audiovisuales para UAM Video y Técnico en Multimedia y Video para Teatro Casa de la Paz. Ante esto, se detectó que las funciones de la propuesta para Realizador de Productos Audiovisuales ya son

contempladas en el Manual de Puestos Administrativos de Base, partiendo de ello, se consideró viable la oportunidad de impulsar a Técnicos en Equipo de Audio, Camarógrafos, Proyeccionistas y Editores esperando incentivar un ajuste de rango, ampliar las opciones de ascenso y ganar espacios para los trabajadores de base.

En cuanto a Técnico en Multimedia y Video, actualmente se trabaja en el análisis de las funciones y la escolaridad asociada a las necesidades del puesto.

Proyecto Integral de Tabuladores

Atendiendo al mandato del Congreso General Ordinario 46 actualmente se trabaja en el análisis de un proyecto que contemple una metodología, con criterios y lineamientos claros, de reorganización del tabulador que tome en cuenta a cada uno de los Puestos Administrativos de Base, considerando las cargas de trabajo, implementación de nuevas tecnologías y riesgos asociados como sustento a la demanda de corrección del empaquetamiento, rezago e incongruencia actual en la organización del tabulador.

Proyecto de Ajuste al Tabulador

Resultado de un análisis cuantitativo, se propone un ajuste imparcial o equitativo al tabulador de \$500.00 con el fin de erradicar la disparidad de la diferencia económica en el ascenso, corrigiendo así el rezago histórico de los rangos bajos y equilibrando el tabulador de raíz.

Los que integramos CMGT consideramos de suma importancia la difusión de la información tanto de los trabajos como de los documentos vitales para el desempeño de estos, por lo cual se plantea poner a su disposición perfiles en redes sociales, publicaciones periódicas en el Correo Sindical, la producción de infografías, continuar con la participación en asambleas departamentales, etc. buscando así, combatir la desinformación, tener el mayor alcance y finalmente mantener al tanto del acontecer de la comisión a los compañeros de base.

De igual manera es imperativo para nosotros el transmitirles nuestro compromiso de dedicar nuestros esfuerzos de manera constante y emplear todos los recursos académicos, tecnológicos y materiales posibles para lograr el objetivo fundamental de la comisión, luchar por un tabulador sin rezagos y más competitivo que nos permita disfrutar no solo de una vida digna sino también prospera.

“POR LA UNIDAD EN LA LUCHA SOCIAL”

COMISIÓN MIXTA GENERAL DE TABULADORES

Informe de consulta y ajustes del proyecto de tabuladores

Contexto general

Durante el Congreso LIX, se acordó no someter a votación la propuesta elaborada por la Comisión Mixta General de Tabuladores (CMGT) y el Comité Ejecutivo, debido a que presentaba áreas de mejora que debían corregirse antes de presentarse a la representación de la Universidad.

Esto implicó un reto mayor, ya que se tuvo que rehacer la propuesta en menos tiempo para presentarla antes del proceso de negociación con la representación UAM.

Ante esta situación, el comisionado de la unidad Azcapotzalco, Alberto Andrade, organizó una convocatoria virtual mediante Zoom. En un periodo de dos semanas se llevó a cabo un proceso de acercamiento con las y los trabajadores, con el objetivo de recabar información, corregir errores y construir una propuesta más sólida para presentarla en la negociación salarial.

NOVIEMBRE 2025

	DOM	LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIE	SÁB
				29	30	31	01
	02	03	04	05	06	07	08
SEMANA 1		Mantenimiento	Impresiones	Biblioteca	Diseño Gráfico	S. Médico	
		Intendencia	Restaurantes	Transportes	Publicaciones	Act. Deportivas	
	09	10	11	12	13	14	15
SEMANA 2		Papelería, lib y caja	CENDI	Secretarial	Almacén	Audiovisuales	Informe de consulta y ajustes
		Ext. Universitaria	Instrumentación y talleres	Oficinas	Adquisiciones	Informática	
	16	17	18	19	20	21	22
SEMANA 3	Informe de consulta y ajustes	Publicación documento final	Asambleas Departamentales para mandatar al delegado			Congreso Ext, conclusión de este, toma de decisión para incluirlo en pliego	

Objetivo general

La corrección del proyecto de tabuladores buscaba escuchar a la base y representarlas en una propuesta integral desarrollada por la CMGT en conjunto con Comité Ejecutivo para la mejora salarial de los trabajadores de base de la UAM en especial a los administrativos y que se tuviera una recuperación salarial ya que se ha perdido a lo largo de los años y ha impactado directamente a los presupuestos de las familias de los trabajadores.

Fortalecer la construcción del proyecto de reordenamiento de puestos mediante la participación directa de las y los trabajadores, tomando en cuenta su experiencia y las características reales de cada puesto.

El objetivo fue presentar una propuesta completa, bien fundamentada y respaldada por la base trabajadora para el proceso de negociación.

Plan de trabajo

Semanas 1 y 2: Plenarias virtuales (3 al 14 de noviembre)

Durante estas dos semanas se realizaron reuniones virtuales abiertas para escuchar las opiniones de las y los trabajadores sobre sus puestos.

- Se dio prioridad a los grupos con mayor número de trabajadores.
- Se analizaron las cláusulas 41 a 47 del Contrato Colectivo de Trabajo.
- Se revisaron funciones, perfiles y criterios salariales.
- Se trabajó por áreas (familias de puestos) para cubrir todas las actividades.
- Se realizaron dos sesiones diarias para facilitar la participación.

Estas reuniones también ayudaron a fortalecer la comunicación entre la base trabajadora, el Comité Ejecutivo y la Comisión de Tabuladores.

Además, se destacó la importancia de mejorar el salario base, ya que existe un rezago histórico de más de 40 años donde los sueldos no reflejan el trabajo real.

Fin de semana de integración (15 y 16 de noviembre)

En estos días se trabajó en:

- Revisar y corregir la información recabada.
- Ajustar la propuesta final.
- Retomar antecedentes como el tabulador de 2008.
- Revisar el Contrato Colectivo para asegurar coherencia.

Semana 3: Presentación a la base (17 al 21 de noviembre)

- **17 de noviembre:** Presentación del proyecto final.
- **18 y 19 de noviembre:** Análisis en asambleas departamentales.
- **21 de noviembre:** Congreso para votación del proyecto.

El objetivo fue lograr la validación de la base trabajadora.

Resultados de la consulta

Se realizó una nueva propuesta de reordenamiento de los puestos del MPAB en la que se tomo en cuenta todos los puestos, las dinámicas en área de trabajo y la opinión de los trabajadores. Esta se compartió por redes sociales y pueden consultarla en la página de Facebook “Alberto SITUAM”.

La consulta realizada evidenció un problema importante: el Manual de Puestos Administrativos de Base (MPAB) no ha sido actualizado desde los años 80.

Esto ha provocado una gran diferencia entre lo que dice el puesto en papel y lo que realmente hacen las y los trabajadores.

Principales problemas detectados

- Perfiles de puesto desactualizados.
- Trabajo adicional no reconocido ni pagado.
- Pérdida del poder adquisitivo.
- Aumento de riesgos laborales sin compensación.
- Desigualdades salariales.
- Salarios que no cumplen con el principio de un ingreso digno.

Hallazgos clave

A través de 24 plenarias se identificó que:

- Los puestos ahora requieren mayor preparación y uso de tecnología.
- Hay más responsabilidades operativas y administrativas.
- Existen mayores riesgos en varias áreas.
- Algunos puestos realizan funciones que no les corresponden oficialmente.
- Los salarios no han crecido al mismo ritmo que las funciones.

En todos los casos, se comprobó que el trabajo actual supera lo establecido en el tabulador vigente.

Conclusión

La actualización del tabulador es necesaria y urgente para:

- Reconocer el trabajo real que se realiza.
- Mejorar las condiciones laborales.
- Reducir desigualdades salariales.
- Profesionalizar los puestos.
- Garantizar un salario digno.

Este proceso es clave para mejorar el funcionamiento de la Universidad y responder a sus necesidades actuales.

Dificultades en el proceso

El proceso enfrentó varias complicaciones:

- Falta de tiempo para realizar la consulta completa.
- Cuestionamientos sobre la validez de las reuniones virtuales, sin embargo, el resultado fue positivo al estar cerca de la base administrativa y conocer la problemática de viva voz.

Participación en el proceso de negociación salarial y contractual 2026

La Comisión participó activamente en reuniones con el Comité Ejecutivo y la Comisión Negociadora.

Se analizaron datos importantes que ayudaron a sustentar la necesidad de mejorar los salarios, utilizando información de una base de datos desarrollada por el SITUAM.

El comisionado Alberto Andrade participó directamente en las mesas de negociación, exponiendo las razones de la necesidad de una mejora salarial para más de 160 puestos del MPAB.

También se participó en reuniones en el Centro Federal de Conciliación y el Tribunal Laboral.

Se puso en mesa que el salario no es suficiente al carecer de poder adquisitivo y este se ha ido perdiendo con el paso de los tiempos al punto de demostrar que el salario actual percibido por los trabajadores administrativos de la UAM no es digno y decoroso, demostrando que no se retribuye de manera correcta el sueldo y no refleja el trabajo que hace cada uno de los puestos administrativos de base. Concluyendo que actualmente el pago que perciben los trabajadores no es apropiado para las funciones que se realizan.

Durante las negociaciones se señalaron varios puntos importantes:

El impacto que iba a tener el salario mínimo frente a los sueldos contractuales de la UAM que en este año el incremento del salario mínimo fue del 13% y que es necesario hacer un análisis y proponer nuevo ajuste al tabulador ya que la pérdida del poder adquisitivo es evidente.

También se hizo notar una diferencia importante en la forma en que se comparan los salarios:

- A los trabajadores administrativos se les compara con el salario mínimo.
- Mientras que en los puestos de confianza no se aplica ese mismo criterio.

En estos últimos, los sueldos se mantienen en niveles más altos, incluso en algunos casos por encima de los académicos, quienes son fundamentales para el funcionamiento de la Universidad.

Desigualdad en la distribución del presupuesto

- 30% del presupuesto se destina a trabajadores de confianza (2,015 plazas).
- 20% se destina a trabajadores administrativos (4,420 trabajadores).

Esto significa que, aunque hay más trabajadores administrativos, reciben menos recursos.

Tipo trabajador	Total de ingreso	Salario Base	Prestaciones	Percepciones adicionales	Estímulos
Academico	204,920,888.53	91,983,709.24	2,854,119.28	50,704,679.12	59,378,380.89
Administrativo	84,002,947.22	56,400,025.48	7,580,222.88	20,022,698.86	
Confianza	118,104,044.56	74,101,044.37	2,971,836.96	23,220,808.12	17,810,355.11
Total	407,027,880.31	222,484,779.09	13,406,179.12	93,948,186.10	77,188,736.00

Postura de la Universidad

La Universidad argumentó que no cuenta con recursos suficientes para atender las demandas salariales.

Sin embargo, se evidenció que sí existe una distribución desigual del presupuesto.

Necesidad de una mejor distribución salarial

Se planteó la necesidad de realizar un análisis más profundo de los salarios, con el objetivo de lograr una mejor distribución del presupuesto.

Esto permitiría:

- Reducir desigualdades.
- Mejorar las condiciones económicas de los trabajadores.
- Lograr que el salario refleje realmente el trabajo que se realiza.

Actualmente, muchos trabajadores no reciben una retribución justa en relación con sus funciones y aportaciones a la Universidad.

Problemas señalados

- El salario actual no alcanza para cubrir necesidades básicas.
- Se ha perdido poder adquisitivo con los años.
- Hay puestos con aumentos salariales muy bajos al ascender (menos de 10 pesos).
- Existe riesgo de que los salarios más bajos queden cerca del salario mínimo.

También se destacó que el costo de vida en la Ciudad de México ha aumentado considerablemente.

Dificultades en el proceso

En un momento clave de la negociación, cuando el comisionado de la unidad Azcapotzalco presentó datos sobre la distribución del presupuesto, no se permitió que la exposición se desarrollara de forma completa.

Esto impidió profundizar en un tema fundamental: cómo se distribuyen los recursos dentro de la Universidad.

Esta situación afectó el avance de la discusión y limitó la posibilidad de presentar argumentos importantes en favor de los trabajadores administrativos.

Impacto en el proceso

Debido a estas interrupciones, no fue posible concluir adecuadamente el análisis sobre el presupuesto.

Esto debilitó una parte importante del trabajo realizado, cuyo objetivo era visibilizar las necesidades reales del personal administrativo y sustentar una mejora salarial con datos claros.

Conclusión final

A pesar de las dificultades, el trabajo realizado permitió:

- Identificar problemas reales en los puestos de trabajo.
- Generar información útil para la negociación.
- Sustentar la necesidad de una mejora salarial.

Sin embargo, también quedó claro que es necesario mejorar la organización interna y garantizar que las decisiones se tomen pensando en el bienestar de todas y todos los trabajadores con argumentación sólida proveniente del análisis estratégico del contexto que enfrenta el sindicato.