



PIT
*PROYECTO INTEGRAL
DE TABULADORES*

(PROPUESTA)
CMGT
AZCAPOTZALCO

PROYECTO INTEGRAL DE TABULADORES (PIT)

El PIT materializa técnicamente los principios políticos expuestos en nuestros órganos de gobierno del SITUAM, convirtiendo el diagnóstico político del rezago salarial en una ruta de revisión, actualización y transformación del tabulador administrativo.

¿Qué es el PIT?

El Proyecto Integral de Tabuladores (PIT) es una propuesta técnica y política para revisar y actualizar integralmente el Manual de Puestos Administrativos de Base (MPAB) y el Tabulador Administrativo de la UAM.

Su propósito es construir un sistema objetivo que permita garantizar que exista correspondencia entre:

- Funciones reales
- Responsabilidad
- Complejidad técnica
- Nivel tabular
- Remuneración.

El PIT no plantea revisiones aisladas o casos individuales, plantea una revisión estructural del MPAB, orientada a:

- Actualización de perfiles
- Reordenamiento del tabulador
- Modernización integral del tabulador
- Continuación de retabulaciones históricas.

Premisa central:

“Cuando el trabajo cambia, el salario debe cambiar.”

¿Por qué es necesario?

El sistema actual presenta rezagos derivados de:

1. Desfase tecnológico

Existen puestos diseñados bajo lógica analógica y/o mecánica que actualmente operan en entornos digitales y especializados.

2. Inconsistencias horizontales

Puestos con requisitos equivalentes reciben remuneraciones distintas.

3. Inconsistencias verticales

Existen puestos con responsabilidades iguales que tienen diferencia entre niveles del tabulador.

4. Puestos que realizan funciones no reconocidas

Hay descripciones generales, obsoletas o insuficientes.

5. Subvaluación del puesto

Áreas completas presentan menor reconocimiento respecto a su complejidad real.

6. Transformación de la UAM

Nuevas formas de operación y procedimientos institucionales han modificado múltiples puestos.

¿Qué contiene el PIT?

El Proyecto Integral de Tabuladores se integra por cuatro grandes componentes:

1. Antecedentes de revisión y retabulación

Explica brevemente cómo históricamente se han obtenido retabulaciones y cuáles han sido los elementos técnicos que las han hecho posibles.

2. Lineamientos y criterios para la revisión de puestos

Define las reglas bajo las cuales debe revisarse cualquier puesto.

3. Metodología de valuación de puestos

Establece el esquema para asignar niveles tabulares.

4. Incremento de niveles al tabulador

Propone ampliar la estructura tabular para responder a nuevas complejidades laborales.

1. ANTECEDENTES

¿Cómo se han obtenido históricamente las retabulaciones?

La experiencia nacional e internacional demuestra que las retabulaciones exitosas no se obtienen argumentando únicamente mayor carga de trabajo.

Se logran cuando se demuestra técnicamente que:

a) El contenido real del puesto cambió

Las funciones actuales ya no corresponden a la descripción original.

b) Aumentó la complejidad técnica

Se incorporaron nuevas herramientas, procesos y conocimientos especializados.

c) Existe mayor autonomía operativa

El trabajador resuelve problemas con mayor nivel de decisión.

d) Incrementó la responsabilidad institucional

Las decisiones y acciones del puesto tienen mayor impacto organizacional.

e) Existe subvaluación de puestos

El puesto realiza funciones equivalentes a otros mejor tabulados al interior y/o exterior de la institución.

f) Movilización sindical para respaldar la demanda

La experiencia demuestra que los avances en materia de retabulación no dependen únicamente de la argumentación, sino también de la capacidad del sindicato para convertir esa evidencia en una exigencia colectiva.

Experiencias relevantes

Universidades públicas de Canadá

Han implementado revisiones formales de clasificación cuando cambian sustancialmente las funciones.

Harvard Union (HUCTW)

Permite revisiones impulsadas por trabajador, supervisor o sindicato.

UNAM–STUNAM

Ha logrado ajustes mediante mesas técnicas bilaterales y evidencia.

IPN

Ha reclasificado puestos por reconversión tecnológica.

Sindicato de Telefonistas

Ha sostenido revisiones derivadas de digitalización y automatización.

Universidad de Guadalajara

Ha actualizado manuales de puestos y niveles mediante estudios comparativos.

Principal enseñanza

La propia experiencia demuestra que; los cambios en los departamentos obliga a actualizar las funciones del manual.

2. LINEAMIENTOS Y CRITERIOS PARA LA REVISIÓN DE PUESTOS

Toda revisión deberá regirse por principios claros. Principios rectores:

- Clausula 70 (constituye el fundamento jurídico que legitima la revisión integral propuesta)
- Ningún acuerdo a la baja
- No podrán afectarse derechos adquiridos.
- No compactación de puestos
- No se permitirá integrar funciones que no sean naturales del puesto.
- No polivalencia
- No carrera administrativa
- Correspondencia puesto-función-salario
- La remuneración debe reflejar el trabajo real
- Equidad interna
- Funciones equivalentes deben tener valuación (salario) equivalente.

Criterios de revisión

Cada análisis deberá considerar:

- a) Funciones actuales realizadas. No el nombre histórico del puesto.
- b) Evidencia documental (el trabajador podrá realizar la petición de revisar su puesto)

Incluyendo:

- Procesos
 - Herramientas
 - Productos generados
 - Responsabilidades reales.
- c) Observación directa del trabajo, visitas técnicas.
d) Entrevistas con trabajadores y jefe inmediato
e) Comparación horizontal, con puestos equivalentes.
f) Comparación vertical para mantener ascenso escalafonario.
g) Evolución tecnológica
h) Definición de política sindical

El PIT debe acompañarse de una definición política del sindicato en dos materias:

1. Política sindical en materia de Manual de Puestos

Debe sostener que:

- Los perfiles deben revisarse periódicamente;
- Ningún puesto puede permanecer congelado frente al cambio tecnológico;
- Todo cambio de procesos de departamentos exige actualización documental.
- El sindicato deberá elegir la política que llevaremos a cabo

2. Política sindical en materia de Tabulador

El sindicato debe definir como actuar frente al principio que el tabulador debe evolucionar conforme evoluciona el trabajo universitario.

Esto implica defender:

- Revisión periódica
- Ampliación tabular cuando sea necesaria
- Criterios técnicos uniformes
- Eliminación de rezagos históricos.

Esto daría dirección permanente a la CMGT.

3. METODOLOGÍA DE VALUACIÓN DE PUESTOS

Este es el núcleo técnico del PIT. Se propone un modelo sencillo, transparente y replicable. Factores base de valuación:

1. Escolaridad requerida
Nivel académico indispensable.
2. Experiencia requerida

Tiempo y especialización necesarios.

3. Funciones desempeñadas
Complejidad real del trabajo.

4. Clasificación por áreas (como criterio de agrupación, no de valuación)
Actualmente, los puestos se agrupan en áreas, sin que el área determine el salario.

Área de Servicios

Trabajo operativo.
Subniveles:
Servicio I a III

Área Administrativa

Procesamiento y gestión institucional.
Subniveles:
Administrativo I a III

Área Técnica

Operación especializada.
Subniveles:
Técnico I a III

Área Profesional

Funciones de análisis especializado.
Subniveles:
Profesional I a III

Los subniveles se crean para agrupar los rangos les podrían corresponder al puesto según el área a la que pertenece.

Proceso metodológico:

Fase 1. Diagnóstico técnico, análisis integral de cada puesto.

Fase 2. Detección de distorsiones. Identificar, subvaluaciones e inconsistencias.

Fase 3. Reagrupación de puestos con puntos de coincidencia, reordenamiento.

Fase 4. Asignación objetiva de nivel, con base en criterios verificables.

ORDEN DE REVISIÓN DE PUESTOS

Etapa 1

Lista de prelación.

Etapa 2

Revisión de puestos con mayor desfase tecnológico, ejemplo; informática, multimedia, redes, soporte digital, soporte a comunidad universitaria, comunicación institucional.

Etapa 3

Con indicadores de prioridad; rezago histórico, cambio tecnológico, impacto institucional, evidencia disponible.

Etapa 4
Revisión de puestos históricamente no retabulados.

Etapa 5
Corrección de puestos subvaluados.

Etapa 6
Ajuste global del tabulador.

MECANISMO DE ACTUALIZACIÓN PERMANENTE

Se propone revisión obligatoria cada 3 a 5 años los puestos después de ser retabulados, o cuando exista:

- Transformación tecnológica
- Reorganización de procesos
- Nuevas responsabilidades

4. INCREMENTO DE NIVELES AL TABULADOR

El tabulador actual resulta insuficiente para reconocer nuevas complejidades laborales por ello, el PIT plantea analizar la incorporación de nuevos niveles.

Objetivos:

- a) Creación de dos rangos salariales más, rango 18 y rango 19
- b) Reconocer especialización emergente, particularmente en áreas tecnológicas y profesionales.
- c) Corregir topes artificiales donde puestos complejos ya no tienen espacio de crecimiento.
- d) Respetar el ascenso escalafonario, con lógica salarial clara.
- e) Evitar distorsiones entre puestos de distinta complejidad.

La ampliación debe sustentarse en; análisis técnico, criterios homogéneos y movilizaciones.

IDEA CENTRAL DEL PIT

El Proyecto Integral de Tabuladores parte de una convicción técnica y sindical: menos esfuerzo físico no significa menor valor laboral. La complejidad contemporánea del trabajo universitario exige nuevas formas de reconocimiento. El objetivo no es fragmentar ni generar privilegios, es construir un sistema justo, objetivo y aplicable para todos, que fortalezca la unidad sindical mediante reglas claras porque un sindicato que se preocupa por las condiciones de los trabajadores requiere un sistema tabular que evolucione con ella.

CONCLUSIÓN

El PIT no representa únicamente una propuesta técnica de revisión del manual de puestos y actualización salarial; representa una definición política sobre el rumbo que el sindicato debe asumir frente a las transformaciones del trabajo universitario.

Hoy enfrentamos una realidad innegable: la universidad ha cambiado, los procesos de trabajo han evolucionado, las exigencias técnicas se han incrementado y múltiples puestos desempeñan funciones que rebasan por mucho las descripciones y valuaciones bajo las cuales fueron originalmente concebidos. No hacer nada significa continuar con rezagos, inequidades y normalizar la subvaluación del trabajo de cientos de compañeros y compañeras.

Por ello, este proyecto plantea una ruta clara: construir un mecanismo permanente, objetivo y transparente que permita actualizar el manual de puestos y garantizar que exista correspondencia real entre función, responsabilidad y salario.

Pero también debemos decirlo con claridad: **detener este proceso, postergarlo o no dar continuidad a una ruta seria de trabajo no afecta a una comisión, ni a una representación sindical en particular; afecta directamente a las y los trabajadores**, porque son ellos quienes todos los días sostienen la operación de la universidad y quienes legítimamente demandan la revisión de sus puestos, el reconocimiento de la evolución de sus funciones y una remuneración acorde con la complejidad real de su trabajo.

En ese sentido, el sindicato tiene la responsabilidad política de definir una postura y una política institucional en materia de manual de puestos y tabulador salarial.

CMGTT