

Ciudad de México, a 14 de marzo de 2022

**RESPUESTA DE LA ADMINISTRACIÓN UACM AL PLIEGO PETITORIO
PRESENTADO POR LA REPRESENTACIÓN DEL SUTUACM
TRAS LAS MESAS DE NEGOCIACION**

Por este medio, la representación legal de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México responde de nueva cuenta a cada uno de los numerales establecido en el *Pliego de peticiones solicitando revisión de salarios del años 2022* ingresado por la representación del SUTUACM en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México. Las respuestas que a continuación presentamos son resultado del trabajo de escucha que hicimos de los planteamientos de la representación del sindicato en las distintas mesas de negociación que sostuvimos y de la discusión y análisis de los argumentos y los datos presentados.

INCREMENTO SALARIAL

En su pliego de peticiones se señala:

“Se solicita un incremento de manera general por cuota diaria en los salarios mensuales del Tabulador del personal de base administrativo y académico en un 20% (veinte por ciento), calculado sobre el Tabulador vigente en sus puestos, categorías y niveles establecidos en el Tabulador Anexo con efectos y repercusiones en todas las prestaciones y accesorios legales y contractuales, aumentados con efectos de aplicación a partir del primer minuto del día primero de marzo de 2022; con independencia de que el convenio que sea firmado surta efectos retroactivos al primer día del año de 2022”

La administración de la UACM informa que tras realizar un análisis minucioso y responsable de los recursos con los que cuenta la UACM para atender sus actividades sustantivas, y haciendo un esfuerzo de austeridad y eficiencia del gasto en diversos rubros, nos encontramos como institución en la posibilidad de ofrecer un incremento salarial del **2.6%** directo al salario base (salario más reconocimiento o asignación adicional) para todos los niveles salariales de la UACM.

A dicho incremento salarial se debe sumar el incremento del 22% a las prestaciones calculadas en Salario Mínimo General Vigente que se encuentran estipuladas para los distintos niveles salariales en el Contrato Colectivo de Trabajo y que, por ley, se aplica desde el 1ero de enero. El aumento del 22% a este conjunto de prestaciones representa una erogación en nómina de 20 millones de pesos y es considerado como parte del incremento salarial porque implica erogaciones realizadas por la Universidad en beneficio del ingreso de las y los trabajadores.

De este modo, el aumento salarial propuesto para 2022 se traduce en un **incremento general promedio del 4.97%** y está diferenciado de las siguiente manera:

Nivel Salarial	29.5	85.7	85.6	20.5	20	18	16
Incremento bruto	3.22%	3.49 %	3.53%	4.05 %	4.20 %	6.55 %	9.77 %

Percepciones salariales por nivel de acuerdo con el convenio de 2021:

2021	MONTOS QUE SE EJERCEN MENSUALMENTE					MONTOS QUE SE EJERCEN TRIMESTRALMENTE	MONTOS QUE SE EJERCEN SEMESTRALMENTE	MONTOS QUE SE EJERCEN ANUALMENTE	
NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL	VALES DE DESPESA MENSUAL	AYUDA DE TRANSPORTE	PREVISIÓN SOCIAL	AYUDA DE SERVICIOS	VALE DESPESA	PRIMA VACACIONAL	AGUINALDO	VALES DE DESPESA FIN DE AÑO
29.5	57,653.00	1,417.00	850.20	90.82	8.97		13,452.37	113,374.72	
85.7	39,734.00	1,417.00	850.20	90.82	8.97		9,271.27	76,088.72	
85.6	37,942.00	1,417.00	850.20	90.82	8.97		8,853.13	72,336.77	
20.5	28,305.00	1,417.00	850.20	90.82	8.97	640.25	6,604.50	52,041.78	5,668.00
20.0	25,211.00	1,417.00	850.20	90.82	8.97	640.25	5,882.57	45,704.28	5,668.00
18.0	15,247.00	1,417.00	1,842.10	90.82	8.97	640.25	3,557.63	25,674.57	17,004.00
16.0	7,025.00	1,417.00	2,267.20	90.82	8.97	800.32	1,639.17	10,826.41	17,004.00

Percepciones salariales por nivel aplicando la propuesta de incremento para 2022:

2022	MONTOS QUE SE EJERCEN MENSUALMENTE					MONTOS QUE SE EJERCEN TRIMESTRALMENTE	MONTOS QUE SE EJERCEN SEMESTRALMENTE	MONTOS QUE SE EJERCEN ANUALMENTE	
NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL	VALES DE DESPENSA MENSUAL (Calculada en SM)	AYUDA DE TRANSPORTE (Calculada en SM)	PREVISIÓN SOCIAL	AYUDA DE SERVICIOS	VALE DESPENSA	PRIMA VACACIONAL BRUTO	AGUINALDO	VALES DE DESPENSA FIN DE AÑO (Calculada en SM)
29.5	59,151.98	1,728.70	1,037.22	90.82	8.97		13,802.13	116,391.81	
85.7	40,767.08	1,728.70	1,037.22	90.82	8.97		9,512.32	78,136.37	
85.6	38,928.49	1,728.70	1,037.22	90.82	8.97		9,083.31	74,310.62	
20.5	29,040.93	1,728.70	1,037.22	90.82	8.97	640.25	6,776.22	53,506.70	6,914.80
20.0	25,866.49	1,728.70	1,037.22	90.82	8.97	640.25	6,035.51	46,945.96	6,914.80
18.0	15,643.42	1,728.70	2,247.31	90.82	8.97	640.25	3,650.13	26,443.75	20,744.40
16.0	7,208.00	1,728.70	2,765.92	90.82	8.97	800.32	1,681.87	11,097.53	20,744.40

Nota: A estas percepciones se debe sumar el pago por quinquenio y las prestaciones particulares que reciba cada trabajadora o trabajador, que son adiciones diferenciales, por lo que no pueden presentarse de manera generalizada.

Considerando la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la UACM, este incremento a las percepciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, junto con las cargas sociales e impuestos que por Ley debe pagar la institución, suma **\$1,336,589,518.38** lo que representa el 89.1% del presupuesto aprobado por el Congreso de la Ciudad de México para la UACM, que para el año 2022 es de \$1,500,000,000. Eso implica que todos los demás gastos de la Universidad, tanto de infraestructura y de servicios, como los derivados del cumplimiento de las actividades académicas y de difusión y extensión cultural para las que fue creada, deberán cubrirse con el 10.9% restante.

Techo presupuestal 2022	Capítulo 1000 e impuesto sobre nómina	Demás gastos de la Universidad
\$ 1,500,000,000.00	\$ 1,336,589,518.38	\$163,410,481.62
100%	89.1%	10.9%

El Contrato Colectivo de Trabajo de las y los trabajadores de la UACM ofrece condiciones salariales y de prestaciones dignas aún en el contexto de una crisis económica y de restricciones presupuestales en la que nos encontramos.

TERCERO.- Firma del contrato colectivo de trabajo 2021-2023

Doctor García Diego 168, Colonia Doctores, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México,
Código Postal 06720, teléfono 55 1107 0280, extensión 16011, 16023
Correo electrónico rectoria@uacm.edu.mx
www.uacm.edu.mx

“Se solicita la firma del Contrato Colectivo de Trabajo 2021-2021, que integre el CONVENIO DE CONJURACIÓN DE HUELGA QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO CON MOTIVO DE LA REVISIÓN CONTRACTUAL CORRESPONDIENTE AL AÑO 2021, signado el 12 de octubre de 2021, a efecto de ser depositado dicho Contrato Colectivo de Trabajo ante la Autoridad laboral competente”

En relación a su solicitud de firma del Contrato Colectivo de Trabajo 2021-2023 signado y presentado el 12 de octubre de 2021 ante la Secretaría Auxiliar de Huelgas de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México reiteramos que entregamos una versión del mismo para que sea firmado por parte del SUTUACM y de la UACM, asimismo ratificamos que estamos en plena disposición de depositarlo mediante el escrito pertinente al área correspondiente de Contratos Colectivos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

CUARTO.- Cumplimiento al CCT vigente

“Se solicita el cabal cumplimiento del Contrato Colectivo de trabajo vigente, celebrado entre la Universidad Autónoma de la Ciudad de México y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, por las constantes y reiteradas violaciones al mismo que consisten en:”

La Administración de la UACM tiene plena disposición a cumplir cabalmente con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo.

QUINTO.- Cláusula 6. Titularidad

“No se cumple, en virtud de que la Universidad desconoce que el SUTUACM es el representante del mayor interés profesional de los trabajadores a su servicio y como titular y administrador del CCT, toda vez que incumple su obligación de tratar con el Sindicato todos los asuntos derivados de las relaciones laborales”

Este punto fue abordado en las mesas de negociación y hemos reiterado que la Administración de la UACM nunca ha desconocido al SUTUACM como representante de las y los trabajadores de la Universidad y por ello ha siempre ha cuidado que la relación con la representación legal del SUTUACM se desarrolle en el marco de la normativa aplicable.

SEXTO. - Cláusula 9. Derecho a la Información

“No se cumple, en virtud de que la Universidad no proporciona la información que el Sindicato y trabajadores en lo individual le solicitan”

Reiteramos la disposición de cumplir cabalmente la cláusula 9 del CCT siempre bajo los criterios que establece la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley General de Protección de Datos Personales.

SÉPTIMO. - Cláusula 10. Trabajadores de base y de confianza

“No se cumple, en virtud de que ningún cuerpo colegiado ha emitido convocatoria de procedimientos para designar o elegir a una persona con perfil idóneo del personal de base de la Universidad”

Tras la discusión de este punto en las mesas de trabajo podemos reiterar que la cláusula 10 del CCT, sobre los designación de trabajadores de confianza en la Universidad no se ha incumplido pues los nombramientos realizados se han apegado a los criterios establecidos en el mismo Contrato Colectivo de Trabajo.

OCTAVO.- Cláusula 16. Derechos de preferencia de los trabajadores administrativos.

“No se cumple, en virtud de que se realizan contrataciones irregulares por servicios profesionales, honorarios, por servicios profesionales independientes, por honorarios, sin darle prioridad y oportunidad al personal de base”

Tras la discusión en las mesas de negociación, la Administración de la UACM reitera que no existe ninguna contratación irregular por servicios profesionales, honorarios, por servicios profesionales independientes, por honorarios pues todas las contracciones se ajustan al marco legal vigente. Asimismo, reitera su compromiso al cabal cumplimiento del CCT Cláusula 10 en el sentido de que la relación de trabajo en la UACM será por tiempo indeterminado, cuando las funciones que se realicen sean de carácter permanente.

NOVENO.- Cláusula 39. Periodo Vacacional y Artículo Transitorio Décimo Primero.

“La cláusula, en su parte transcrita, desconoce el recuento de días ganados por la organización sindical a lo largo de las revisiones contractuales del año 2011 y hasta la fecha.

En total, la Universidad adeuda tres días de vacaciones a sus trabajadoras y trabajadores, además del correspondiente pago de la prima vacacional, equivalente a día y medio. En relación con lo anterior, la Universidad ha incumplido el Artículo Transitorio Décimo Primero al negarse a realizar un estudio para ubicar el incremento de tres (3) días de vacaciones al año”

La Administración de la UACM informa que la cláusula 39 se cumple cabalmente tal y como se establece en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente. Asimismo, informa que la prima vacacional se ha pagado puntualmente con base en lo establecido en la cláusula 44 del CCT vigente.

Respecto al Artículo Transitorio Décimo Primero, que a la letra dice *“La Institución y el Sindicato realizarán un estudio, en un plazo no mayor a seis (6) meses, con el fin de ubicar el incremento de tres (3) días de vacaciones al año de manera que no se afecten las actividades académicas, la fecha de pago de la prima dependerá del estudio”*, la Administración de la UACM expresa su plena disposición a realizar de manera bilateral el estudio señalado en el Artículo Transitorio Décimo Primero. Para ello se propone que este tema sea abordado en la Comisión Mixta de Administración del Contrato Colectivo de Trabajo en una mesa de trabajo que sesiones en los siguientes dos meses a partir de la firma de este proceso de revisión salarial.

DÉCIMO.- Cláusula 52. Seguro de Gastos Médicos Generales y Mayores.

“No se ha cumplido cabalmente, ya que la Universidad no aporta el porcentaje real de las pólizas contratadas tal y como fue convenido con la Universidad, es decir, el 25%”

Tras la discusión en las mesas de negociación, la Administración de la UACM reitera que nunca ha existido y que actualmente no existe ninguna póliza contratada en materia de un Seguro Colectivo de Gastos Médicos Generales y Mayores por lo que no existe ninguna obligación del pago.

Sin embargo, en búsqueda de evaluar conjuntamente la factibilidad legal, financiera y de existencia en el mercado de seguros, un seguro colectivo que atienda la pluralidad salarial y de edades de las y los trabajadores de la UACM, proponemos que, una vez concluido el proceso de revisión salarial, se dé seguimiento a este tema en la Comisión Mixta

Doctor García Diego 168, Colonia Doctores, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México,

Código Postal 06720, teléfono 55 1107 0280, extensión 16011, 16023

Correo electrónico rectoria@uacm.edu.mx

www.uacm.edu.mx

de Administración del Contrato Colectivo de Trabajo en una mesa de trabajo que sesiones en los siguientes tres meses a partir de la firma de esta revisión salarial.

La necesidad de colocar este tema en la Comisión Mixta es porque para el año 2022 no existe posibilidad presupuestal alguna para atender un compromiso de la magnitud que significa pagar el 25% de una posible póliza general de seguro de gastos médicos mayores.

DÉCIMO PRIMERO.- Cláusula 63. Apoyo para equipo de cómputo.

“No se ha cumplido, en virtud de que la Universidad no ha realizado apoyo alguno, el cual solicitamos sea llevado a cabo en torno a este emplazamiento por revisión salarial y violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo”

En la discusión de este punto en las mesas de negociación, la Administración de la UACM reitera su compromiso para el cumplimiento de esta cláusula en el entendido de que la Universidad no asume ningún compromiso de fiador, deudor solidario o cualquier otra figura que comprometa los recursos de la Universidad para cumplir esta cláusula.

Asimismo, el programa deberá considerar que por ley los descuentos aplicables por programas de apoyo, cualquiera que sea el tipo -créditos de vivienda, préstamos personales u otros- no deben superar el 30% del salario mensual bruto del trabajador(a). De este modo se propone que, en los siguientes 45 días, posteriores a la firma de esta revisión salarial, en el marco de la Comisión Mixta de Administración del Contrato Colectivo se evalúe por un lado las necesidades de equipo de cómputo de los y las trabajadoras y, por el otro, las ofertas que distintos proveedores puedan hacer.

Como insumo para el avance a la solución de este punto, anexamos una primera tabla informativa (tomando en cuenta el tabulador 2021). Esta información puede orientar el trabajo en estas mesas.

NIVEL	TOTAL SUELDO MENSUAL BRUTO	TOPE 30 VSMGV	EXCEDENTE SALARIO MÍNIMO BRUTO	DESCUENTO MÁXIMO 30% MENSUAL BRUTO	ISR E ISSSTE MENSUAL	TOTAL MENSUAL NETO	EXCEDENTE SALARIO MÍNIMO NETO	30% DESCUENTO MÁXIMO MENSUAL NETO	MONTO QUE SE LE PUEDE DESCONTAR ANUAL *
29.5	57,653.00	5,186.10	52,466.90	15,740.07	15,869.87	41,783.13	36,597.03	10,979.11	131,749.32
85.7	39,734.00	5,186.10	34,547.90	10,364.37	10,494.17	29,239.83	24,053.73	7,216.12	86,593.44
85.6	37,942.00	5,186.10	32,755.90	9,826.77	9,971.85	27,970.15	22,784.05	6,835.22	82,022.59
20.5	28,305.00	5,186.10	23,118.90	6,935.67	7,905.19	20,399.81	15,213.71	4,564.11	54,769.35
20.0	25,211.00	5,186.10	20,024.90	6,007.47	6,911.43	18,299.57	13,113.47	3,934.04	47,208.48
18.0	15,247.00	5,186.10	10,060.90	3,018.27	3,931.44	11,315.56	6,129.46	1,838.84	22,066.06
16.0	7,025.00	5,186.10	1,838.90	551.67	1,019.19	6,005.81	819.71	245.91	2,950.96

* Siempre que no tenga otro descuento

DÉCIMO SEGUNDO.- Cláusula 64. Uniformes y equipos de protección.

“No se ha cumplido, en virtud de que la Universidad ha entregado los uniformes incompletos y en fecha posterior a lo establecido por el Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que solicitamos que se dé cabal cumplimiento, ya que es para el desempeño del personal contratado”

En las mesas de negociación se reiteró la intención de la Administración de cumplir con esta obligación y se informó que la UACM ya realizó la adquisición de dichos bienes, mismos que están en proceso de próxima recepción en el almacén y estamos haciendo un esfuerzo adicional para poder entregar los uniformes en el mes de abril.

Se aceptó que la entrega de dichos uniforme se hiciera de manera bilateral.

DÉCIMO TERCERO.- Cláusula 89. Licencias Sindicales

“Exigimos a la Administración de la UACM que respete y cumpla las licencias sindicales a los trabajadores que designe la Coordinación Ejecutiva del Sindicato, para el desempeño de las funciones sindicales”

Este punto se abordó en las mesas de negociación y la administración de la UACM señaló que ha cumplido y seguirá cumpliendo cabalmente lo establecido en dicha cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo.

DÉCIMO CUARTO. Cláusula 93. Independencia Sindical

“Exigimos a la Administración de la UACM que se abstenga de intervenir en la vida sindical, como está pactado bilateralmente”

Se reitera que la actual Administración de la UACM jamás ha intervenido ni intervendrá en la vida sindical y es respetuosa del marco legal y del principio de independencia sindical.

DÉCIMO QUINTO.- Cláusula 95. Derecho de los Trabajadores, inciso h), cláusulas 50.1, 50.3 y 50.4

“No se ha cumplido cabalmente ya que la Universidad no entrega las constancias de pago por conceptos de vale de despensa, correspondientes a los años 2020, 2021 y del mes actual, a que se refieren las cláusulas 50.1, 50.3 y 50.4 del Contrato Colectivo en vigor. De igual forma, La Universidad no ha entregado constancias de pago del aguinaldo correspondiente a los 2020 y 2021; así como de la prima vacacional al año 2020”

La Administración de la UACM informa que las constancias de pago por concepto de vales de despensa del ejercicio 2020 y 2021 a que se refieren las cláusulas 50.1, 50.3 y 50.4 del CCT, han sido enviadas a los correos institucionales de las y los trabajadores. Por lo que respecta a los recibos de nómina del pago del Aguinaldo 2021 y Prima Vacacional 2020 se confirma que estos fueron enviados oportunamente a los correos institucionales registrados. En el caso del Aguinaldo 2020, se enviarán antes del primero de abril a los correos institucionales de las y los trabajadores.

DÉCIMO SEXTO.- Artículo Transitorio Segundo, párrafo segundo.

“Se exige el exacto y fiel cumplimiento inmediato del Artículo Transitorio Segundo, párrafo segundo, del Contrato Colectivo en vigor. La violación a esta cláusula existe en tanto la Universidad ha contratado personal bajo la partida 33-31, en la figura de Prestación de Servicios Profesionales, quienes realizan funciones de trabajadores de base, invadiendo cabalmente la materia de trabajo; por lo que se solicita el cumplimiento de la cláusula restituyendo las funciones al personal de base, o bien contratando al personal idóneo para el desempeño de las funciones que han desempeñado estos trabajadores”

En las mesas de negociación la representación sindical presentó diversos casos que fueron aclarados, por lo cual la Administración de la UACM reitera que no existe ningún prestador de servicios profesionales que haya realizado o se encuentre realizando funciones de trabajadores de base.

DÉCIMO SÉPTIMO.- Se exige el exacto y fiel cumplimiento inmediato del Artículo Transitorio Noveno, del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor.

En la parte conducente del primer párrafo del Artículo Transitorio Noveno, se establece: "La Universidad, a través de los órganos académico se compromete a regularizar la situación de los profesores que imparten clases sin estar dictaminados; de los trabajadores administrativos que desempeñan labores de docencia sin haber pasado por Dictaminación; de los trabajadores que impartan clase sin contar con título o grado mínimo requerido o equivalente; de los trabajadores que habiendo obtenido una dictaminación desfavorable sigan impartiendo clase; a través de los procedimientos de dictaminación que exprofeso establezcan los órganos académicos correspondientes".

No se ha cumplido en su totalidad, en virtud de que el proceso que se realizó derivó en inconsistencias señaladas por las instancias colegiadas encargadas de resolver los recursos de impugnación e inconformidad presentados, la Comisión Académica Resolutiva concluye que es necesario reponer en su totalidad el proceso de Regularización que da cumplimiento al Artículo Noveno

Transitorio en vigor, para todos aquellos trabajadores que fueron dictaminados como Profesor-Investigador de manera negativa, por parte de la Comisión Mixta de Impugnación de Procesos de Dictaminación del Personal Académico identificó información insuficiente en la Convocatoria y que el Procedimiento no se ajustó a los principios de objetividad, certeza, publicidad, equidad y Transparencia, tutelados en la cláusula 19 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor.

Tras la discusión de este punto en la mesa de negociación, la Administración de la UACM, y en apego a lo establecido en el acuerdo del Consejo Universitario UACM/CU5/OR-02/019/18, reitera que está en disposición de dar seguimiento al proceso de regularización de las personas que impugnaron el proceso en los términos y condiciones específicas que la Comisión Académica Resolutiva determinó para cada caso en el entendido de que con ello se da por concluido institucionalmente lo establecido en el 9o transitorio del Contrato Colectivo.

Con este documento damos respuesta al pliego de peticiones asociado al emplazamiento de huelga que por la representación del SUTUACM. Hacemos notar que la mayoría de nuestras respuestas son positivas, muchas de ellas atendidas de inmediato, considerando siempre la condición financiera de la UACM y el marco legal que nos rige. Nuestra convicción y nuestro deber es dar cumplimiento al Contrato Colectivo de Trabajo.

Reiteramos que como Administración, es decir, en tanto personas que por decisión de la comunidad universitaria hoy somos responsables de gestionar los recursos públicos que se nos otorgan para brindar los servicios académicos y culturales para los que fue creada, hacemos un fraterno llamado a las y los trabajadores para que veamos conjuntamente por mantener las buenas condiciones laborales que tenemos y al tiempo cuidar la situación financiera de nuestra Universidad en este duro contexto económico que la pandemia ha provocado en el país y en el mundo con el fin de dar viabilidad a este generoso proyecto universitario que es también nuestra fuente de empleo.

Hoy más que nunca la UACM requiere del trabajo y la colaboración de sus trabajadoras y trabajadores para salir adelante. Demos viabilidad a esta casa común y fortalezcamos su proyecto educativo.

Nada humano me es ajeno

Rectoría