

28 de septiembre de 2021.

## **Fortalezcamos las condiciones laborales y consolidemos nuestra institución Propuesta a la revisión salarial y de contrato colectivo 2021**

**A las y los trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México**

**AI SUTUACM**

**Compañeras y compañeros,**

A veinte años de su fundación, nuestra universidad enfrenta grandes retos que es urgente atender. Hemos de consolidar la vida académica de la Universidad, revisar y fortalecer el funcionamiento de nuestros órganos de gobierno, organizar mejor la vida administrativa para ser más eficaces en el uso de los recursos institucionales, planificar el desarrollo de nuestra casa de estudios con una mirada a mediano y largo plazo y hacer una inversión millonaria en la infraestructura que por años no fue atendida. A ello se suma la necesidad de estabilizar las finanzas de la Universidad, que se han deteriorado en los últimos años.

Estas de por sí complejas circunstancias, por todos conocidas, se profundizaron con la pandemia. Los planteles han estado cerrados durante 18 meses; y ello ha traído enormes consecuencias académicas, sociales, comunitarias y de infraestructura. Tenemos mucho trabajo por hacer y hemos de hacerlo de manera colectiva. La UACM debe superar la crisis y salir adelante; lo merece su generoso proyecto educativo y lo merecemos los uacemitas.

Es en este contexto en el que, junto con la representación del SUTUACM, nos abocamos a la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y el incremento salarial para el 2021. Nuestro CCT es un instrumento fundamental para el buen funcionamiento de nuestra institución. No sólo porque es a través de éste que se seguirán manteniendo las condiciones de trabajo y salarios dignos de los que gozamos los trabajadores de la UACM, sino porque juega un papel central en la estabilidad y viabilidad de la UACM. Es indispensable cuidarlo y, a través de él, cuidar nuestra institución y procurar el bienestar actual, y también futuro.

La administración de la Universidad está integrada por miembros de la comunidad universitaria. Nuestros intereses son comunes, como lo es la casa, aunque los roles que fungimos en determinado momento nos distinguen. Desde este papel que desempeñamos ahora, debemos velar por la mejora de las condiciones de las y los trabajadores; pero también, por la viabilidad de la Institución. Nuestra obligación es identificar las necesidades de los distintos actores de la Universidad y buscar la mejor forma de gestionar y administrar los recursos para atender dichas necesidades y cumplir con las actividades sustantivas de la UACM.

Los recursos financieros con que cuenta la Universidad son finitos, y llevan años sin un incremento sustantivo. Actualmente casi el 92% del presupuesto de la Universidad se destina al pago de la nómina, lo cual deja un margen de tan sólo 8% para las demás necesidades. Es claro que debemos ser capaces de transformar esta relación a través de un aumento constante de los recursos que nos son asignados –mismo que debe sostenerse con un plan de trabajo claro y con resultados que nos permitan negociar en mejores condiciones el presupuesto de la Universidad–; pero también debemos ser capaces de administrar mejor estos recursos e identificar con responsabilidad los

compromisos salariales que pueden asumirse sin comprometer la estabilidad financiera de nuestra institución.

Desde esta perspectiva, y siendo consecuentes con el cuidado de nuestra fuente de trabajo, esta administración ha ofrecido los siguientes incrementos salariales, mismos que se aplicarán de manera retroactiva a partir del 1ero de enero del 2021:

- a) 3.2% directo al salario base. Este incremento repercute en las prestaciones asociadas al salario base: aguinaldo y prima vacacional.
- b) 3.2% a las prestaciones consistentes en: ayuda de servicios y previsión social.
- c) 3.2% a vales electrónicos de despensa trimestrales
- d) 4% a los estímulos económicos por concepto de Quinquenio

Deben considerarse, asimismo, los beneficios derivados de la revisión y actualización de las siguientes partes y cláusulas del CCT, que, tras la negociación con la representación del SUTUACM, fueron acordadas por ambas partes:

Objetivo principal; Cláusula 1.2. Objeto y ámbito de aplicación del contrato;  
Cláusula 3. Nueva denominación de la Comisión Mixta de Formación y Capacitación (consecuentemente, se modificó también la Cláusula 80); Cláusula 10.1. Trabajadores de Base y de Confianza; Cláusula 10.2. Actualización de la lista de personal de confianza con base en la estructura aprobada por el Consejo Universitario; Cláusula 28. Junta Aclaratoria; Cláusula 30 bis. Comisiones de Trabajadores; Cláusula 34. Principio de Igualdad, garantizando condiciones adicionales de no discriminación sexual; Cláusula 38. Días económicos (se incrementaron de 10 a 13 días); Cláusula 40 bis. Quinquenio (se incrementa 4%); Cláusula 45. Pago de Marcha (se incrementó de 10 a 12 meses de Salario Mínimo);

Cláusula 45 bis. Póliza de Seguro de Vida; Cláusula 51. Apoyo económico para servicio de guardería (se incrementó de 10 a 15 días de Salario Mínimo); Cláusula 53 Quater. Apoyo económico para la compra de anteojos y aparatos ortopédicos (prestación de nueva creación); Cláusula 55. Becas (pasó de 40 a 60 becas); Cláusula 56. Apoyo para la realización de estudios (incrementó de 6 a 10 horas semanales); Cláusula 59. Apoyo para concluir estudios formales (incrementó de 5 a 8 días hábiles).

A lo anterior se suma, además, el incremento del 15% aplicado desde el 1ero de enero del 2021 a todas las prestaciones ligadas a Salario Mínimo consistentes en:

Cláusula 45. Pago de marcha (que incrementa adicionalmente de **10 a 12 meses** de SM); Cláusula 50.1. Ayuda de despensa en vales electrónicos (**10 días** de SM); Cláusula 50.3. Vale de despensa de fin de año (trabajadores con nivel salarial no mayor a nivel 18, **4 meses** de SM); Cláusula 50.4. Vales de despensa de fin de año (a las y los trabajadores con nivel salarial 20 y 20.5, **40 días** de SM); Cláusula 51.1. Ayuda de Guardería (que incrementa adicionalmente de **10 a 15 días** de SM); Cláusula 54. Ayuda para el transporte: **16 días** de SM para todos los trabajadores con nivel salarial 16; **13 días** de SM para todos los trabajadores con nivel salarial 18; **6 días** de SM para todos los trabajadores con nivel salarial 10, 20.5, 85.6, 85.7 y 29.5; Cláusula 55. Becas (que incrementa adicionalmente de 40 a 60 becas) equivalentes a **25 días** de SM mensuales; Cláusula 60. Impresión de Tesis (hasta **2 meses** de SM); Cláusula 90.2. Ayuda para el pago de la renta del local sindical (**39 meses** de SM); Cláusula 91.1. Apoyo al Sindicato para la realización de actividades sociales, culturales o deportivas (**55 meses** de SM); Cláusula 92. Apoyo presupuestal para actividades de formación sindical (**70 meses** de SM).

Es cierto que algunas modificaciones y cláusulas del CCT propuestas por la representación sindical fueron rechazadas. Hay dos razones de peso para ello, y nos parece muy importante señalarlas claramente:

Por un lado, porque la propuesta presentada pretendía dotar al SUTUACM de atribuciones y competencias de gestión administrativa y decisión académica que no le corresponden, pues, de acuerdo con nuestro modelo universitario, son y deben ser cumplidas por otros órganos colegiados

Por otra parte, se trataba de cláusulas con implicaciones financieras imposibles de asumir sin comprometer la viabilidad de nuestra institución. Tan sólo dos de las once propuestas de modificación de cláusulas con impacto financiero (las modificaciones a los artículos 49 y 50 del CCT) significarían una erogación de 40 millones de pesos, lo cual constituye el 74.5% de todo el incremento presupuestal que recibió la UACM este año.

Otro diferendo con la representación sindical durante la negociación salarial de este año ha sido con relación al pago del aumento del año pasado. En la negociación del 2020 se acordó un aumento del 3.4% directo al salario. Esta propuesta, fue presentada por el Comité de Huelga a la base trabajadora para su consulta a través de medios electrónicos. Cabe destacar que el comunicado emitido por el Comité de Huelga el 11 de septiembre del 2020, donde se informaba de la consulta y se instruía a los trabajadores de cómo participar, señalaba: “Dado que las mesas de negociación se han agotado es necesario que las y los afiliados se pronuncien respecto del incremento que ofrece la administración que es de 3.4% directo al salario base”. Según los resultados

de la votación publicados oficialmente por el mismo Comité de Huelga el 21 de septiembre de 2020, la propuesta fue aceptada por la mayoría de los trabajadores. Posteriormente –de manera irregular si no subrepticia–, se introdujo la palabra “integrado” en el convenio que firmamos las partes.

Pese a que esto constituía una clara violación a cualquier principio ético de relación bilateral y al respeto al proceso de negociación, por no decir un quebranto en el proceso democrático de la consulta, y un abuso a nuestra institución, en aras de cumplir con lo firmado, el año pasado el salario se incrementó en 3.4%, tal como se había negociado, y además se hizo un enorme esfuerzo financiero para aumentar también 3.4% a todas las prestaciones calculadas en pesos. No hay que olvidar que en 2020, las prestaciones, que de acuerdo al CCT están asociadas al salario mínimo, obtuvieron asimismo un aumento del 20%. De este modo el impacto neto promedio del incremento al salario y prestaciones del 2020 fue del 5.56% distribuido de la siguiente manera por nivel salarial:

Nivel Salarial	29.5	85.7	85.6	20.5	20	18	16
Incremento neto	3.83%	4.05%	4.39%	4.96%	4.84%	6.43%	10.47%

En un año de crisis como el que vivimos en 2020, prácticamente ningún otro gremio recibió un aumento de tales dimensiones. Esta desproporción se explica por el impacto que tienen las prestaciones tasadas en Salarios Mínimos.

En el contexto nacional, el aumento al salario mínimo es sin duda un acierto con el que, como trabajadoras y trabajadores, no podemos sino estar de acuerdo. Sin embargo, resulta indispensable recordar y contextualizar el sentido que éste tiene en el marco del CTT. Su introducción original respondía –como ocurría en muchos otros Contratos Colectivos y procedimientos administrativos en el país– a la necesidad de establecer una unidad de medida que se mantuviera constante con respecto a la inflación. Se trataba de una forma de asegurar que ciertas prestaciones (o tasas administrativas) no perdieran su valor y tuvieran una actualización automática y constante, sin pasar por renegociaciones en las cláusulas.

La nueva política salarial, implementada por el actual Gobierno Federal, constituye un enorme logro en materia salarial y de justicia social, pues se han realizado incrementos históricos al salario mínimo. Ahora bien, este aumento desproporcionado hace que el Salario Mínimo ya no constituya una “Unidad de Medida” adecuada, pues ha perdido su relación de valor constante en función de la inflación. Por tal motivo, existe una disposición federal que establece la necesidad de desvincular los Salarios Mínimos de todos los procedimientos que no se refieran estrictamente al propio salario base.

Dicho objetivo de desvinculación incluye las prestaciones, pues sería imposible sostener un aumento de tal proporción. Para darnos una idea de lo que esto representa, hay que considerar que mientras el presupuesto de la Universidad se mantuvo sin aumentos en 2019 y 2020, y en 2021 conseguimos un incremento del 4%, las prestaciones asociadas al salario mínimo recibieron un incremento del 16% en 2019, del 20% en 2020 y del 15% en este año. Así, en estos últimos tres años, estas prestaciones han registrado, solo por el aumento al Salario Mínimo, un incremento extraordinario, tal es el caso del vale de despensa mensual y la ayuda de transporte (prestaciones que reciben todas y todos los

trabajadores) y que recibieron un aumento de 38%. No sólo en el largo, sino en el mediano plazo, esta situación se vuelve insostenible para la Universidad. Es necesario que cuidemos el aumento acumulado de estas prestaciones, estabilizar la balanza y que los aumentos sean proporcionales al presupuesto de la Universidad, de allí que se proponga que estas prestaciones mantengan su valor en pesos.

Debemos tener presente, asimismo, que la lógica profunda de las negociaciones contractuales dicta que todo tipo de incremento sea genuinamente pactado de manera bilateral –sobre todo si son incrementos que adquieren dimensiones tan abultadas–, y que no sean producto de una disposición exterior (en este caso una decisión de política de salarios del gobierno federal).

Por estas razones, planteamos que el vale de despensa mensual (cláusula 50.1), el vale de despensa anual (cláusula 50.3) y el apoyo a transporte (cláusula 54) sean considerados, a partir de ahora, en pesos. Esta medida permitirá mantener el aumento acumulado y posibilitará en los siguientes años afianzar el aumento del salario y de éstas y las demás prestaciones para el conjunto de los trabajadores.

Adicionalmente, y con el fin de encontrar una salida al disenso sobre el 2020 y a la vez fortalecer el aumento real al salario de las y los trabajadores, en un esfuerzo mayúsculo para las finanzas universitarias, que en conjunto representan más de 5.8 millones de pesos, proponemos que las prestaciones referidas en la cláusula 50.1, vale de despensa mensual; la cláusula 50.3, vale de despensa anual (que sólo aplica a los niveles 16 y 18), y la cláusula 54, apoyo a transporte reciban un aumento retroactivo al 1 de enero de 2020 del 3.4% y un aumento adicional del 3.2% para este año. El pago de este retroactivo se realizaría en la segunda quincena de octubre.



	16	18	20	20.5	85.6	85.7	29.5
Monto único retroactivo	3,883.00	3,493.00	2,248.00	2,248.00	2,080.00	2,080.00	2,080.00

Se trata de un enorme esfuerzo, que busca construir una solución al disenso sobre el 2020 y que intenta que, aun con las diferencias que normalmente caracterizan a una institución plural como la nuestra, nos sea posible trabajar en conjunto con salarios dignos, en un momento de crisis como el que vivimos, donde la inteligencia y el trabajo de cada uno es indispensable.

Con esta última propuesta, el incremento promedio global neto al salario y a las prestaciones de los y las trabajadores de la UACM en 2021 sería del 5.26%, expresado de la siguiente manera por nivel salarial:

Nivel Salarial	29.5	85.7	85.6	20.5	20	18	16
Incremento neto	3.59%	3.73%	3.78%	4.48%	4.95%	7.05%	9.27%

Por su parte, tras este incremento adicional, el incremento promedio global neto al salario y a las prestaciones de los y las trabajadores de la UACM en 2020 habrá sido del 6% expresado de la siguiente manera por nivel salarial:

Nivel Salarial	29.5	85.7	85.6	20.5	20	18	16
Incremento neto	3.95%	4.22%	4.58%	5.26%	5.16%	7.14%	11.69%

Los incrementos desglosados de manera bruta y neta para el 2021 quedarían expresados de la siguiente manera:

2021	MONTOS QUE SE EJERCEN MENSUALMENTE					MONTOS QUE SE EJERCEN TRIMESTRALMENTE	MONTOS QUE SE EJERCEN SEMESTRALMENTE	MONTOS QUE SE EJERCEN ANUALMENTE	
NIVEL	SUELDO MENSUAL BRUTO	VALES DE DESPESA MENSUAL BRUTO	AYUDA DE TRANSPORTE BRUTO	PREVISIÓN SOCIAL BRUTO	AYUDA DE SERVICIOS BRUTO	VALE DE DESPESA BRUTO	PRIMA VACACIONAL BRUTO	AGUINALDO BRUTO	VALES DE DESPESA FIN DE AÑO BRUTO
29.5	57,597.00	1,506.00	903.00				13,439.30	113,361.10	
85.7	39,696.00	1,506.00	903.00	90.82	8.97		9,262.40	76,113.23	
85.6	37,905.00	1,506.00	903.00	90.82	8.97		8,844.50	72,388.83	
20.5	28,278.00	1,506.00	903.00	90.82	8.97	640.25	6,598.20	52,035.32	6,022.00
20.0	25,187.00	1,506.00	903.00	90.82	8.97	640.25	5,876.97	45,699.50	6,022.00
18.0	15,232.00	1,506.00	1,957.00	90.82	8.97	640.25	3,554.13	25,695.11	18,067.00
16.0	7,019.00	1,506.00	2,409.00	90.82	8.97	800.32	1,637.77	11,034.76	18,067.00

2021	MONTOS QUE SE DEPOSITA MENSUALMENTE					MONTOS QUE SE DEPOSITA TRIMESTRALMENTE	MONTOS QUE SE DEPOSITA SEMESTRALMENTE	MONTOS QUE SE DEPOSITA ANUALMENTE	
NIVEL	SUELDO MENSUAL NETO	VALES DE DESPESA MENSUAL NETO	AYUDA DE TRANSPORTE NETA	PREVISIÓN SOCIAL	AYUDA DE SERVICIOS	VALE DE DESPESA NETO	PRIMA VACACIONAL NETA	AGUINALDO NETO	VALES DE DESPESA FIN DE AÑO NETO
29.5	42,340.47	1,506.00	632.10				9,609.76	76,796.00	
85.7	29,907.47	1,506.00	632.10	90.82	8.97		6,686.23	52,928.00	
85.6	28,616.89	1,506.00	690.75	90.82	8.97		6,394.00	50,540.00	
20.5	21,330.18	1,506.00	690.61	90.82	8.97	640.25	5,205.57	37,704.00	6,022.00
20.0	19,230.45	1,506.00	690.61	90.82	8.97	640.25	4,654.20	33,582.67	6,022.00
18.0	13,246.88	1,506.00	1,538.98	90.82	8.97	640.25	2,940.04	20,309.33	18,067.00
16.0	7,813.65	1,506.00	2,137.02	90.82	8.97	800.32	1,480.31	9,358.67	18,067.00

Por su parte, los incrementos desglosados de manera bruta y neta para el 2020 quedaría expresado de la siguiente manera:

2020	MONTOS QUE SE EJERCEN MENSUALMENTE					MONTOS QUE SE EJERCEN TRIMESTRALMENTE	MONTOS QUE SE EJERCEN SEMESTRALMENTE	MONTOS QUE SE EJERCEN ANUALMENTE	
NIVEL	SUELDO MENSUAL BRUTO	VALES DE DESPESA MENSUAL BRUTO	AYUDA DE TRANSPORTE BRUTO	PREVISIÓN SOCIAL BRUTO	AYUDA DE SERVICIOS BRUTO	VALE DE DESPESA BRUTO	PRIMA VACACIONAL BRUTO	AGUINALDO BRUTO	VALES DE DESPESA FIN DE AÑO BRUTO
29.5	55,811.00	1,274.09	764.46				13,022.57	109,638.03	
85.7	38,465.00	1,274.09	764.46	88.00	8.69		8,975.17	73,544.55	
85.6	36,730.00	1,274.09	764.46	88.00	8.69		8,570.33	69,864.83	
20.5	27,401.00	1,274.09	764.46	88.00	8.69	620.40	6,393.57	50,189.53	5,096.38
20.0	24,406.00	1,274.09	764.46	88.00	8.69	620.40	5,694.73	44,130.24	5,096.38
18.0	14,760.00	1,274.09	1,656.32	88.00	8.69	620.40	3,444.00	24,701.01	15,289.14
16.0	6,801.00	1,274.09	2,038.55	88.00	8.69	775.50	1,586.90	10,629.03	15,289.14

2020	MONTOS QUE SE DEPOSITA MENSUALMENTE					MONTOS QUE SE DEPOSITA TRIMESTRALMENTE	MONTOS QUE SE DEPOSITA SEMESTRALMENTE	MONTOS QUE SE DEPOSITA ANUALMENTE	
NIVEL	SUELDO MENSUAL NETO	VALES DE DESPESA MENSUAL NETO	AYUDA DE TRANSPORTE NETA	PREVISIÓN SOCIAL	AYUDA DE SERVICIOS	VALE DE DESPESA NETO	PRIMA VACACIONAL NETA	AGUINALDO NETO	VALES DE DESPESA FIN DE AÑO NETO
29.5	41,099.99	1,274.09	535.12				9,317.44	74,414.67	
85.7	29,055.18	1,274.09	535.12	88.00	8.69		6,484.26	51,286.67	
85.6	27,795.73	1,274.09	584.66	88.00	8.69		6,246.79	48,973.33	
20.5	20,661.68	1,274.09	584.66	88.00	8.69	620.40	5,047.89	36,534.67	5,096.38
20.0	18,548.03	1,274.09	584.66	88.00	8.69	620.40	4,513.42	32,541.33	5,096.38
18.0	12,686.47	1,274.09	1,302.53	88.00	8.69	620.40	2,851.93	19,680.00	15,289.14
16.0	7,429.53	1,274.09	1,808.99	88.00	8.69	775.50	1,440.54	9,068.00	15,289.14

Este nivel de aumento está nuevamente por encima de los recibidos por otras universidades. Significa un enorme esfuerzo institucional que debe valorarse en el marco de un contexto de restricciones y recortes presupuestales en el ámbito educativo y en el conjunto de las finanzas de la Ciudad. Como administración, reiteramos nuestro compromiso para seguir luchando por una mejor asignación presupuestal para la UACM, pero llamamos a todas las y los compañeros trabajadores a apoyar de manera conjunta y responsable en la gestión de los recursos de la institución.

Cuidemos nuestra universidad y nuestra fuente de empleo. Remontemos los diferendos y pongámonos a trabajar en todos los retos que tenemos por delante. Nos une nuestro compromiso con la educación pública y la responsabilidad de preservar este proyecto inclusivo que nos ha dado cobijo a todos.

*Nada humano me es ajeno*

Dra. Tania Hogla Rodríguez Mora  
Rectora  
Universidad Autónoma de la Ciudad de México.