



Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otras Universidades, actos de discriminación y violaciones a nuestros derechos laborales y contractuales 2008-2009





Índice

I.	Introducción.....	3
II.	Antecedentes	3
	A. Programa de Reorganización del Trabajo Productivo y su Remuneración.....	3
	1. Presentación	3
	2. Diagnóstico.....	3
	3. Propuesta	6
	B. Implementación del Escalafón y Estímulos al Desempeño.....	7
	1. Diagnóstico:.....	7
	2. Propuesta:	8
	C. Servicio Profesional de Carrera	8
	1. Introducción.....	8
	2. Diagnóstico.....	10
	3. Propuesta	12
III.	Actos de Discriminación y algunas Violaciones Contractuales.....	12
	A. Revisión Salarial desventajosa en el año 2002.....	12
	B. Los 25 millones no entregados a los trabajadores.....	14
	C. Discriminación en la Revisión 2005	14
	D. Demanda ante la campaña del actual Rector del pago correcto del fondo de ahorro, alto a la subcontratación y pago correcto de viáticos	14
	E. Discriminación 2006-2008.....	15
	F. Demanda de Control Escolar	15
	1. Minuta 1 de fecha 24 de enero del año 2006.....	15
	1. Minuta 1 de fecha 16 de marzo del año 2006	19
	G. Plazas escalafonarias no cubiertas, nómina automatizada y trabajadores de confianza. ...	20
	H. Terreno.....	24
IV.	Estudio Comparativo de Tabuladores.....	24
	A. Metodología:.....	24
	B. Comparativo de tabuladores 2008	28
	C. Análisis de remuneraciones del personal directivo y mandos medios	28
V.	Comisión Mixta de Tabulador, Comisión Mixta de Admisión y Escalafón y Reglamento General de Admisión y Escalafón.....	29
VI.	Conclusiones y Demandas	29



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
http://www.miaulavirtual.com.mx/madres_solteras

I. Introducción

Los que suscribimos trabajadores administrativos universitarios integrantes del Grupo Mejora Sindical Continua (MeSiCo) del SUTESUAEM y del Consejo Directivo de la Asociación **“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”** hacemos esta compilación que en su oportunidad hicimos llegar a autoridades universitarias y sindicales así como a los miembros de la Comisión de Revisión Salarial 2007 y Contractual 2007-2008 designados por el H. Consejo General de Delegados Sindicales: Laura Sánchez Bonaga, Lourdes Nava Vásquez, Gonzalo Cruz Pérez, Arturo Díaz González y Mauricio Ramírez García y la habremos de hacer llegar a las autoridades estatales, federales y legislativas.

El presente documento sintetiza los rezagos, denuncias preocupaciones y demandas de los trabajadores administrativos sindicalizados, para el efecto de que sean valoradas y resueltas favorablemente en la presente revisión salarial y contractual.

II. Antecedentes

Trabajadores de nuestra agrupación sindical en el año de 2005 hicieron llegar propuestas para integrar el Plan Rector de Desarrollo Institucional 2005-2009, de los cuales a continuación se reseña lo más relevante:

A. Programa de Reorganización del Trabajo Productivo y su Remuneración

Propuesta de Juan Alfredo Jury Estefan adscrito a la Secretaría Administrativa para la conformación del Plan Rector de Desarrollo Institucional 2005-2009.

1. Presentación

La concepción de la nueva cultura laboral debe constituirse en base para la capacitación, la calidad, la productividad, la competitividad y que además implica lo siguiente:

- ❖ El trabajo tiene un contenido ético, por lo cual debe ser promovido y respetado, es decir, el trabajo no debe ser solamente un método de subsistencia sino un método de realización personal.
- ❖ El trabajo es bueno, por lo que el trabajo bien hecho perfecciona a la persona.
- ❖ El trabajo es fuente de derechos y obligaciones.
- ❖ Se debe combatir la corrupción sindical y empresarial.

Actualmente, los trabajadores administrativos universitarios reclamamos de la elaboración de estudios objetivos, justos, serios, consistentes e integrales tendientes a la homologación de puestos similares y afines, con el propósito de lograr una retabulación que se refleje en la mejoría de las condiciones laborales, sociales y económicas de los mismos, lo que consecuentemente se traducirá en una convergencia hacia la recuperación del poder adquisitivo, situación que propiciará la credibilidad en el proyecto de desarrollo económico, y lo que a su vez, propiciará que la participación de los trabajadores en el proceso de transformación, sea más activa, comprometida y definitiva, con una profunda y verdadera conciencia de desarrollo, en donde se reflejen, por una parte, las actitudes y decisiones de los trabajadores acordes a las exigencias actuales, y por la otra, la voluntad de las autoridades para darle seguimiento y solución a un antiguo reclamo que consideramos de justicia para los servidores administrativos de nuestra institución.

2. Diagnóstico

1. Estructura organizacional: existe un resentimiento de los trabajadores sobre las restricciones en su situación de trabajo: salario insuficiente, falta de estímulos y promociones o bien



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
<http://www.joseacontreras.net/mesico>

estímulos y promociones insuficientes, reglas excesivas, reglamentos insuficientemente definidos, procedimientos inadecuados, etc.

2. Responsabilidad: el trabajador debe ser inducido e integrado por su inmediato superior para que su actuación no dependa de reglas, reglamentos, ni procedimientos excesivos, insuficientes o inadecuados, sino que aprenda y se comprometa a tener un sentimiento de ser su propio jefe y de que no debe haber dependencia ni confrontación con sus superiores, porque ha entendido que debe cumplir con las metas, que él mismo se ha fijado, en base a las necesidades de la institución.
3. Riesgos: el trabajador debe ser estimulado para el efecto de arriesgarse, enfrentar desafíos en el cargo y en la situación de trabajo, retroalimentando positivamente su participación.
4. Recompensas: el sentimiento del trabajador por ser recompensado por un trabajo bien hecho, debe ser transparente, equitativo y justo para lograr sustituir a la crítica nefasta y los castigos, por la recompensa.
5. Comprensión y apoyo: el sentimiento de buenas relaciones con sus superiores, con sus compañeros y en general de la ayuda mutua que debe prevalecer en la institución.
6. Conflicto: el sentimiento de que las autoridades universitarias no temen a las diferentes opiniones o conflictos, están abiertas a la libertad de expresión sin excesos y a rectificar el camino cuando sea necesario y conveniente. Es la colocación de las diferencias en el aquí y en el ahora, para reconocerlas y lograr la misión de la institución.
7. Motivación: Los trabajadores administrativos universitarios deben ser motivados, entendiendo como motivo a todo aquello que impulsa al trabajador a actuar de determinada forma o, por lo menos, que ofrezca un comportamiento específico. Ese impulso a la acción puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene de su ambiente de trabajo) y puede también ser generado internamente en los procesos de raciocinio del trabajador.
8. Dinero: existen evidencias de que el dinero puede motivar no solamente al desempeño, sino, además al compañerismo y a la dedicación (según los estudiosos de los recursos humanos). Sin embargo se ha verificado que el dinero ha presentado poca potencia motivacional en razón de su incorrecta aplicación por la mayor parte de las organizaciones. La relación no consistente entre el dinero y el desempeño, en muchas organizaciones, obedece a infinidad de razones, entre las cuales se destacan:
 - ❖ Gran extensión de tiempo de trabajo unido a aumentos periódicos y modestos, que pueden dar la impresión de que sus ganancias son independientes a su desempeño; y
 - ❖ Las autoridades no hacen mucha distinción en las evaluaciones de desempeño, especialmente si ocasionan diferencias salariales, tal vez porque la confrontación con las personas evaluadas, les ocasionen problemas de relaciones personales.
9. Motivación y dinero: por lo que la motivación a través del dinero obedece a lo siguiente:
 - ❖ Los trabajadores desean dinero, no porque les permite solamente la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino porque también les ofrece condiciones totales para la satisfacción de necesidades sociales, de estima y de auto-realización. Por lo que los trabajadores deben creer que su desempeño es, al mismo tiempo, posible y necesario para obtener dinero.
 - ❖ Siempre y cuando los trabajadores creen que existe una relación entre las diferencias de remuneración y el desempeño, el dinero podrá ser un excelente motivador.
10. Retabulación y homologación salarial: En el año de 1985 se logró una retabulación y homologación salarial a los sueldos de la UNAM, que eran los más altos a nivel nacional, en la actualidad nuevamente estamos rezagados como a continuación se reseña:
 - ❖ Para el año de 1997, en el tabulador de la UNAM existían dos niveles para cada puesto tabulado denominados límite inferior y límite superior, en la actualidad (año



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
http://www.miaulavirtual.com.mx/madres_solteras

2005) existen cuatro niveles para cada puesto tabulado, cuando en la UAEMex sólo existe uno.

- ❖ El salario mínimo que pagaba la UNAM a un empleado de servicio o intendente con salario mínimo, era del orden de los \$ 1,272.20 como límite inferior y 1,400.20 como límite superior; que en comparación con nuestro salario mínimo que era de \$ 1,078.97 existió una diferencia desfavorable del orden del 17.91 % con el límite inferior y del 29.77 % con el límite superior. Por otro lado, si comparamos en el mismo año el sueldo de un profesionista, la UNAM pagaba \$ 3,305.20 como límite inferior y \$ 3,636.20 como límite superior, que en comparación con nuestro salario tabulado en esa categoría que era de \$ 1,523.32, existió una diferencia desfavorable del orden del 116.97 % con el límite inferior y del 138.70 % con el límite superior.
 - ❖ En la actualidad (año 2005), la UNAM paga a un ayudante de intendente la cantidad de \$ 2,750.00 y hasta \$ 3,185.80, que en comparación con nuestro salario mínimo que es de \$ 2,168.17 (sin considerar el 1.2% que es por estímulo a la productividad) existe una diferencia desfavorable del orden del 26.83 % con el límite inferior y del 46.93 % con el límite superior. Por otro lado, actualmente el sueldo de un profesionista en la UNAM es de \$ 6,848.80 y hasta \$ 9,340.40 que en comparación con el salario tabulado de la UAEMex., en esta categoría que es de \$ 3,061.08, existe una diferencia desfavorable del orden del 123.74 % con el límite inferior y del 205.13 % con el límite superior.
 - ❖ Finalmente, en un estudio realizado en 1999 de los tabuladores de doce sindicatos pertenecientes a la ANSAU como son: SAUASLP, SETUAN, STAUACJ, STAUAE, STAUNACH, STEUAQ, STEUJED, STUAISUAC, SUTESUAEM, SUTEUAEH, SUTUAT Y STUAA. Se analizaron 715 puestos, categorías y sueldos en los cuales invariablemente nuestros sueldos aparecieron como los más bajos.
11. Promociones: Los recursos para realizar promociones o para evaluar el desempeño en la UAEMex., han sido austeros, baste señalar que para el año de 2004 y hasta la fecha se aplicaron para promociones la cantidad de \$900,000.00 anuales para 300 trabajadores por la cantidad de 100 pesos quincenales y los sistemas utilizados para distribuirlos entre los trabajadores han carecido de objetividad, ya que en la actualidad se rifan ó discrecionalmente las asignan a sus amigos e incondicionales y por tanto han distado mucho de ser justos por las siguientes consideraciones:
- ❖ Presupuesto austero ante una cantidad muy grande de trabajadores.
 - ❖ Métodos inadecuados para la asignación de las promociones, se sometió a votación entre las delegaciones para que los trabajadores decidieran a qué trabajadores habría de corresponder cada promoción, como si los trabajadores conocieran la productividad, eficiencia, eficacia, cumplimiento de metas, de objetivos, calidad en el servicio de sus compañeros de trabajo, por lo que este procedimiento solo sirvió para que existiera mayor discrecionalidad en la asignación, lo que propició el favoritismo, el descontento y la desmotivación entre los trabajadores, por la falta de objetividad y justicia en su asignación.
 - ❖ No existe ninguna relación para la asignación de las promociones entre el esfuerzo del trabajador y la retribución.
 - ❖ Incluso actualmente para el personal académico se manipulan los criterios de evaluación del Programa de Desempeño Docente por el el Secretario Académico privilegiando por un lado a sus amigos y afectando a la clase universitaria que en realidad requiere beca, como el periódico Edomex al día lo denuncia (ver anexo “A”)



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
<http://www.joseacontreras.net/mesico>

3. Propuesta

1. Estudio, mejoramiento, estandarización y evaluación de los procesos de organización del trabajo y su remuneración hacia la productividad, a través de un programa de reorganización del trabajo productivo y su remuneración acordado entre la universidad y el sindicato, bajo los siguientes criterios:
 - ❖ Ingreso del personal administrativo en donde se habrán de definir, objetivos, políticas y estrategias de reclutamiento y selección, tomando en cuenta que para atraer a los mejores se requiere un tabulador competitivo con el entorno;
 - ❖ Aplicación y conservación del personal administrativo, definiendo y revisando: la descripción y análisis de puestos; el programa de carrera administrativa; los tabuladores y su remuneración; beneficios sociales; y seguridad e higiene;
 - ❖ Desarrollo Institucional considerando los aspectos de: formación, capacitación, entrenamiento y desarrollo de los trabajadores; desarrollo organizacional; y, bases de datos y sistemas de información; y
 - ❖ Evaluación del programa de reorganización del trabajo productivo y su remuneración.
2. Establecer un programa integral de formación, actualización y desarrollo del personal administrativo considerando tres niveles de análisis:
 - ❖ Análisis institucional, en el cual se involucra a toda la institución y en donde se involucran los objetivos institucionales y filosofía de la Capacitación;
 - ❖ Análisis de recursos humanos, en el que se involucra al sistema de capacitación y se realiza un inventario de los conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes, comportamientos, y características de la personalidad de los trabajadores en el puesto; y
 - ❖ Análisis de las operaciones, en el que se involucra el sistema de adquisición de conocimientos, destrezas y habilidades y en el cual se realiza un análisis de las clases de conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes, comportamientos, y características de la personalidad exigidos por los puestos (análisis de puestos).
3. Desarrollados los tres niveles de análisis, el programa se desarrollará bajo los siguientes criterios:
 - ❖ Inventario de recursos humanos tendiente a detectar entre otros: Puesto que ocupa; Grado de estudios; Cursos tomados; y Capacidades, habilidades y destrezas adquiridas.
 - ❖ Inventario de necesidades de formación, actualización y desarrollo del personal.
4. Alcances de los objetivos institucionales;
 - ❖ Determinación de los requisitos básicos de conocimientos de los trabajadores para cada puesto;
 - ❖ Vinculación de la formación, actualización y desarrollo del personal con el ascenso escalafonario y el programa de carrera administrativa;
 - ❖ Análisis de los procesos de trabajo; y
 - ❖ Análisis de problemas del personal, de relación y otros datos.
5. Integración y ejecución del programa de formación, actualización y desarrollo del personal, el cual tiene como propósito fundamental aprovechar las potencialidades de cada trabajador y acrecentarlas para que con la comunión de esfuerzos institucionales se logre un mayor aprovechamiento del trabajo.
6. Evaluación de Resultados, comparación de la situación actual con la anterior y retroalimentación para la integración del nuevo programa.

En síntesis, regular y homologar el tabulador, la formación permanente, el reconocimiento a los productos del trabajo profesional, el registro de las plazas escalafonarias vacantes para suplirlas con el personal capacitado por medio de un programa de carrera administrativa, tendiente a



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
http://www.miaulavirtual.com.mx/madres_solteras

establecer un sistema integral de ingreso, promoción, permanencia y desarrollo de los trabajadores administrativos universitarios, evaluar y estimular el desempeño por medio de la evaluación de 360 grados y establecer un reglamento de estímulo a la productividad, en donde se integren los estímulos de puntualidad y asistencia, re-definiendo los quinquenios para el efecto de adecuarlos y vincularlos a productividad para que sean representativos tanto para el personal de mucha antigüedad como para el de reciente ingreso.

B. Implementación del Escalafón y Estímulos al Desempeño

Propuesta de José Luís Nava Estrada adscrito a la Facultad de Ingeniería-CIRA para la conformación del Plan Rector de Desarrollo Institucional 2005-2009.

1. Diagnóstico:

Con base al 4° informe anual del Dr. en Q. Rafael López Castañares (2005), el personal administrativo sindicalizado, comprende un total de 2,089 trabajadores, cifra que en el periodo de 2001 a 2004 se incremento en tan sólo 2 trabajadores, sin embargo el personal de confianza se duplicó.

De acuerdo con la Secretaría Administrativa, a través de Recursos Humanos, el personal administrativo sindicalizado se divide en dos categorías principales:

- ❖ Sindicalizado de apoyo a funciones sustantivas.
- ❖ Sindicalizado de apoyo a funciones adjetivas.

La primer categoría principal, a su vez comprende 15 categorías secundarias con un sueldo base mensual para el año 2004 que fluctúa entre los \$2,098.89 hasta los \$2,963.29, comprendiendo entre ellos 7 niveles distintos de salario, algunos de ellos con diferencia de algunos centavos.

La segunda categoría principal, comprende 41 categorías secundarias, con un sueldo base mensual para el año 2004, que oscila entre los \$1,049.45 (plazas de medio tiempo) y \$2,098.89 (plazas de tiempo completo), hasta los 2,963.29

Cabe resaltar que para las 56 categorías en las que se distribuye el personal administrativo sindicalizado, no existen rangos de escalafón, a excepción del almacenista (A y B); el archivista (A y B), y el auxiliar (A y B).

De acuerdo a la Secretaría de Desarrollo Social (2002), la pobreza en México, la ubica en tres niveles:

- ❖ Pobreza alimentaria: Proporción de hogares cuyo ingreso por persona es menor al necesario para cubrir las necesidades de alimentación, correspondientes a los requerimientos establecidos en la canasta alimentaria de INEGI-CEPAL equivalentes a 20.9 pesos diarios de 2000 por persona en áreas urbanas.
- ❖ Pobreza de capacidades: Proporción de hogares cuyo ingreso por persona es menor al necesario para cubrir el patrón de consumo básico de alimentación, salud y educación equivalentes a 24.7 pesos diarios del 2000, por persona, en áreas urbanas.
- ❖ Pobreza de patrimonio: Proporción de hogares cuyo ingreso por persona es menor al necesario para cubrir el patrón de consumo básico de alimentación, vestido, calzado, vivienda, salud, transporte público y educación equivalentes a 41.8 pesos diarios del 2000, por persona, en áreas urbanas.

De tal forma que bajo el marco de estos parámetros resulta preocupante los hallazgos al comparar los salarios base para el año 2004 del personal administrativo sindicalizado bajo la premisa que “él trabajador es la única fuente de ingresos de su hogar”.



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
 Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
<http://www.joseacontreras.net/mesico>

Sueldo base No. de categorías secundarias.	Numero de integrantes de la familia del trabajador.	Pesos por persona por día.	Observaciones.
\$2,098.89 9 categorías	Solo el trabajador.	\$69.96	Ausencia de pobreza.
	El trabajador más un familiar.	\$34.98	Pobreza de patrimonio.
	El trabajador más dos familiares.	\$23.32	Pobreza de capacidades.
	El trabajador más tres familiares.	\$17.49	Pobreza alimentaria.
\$2,339.03 6 categorías	Solo el trabajador.	\$74.77	Ausencia de pobreza.
	El trabajador más un familiar.	\$37.38	Pobreza de patrimonio.
	El trabajador más dos familiares.	\$24.92	Pobreza de capacidades.
	El trabajador más tres familiares.	\$18.69	Pobreza alimentaria.
\$2,243.01 11 categorías	Solo el trabajador.	\$77.96	Ausencia de pobreza.
	El trabajador más un familiar.	\$38.98	Pobreza de patrimonio.
	El trabajador más dos familiares.	\$25.98	Pobreza de capacidades.
	El trabajador más tres familiares.	\$19.49	Pobreza alimentaria.

2. Propuesta:

Mediante la voluntad política de los actores y una distribución con equidad en la aplicación de los recursos para el pago de servicios profesionales: “Dignificar el salario del personal administrativo sindicalizado” bajo dos directrices.

- ❖ Implementar un sistema de escalafón, en donde las todas las categorías existentes tengan diferentes niveles de acuerdo a la antigüedad y capacitación del trabajador. (Ejemplo: Bibliotecario “A”, Bibliotecario “B”; Bibliotecario “C”; Bibliotecario “D”; Bibliotecario “E”; Bibliotecario “E”)
- ❖ Instaurar un programa de aplicación anual de estímulos al desempeño del personal administrativo sindicalizado, con igualdad de oportunidades y bajo un marco de competencias laborales. “A mayor productividad laboral, mayor monto de estímulo económico”

C. Servicio Profesional de Carrera

Propuesta del José Antonio Contreras Camarena adscrito a la Secretaría Administrativa para la conformación del Plan Rector de Desarrollo Institucional 2005-2009.

1. Introducción.

Propongo que recuperemos la dignidad del trabajador administrativo universitario ya que frecuentemente se menosprecia esta actividad, basta ver como otro de los aspirantes a la candidatura por la rectoría, el Dr. Alberto Saladino García, ha venido proponiendo reducir indiscriminadamente las percepciones de algunos trabajadores, sin tomar en cuenta la Contratación Colectiva y la Ley Federal del Trabajo, así como los comparativos necesarios que, antes de hacer una propuesta de este tipo, se debieran de analizar con otras instituciones similares de educación superior, para sustentar una propuesta adecuada y viable.



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
http://www.miaulavirtual.com.mx/madres_solteras

Por otro lado en cada revisión siempre existen considerables diferencias desfavorables hacia los trabajadores administrativos como fue el caso de la presente revisión contractual en la que de acuerdo a un cartel publicado por la FAAPUAEM, se asignó 1.2% como retabulación sobre el salario de 2004 mas un 3.3% de incremento al salario base retabulado mas el 1.94% como apoyo académico que se incorporó al tabulador, de esta forma los profesores ganaron un 6.48% mientras que a nosotros sólo se nos proporcionó el 4.5 % ya que se dio el 1.2% mas el 3.3 %.

Estoy en desacuerdo de que se nos trate como menores de edad, que se nos mienta, que se manipulen las cifras para simular una discriminatoria realidad, tal es el caso cuando la dirigencia del SUTESUAEM en el presente año nos informa que los bonos de 900 pesos pasan a integrarse al salario y representan el 10.67%.

¿Como es posible que una prestación que ya se había pactado con anterioridad ahora se nos presente como si fuera una nueva prestación con un porcentaje tan elevado?, el 10.67%. Mientras que en el caso de los trabajadores académicos les asignaron un 2% de aumento salarial adicional. Y qué decir del incremento a la prestación del día del maestro en donde se pactaron 25 días cuando a los administrativos sólo se nos dan 10 días por concepto del día del trabajador universitario, que decir del aumento a la despensa, al estímulo anual por área del conocimiento que representan 80 días de salario, así como de los 25 días de salario tabulado del estímulo por trabajos académicos destacados.

No estoy en contra de que se privilegien las actividades sustantivas de la institución, sin embargo solicito un trato equitativo y justo en donde los trabajadores administrativos tengamos la oportunidad de superarnos y mejorar nuestros ingresos como se encuentra pactado en al Contrato Colectivo de Trabajo, así como en diversas minutas y acuerdos pactados desde 1989 y 1990.

Después de haberse homologado en 1985 los sueldos de los trabajadores administrativos de la UAEMex., a los sueldos de la UNAM, las diferencias que afectan desfavorablemente a las percepciones de los trabajadores administrativos de la UAEMex., crecen desproporcionadamente al analizar los años de 1997 y 2005, ello por pactar acuerdos inferiores en las revisiones salariales correspondientes. A continuación se ejemplifica el análisis de dos de los puestos: el de Auxiliar de Intendencia y el de Profesionista:

Comparativo de puestos y salarios de la UAEMex., y la UNAM en los años 1997 y 2005.

Puesto 1997	1997			Diferencia desfavorable en %	
	Uaemex	UNAM		Inferior	Superior
		Inferior	Superior		
Auxiliar de Intendencia	\$ 1,078.97	\$ 1,272.20	\$ 1,400.20	17.91%	29.77%
Profesionista	\$ 1,523.32	\$ 3,305.20	\$ 3636.20	116.97%	138.70%
Puesto 2005	2005			2005	
Auxiliar de Intendencia	\$ 2,168.17	\$ 2,750.00	\$ 3,185.80	26.83%	46.93%
Profesionista	\$ 3,061.08	\$ 6848.80	\$ 9,340.40	123.74%	205.13%

Sin embargo nuestros Diputados Federales, se manejan aparte, en el mes de enero del presente año, tras una inflación del 5% se asignaron un 11%, ello sin tomar en cuenta que, del remanente del presupuesto de la Cámara, como no se iba a utilizar, también se lo repartieron a fines del año pasado.

De esta forma a partir de febrero los legisladores ganan al mes 122 mil 565 pesos netos por concepto de dieta y el aumento fue de 11 mil 909 pesos mensuales mas que el sueldo anterior.

Es por ello que solicitamos condiciones de equidad por que no es justo de que los trabajadores administrativos sigamos siendo perjudicados.



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
<http://www.joseacontreras.net/mesico>

Por otro lado el 12 de enero de 2003 en el periódico Reforma se denuncia: El PRD mexiquense propondrá en el Congreso local reducir el salario de 217 mil 172.80 pesos mensuales que percibe el Gobernador Arturo Montiel, sugerirán que el sueldo máximo para el Mandatario sea de 120 mil pesos al mes.

"Es una cifra escandalosa en cuanto a los estándares de los salarios nacionales, y es de los mejor pagados en el País; estamos hablando prácticamente de 290 mil dólares al año.

"La propuesta ya está y sí hay mecanismos para que el Gobierno del Estado pudiera hacerlo a través de la Cámara de Diputados, quien regula el presupuesto", expresó Enríquez.

De acuerdo con el tabulador salarial del Gobierno estatal, durante el 2003 Arturo Montiel percibió 217 mil 172.8 pesos como salario mensual bruto, mientras los secretarios del Gabinete y el Procurador 154 mil 98.90 pesos.

Es por ello que propongo no sólo la regulación del personal administrativo de confianza en cuanto a su ingreso, promoción, permanencia y separación, sino también la profesionalización, evaluación y remuneración justa del trabajador administrativo sindicalizado.

2. Diagnóstico.

Una aproximación que justifica la implantación del Servicio Profesional de Carrera en la UAEM, se analiza en la siguiente problemática:

1. Centralización. Lo que pudiera considerarse como profesionalización de los servidores universitarios está, actualmente, administrado por el área operativa de recursos humanos, no existiendo ningún órgano superior o comisión, lo que ha provocado discrecionalidad en los esquemas que sobre la materia pudieran darse.
2. Normatividad. El sistema o tareas de profesionalización en la Universidad no está reglamentado. No se cuenta con reglamentos, acuerdos o circulares que precisen los sistemas de promoción del personal administrativo. No se dispone de instrumentos jurídicos para institucionalizar un servicio de carrera.
3. Se carece de un sistema estructurado de planeación de los recursos humanos, lo que dificulta establecer estándares de productividad, de calidad y evaluación del desempeño, se descuida su incorporación a los cambios y avances tecnológicos, se desaprovecha el potencial de estos recursos al desconocer sus aptitudes, conocimientos y capacidades y al no poder, por tanto, ofrecerle oportunidades de desarrollo institucional, se carecen de lineamientos y políticas claramente definidas a las que debe sujetarse el proceso de ingreso y promoción escalafonaria.
4. El carecer de los análisis de puestos dificulta la posibilidad de reclutar y seleccionar al personal adecuado, además de que no permite tener identificado adecuadamente el puesto, su remuneración y su actualización.
5. En algunos puestos no existe una clara definición del tipo de contratación de que se trata, ya que existen ciertos grados de confusión de si son académicos o de otra naturaleza.
6. La falta de un inventario de recursos humanos, propicia el que no conozcamos las potencialidades con que cuentan estos recursos para cubrir todo tipo de vacantes y para ser considerados en trámites de promoción y ascenso.
7. Se carece de análisis estadísticos y diagnósticos sobre la rotación de personal y no se realizan entrevistas de retiro, situación que dificulta conocer las causas de la rotación de personal.
8. Se carece de análisis de los índices y causas del ausentismo, que aunado al desconocimiento de los índices de rotación de personal lo que propicia incertidumbre e imprevisibilidad para la institución.
9. Ascenso o promoción. En la UAEM, los ascensos se logran a través de una estructura vertical, lo que permite tener opción a mayores ingresos, si bien es cierto no opera como norma, si se dan, en algunos casos, promociones discrecionales aprovechando la



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
http://www.miaulavirtual.com.mx/madres_solteras

experiencia y formación profesional de algunos elementos, lo que ha permitido dar continuidad a ciertas tareas. Sin embargo, no se concursa, ni se encuentra el procedimiento sistematizado, lo que propicia la discrecionalidad de la autoridad para ocupar los puestos con personas que no cuentan con el perfil correspondiente.

10. Permanencia. La rotación en los mandos medios y superiores es alta, debido a la discrecionalidad de las autoridades para llevar a cabo los nombramientos, además de la omisión o ausencia de formación y estímulos. Concretamente se carece de un programa oficial de profesionalización del servicio, que pueda ofrecer oportunidades de desarrollo y en consecuencia de permanencia en la función.
11. Evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño tiene un papel relevante como mecanismo de profesionalización, con dos propósitos: estimular la actuación sobresaliente, e identificar y separar a los elementos cuya actuación no cubra los niveles mínimos requeridos. El programa de estímulos del personal administrativo de base, es de una enorme subjetividad, carente de procedimientos y criterios debidamente normados. Para el personal ubicado en mandos medios y superiores, no existe un proceso institucional que permita promover la superación y actualización del mismo y mucho menos se prevén separaciones por desempeño inadecuado.
12. Estímulos y recompensas. Los estímulos y recompensas a pesar de estar reconocidos en la mayor parte de los sistemas de profesionalización, se han caracterizado por problemas económicos, al no tomar en cuenta las disposiciones presupuestales. En el programa de Carrera Docente con base en la evaluación del desempeño, se llegan a otorgar incrementos que fluctúan entre el 30% y 100% del salario del profesor. Para el personal administrativo se otorgan estímulos económicos en una cantidad fija semestralmente, y tienen graves problemas de diseño al ser principalmente subjetivos lo que ocasiona discrecionalidad por parte de la autoridad y del sindicato en la asignación, para el personal de confianza no se encuentra reglamentado.
13. Considero que hay que pasar de una administración por procesos a una administración por resultados, ello debido a que, como ha sucedido con el Programa de Certificación de Calidad ISO 9001-2000, estamos certificados pero en algunos casos estamos igual, en otros se tiende a mejorar y en la mayoría de los casos, los derroteros no son nada prometedores, si es que no profesionalizamos e involucramos en un trabajo productivo y cooperativo a los encargados de planear, administrar y ejecutar dichos procesos.

Estoy convencido de que no basta sistematizar procesos y certificarlos para verdaderamente ofrecer una administración de calidad, sobre todo cuando nos encontramos bajo un entorno de reforma estructural flexible de planes y programas de estudio.

Para lograr servicios de calidad, no solamente es necesaria, sino imprescindible la profesionalización de los trabajadores administrativos e involucramos en un trabajo armónico por medio de redes o círculos de calidad en donde no sólo se conozcan y estudien los procesos sino que se mantengan y desarrollen para lograr efectividad, eficiencia y legitimidad en el logro de resultados concretos.

En la actualidad los signos de agotamiento del modelo tradicional de la administración pública se refleja en:

- ❖ La Crisis de Eficiencia, que se refiere al “uso adecuado de los recursos” y se mide a través de la relación insumo-producto;
- ❖ La Crisis de Eficacia, que se refiere a los “logros de la acción” y se mide a través del nivel de resultados (antes-después); y



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
<http://www.joseacontreras.net/mesico>

- ❖ La Crisis de Legitimidad, que se refiere a la “aceptación, respaldo, confianza y credibilidad ciudadana en las acciones” y se mide a través del nivel de aceptación, confianza, y participación de los usuarios y público en general.¹

3. Propuesta

El sistema estructural del Servicio Profesional de Carrera que se propone es de estructura mixta, en donde sea cerrado para dar preferencia a los mejores universitarios con base en los conocimientos, habilidades, experiencia y, en su caso, en los logros alcanzados en el cumplimiento de las metas individuales, colectivas e institucionales y por convocatoria abierta para que se puedan incorporar los mejores ciudadanos con base en la valoración de las capacidades de los aspirantes a ingresar al servicio profesional de carrera universitario.

Los principios bajo los cuales se concibe la propuesta se basan en:

1. Legalidad, que es la observancia estricta de las disposiciones que establece la Ley, este Reglamento, así como los demás ordenamientos jurídicos aplicables;
2. Eficiencia, que es el cumplimiento oportuno de los objetivos establecidos, empleando de manera racional, honesta y responsable los recursos disponibles;
3. Objetividad, que es la actuación basada en elementos que puedan acreditar plenamente el cumplimiento de los supuestos previstos en la Ley, en el Reglamento y en las disposiciones jurídicas aplicables, sin prejuzgar o atender a apreciaciones carentes de sustento;
4. Calidad, que es la obtención de los resultados y metas programados, a través de la aplicación de las mejores prácticas y la mejora continua en los procesos administrativos así como el uso eficiente de los recursos públicos;
5. Imparcialidad: Es actuar sin conceder preferencias o privilegios a persona alguna;
6. Equidad, que es la igualdad de oportunidades, sin discriminación por razones de género, edad, raza o etnia, condiciones de salud, capacidades diferentes, religión o credo, estado civil, condición social o preferencia política, y
7. Competencia por Mérito, que es la valoración de las capacidades de los aspirantes a ingresar al Sistema y de los servidores públicos de carrera, con base en los conocimientos, habilidades, experiencia y, en su caso, en los logros alcanzados en el cumplimiento de las metas individuales, colectivas e institucionales”.

III. Actos de Discriminación y algunas Violaciones Contractuales

Como se puede observar en los antecedentes citados han existido actos de discriminación hacia los trabajadores administrativos de la UAEM, tanto a nivel federal, estatal como dentro de la universidad, sólo a manera de ejemplo baste citar los siguientes hechos:

A. Revisión Salarial desventajosa en el año 2002

El pasado 1o. de febrero de 2002, Roberto Martínez y su Comité Ejecutivo a espaldas de los trabajadores y en contra de los Delegados Sindicales que le pidieron consultar a los trabajadores, se llevó a cabo la firma de la Revisión Salarial 2002, bajo condiciones sospechosas y realmente deplorables:

Un miserable 5.25 % directo a salario, (en lugar del 8.7% pactado por la UNAM, el 6.9% pactado para los salarios mínimos de la zona y el 9% obtenido por los burócratas del Estado de México).

Reconocimiento institucional por la cantidad de \$1,800.00 pesos por única vez (pagadero en dos exhibiciones: 2a quincena de febrero y 1a de agosto) que lo disfrazan como un 3.2% y que no puede representar tal porcentaje ya que al ser "cantidad fija y por única vez" no puede ser considerado porcentaje.

L

¹ Cabrero Enrique. (1997) Del administrador al gerente público. Instituto Nacional de Administración Pública, México, pp. 7-25.



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
http://www.miaulavirtual.com.mx/madres_solteras

Cuando en cambio, los académicos lograron un incremento de 5.25% a salario y un 4.75% a prestaciones ligadas a salario es decir pactaron un 10%, que indexado representa el 11.2% y que les repercute en prestaciones y en futuros incrementos.

Este hecho no sólo es un acto de traición sino de discriminación hacia los trabajadores administrativos universitarios, ante la complacencia e incompetencia de los dirigentes sindicales.

La Faapauaem es beneficiaria de dichos actos de discriminación en contra de los trabajadores administrativos por parte de autoridades universitarias y sindicales, de esta forma logró firmar con un 5.25 % por encima de lo que firmó el Sutesuaem, obteniendo los siguientes resultados:

- 5.25 % Aumento directo a salario
- 1.50 % Retabulación Salarial
- 1.75 % Apoyo Académico
- 1.50 % Estímulo de productividad
- 10.00 % Total, que indexado representa el 11.20 %

FAAPA mural

¡UNIDOS TRIUNFAMOS!

Hasta **11.2%** ** 6.75% directo al salario tabular
 1.75% de "apoyo académico"
 * de 0.48% hasta 2.7% al sumarse el estímulo a la productividad

¡Si!
 Con el esfuerzo, lucha y unidad mostrados durante la negociación salarial, nosotros, académicos de la UAEM, logramos un merecido reconocimiento salarial.
 ¡Con la FAAPAUAE, avanzamos!

**De esta forma la discriminación se impuso:
 Académicos 11.20% y Administrativos 5.25%
 o sea que ¿los administrativos valemos menos de la mitad?**

A nivel nacional la negociación de la dirigencia fue la más baja como se puede observar a continuación:

- ❖ UNAM administrativos: 8.7%
- ❖ Aguascalientes administrativos: 6.5% directo a salario y 1.8% a prestaciones.
- ❖ Colegio de Bachilleres administrativo: 5.5% directo a salario y 2.83% a retabulación.
- ❖ Baja California Sur Administrativos y Académicos: 5.25% directo a salario y 1.5% a retabulación.



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
<http://www.joseacontreras.net/mesico>

- ❖ Colegio de México Administrativos y Académicos: 5.25% directo a salario y 1.75% a prestaciones.
- ❖ Colima (sindicato de institución): 4.5% directo a salario y 5.5% a canasta básica.
- ❖ Chapingo Académicos: 5.25 por ciento directo al salario y 1.5 por ciento en prestaciones.
- ❖ Chiapas Administrativos: 9.2 % global promedio.
- ❖ Chihuahua Administrativos: 5.25% directo a salario 1% a retabulación y 2% a prestaciones.
- ❖ Nuevo León (sindicato de institución): 5.25% directo a salario 1.5% a prestaciones.
- ❖ Sinaloa (sindicato de institución) Administrativos: 6.75% directo a salario aguinaldo de 70 a 73 días y 2.1 a prestaciones. Académicos: 6.75% directo a salario 1.5% a prima de antigüedad y 0.5% a material didáctico.
- ❖ Universidad Iberoamericana Administrativos: 6.2 directo a salario.
- ❖ Yucatán Administrativos y Académicos: 6.25% directo a salario y 1.92% a prestaciones.
- ❖ Oaxaca Administrativos: 5.5% directo a salario y 2.5% a prestaciones.

B. Los 25 millones no entregados a los trabajadores

Desconocemos el destino que tuvieron los 25 millones entregados a la agrupación sindical mismos que no fueron reportados en los estados financieros del SUTESUAEM y que fueron publicados en la revista apertura universitaria del mes de octubre de 2003 (ver anexo “B”) que aparece en la **sección Breves UAEM** el siguiente texto: **“La UAEM entregó recursos al SUTESUAEM: el 14 de septiembre, el rector de la UAEM entregó 25 millones de pesos al Sindicato Único de Trabajadores y Empleados al Servicio de la Universidad Autónoma del Estado de México (SUTESUAEM) para apoyar sus actividades. Por primera vez en la historia del sindicato, la Administración Central entregó un reconocimiento institucional económico a la agrupación después de 25 años de su fundación, los recursos será utilizados para reconocer la trayectoria y el espíritu de servicio de 56 trabajadores y empleados”**. El dinero se esfumó ya que ningún trabajador se vio beneficiado, lo que es violatorio de las cláusulas 41, 42 y 46 del Contrato Colectivo de Trabajo.

C. Discriminación en la Revisión 2005

En el año de 2005 nuevamente se otorgó un aumento superior a los académicos (ver anexo “C”) cuando los trabajadores de la FAAPUAEM obtuvieron el 6.48% más 1.45% en prestaciones, es decir el 7.88% asignándose de la siguiente forma 1.2% de retabulación sobre salario 2004 más 3.3% de incremento al salario base retabulado que da un subtotal de 4.54% mas el 1.94% como apoyo académico que se incorpora al tabulador que da un total de 6.48% más 1.4% en prestaciones de la negociación contractual que da el 7.88%, mientras para los trabajadores administrativos del SUTESUAEM nos asignaron el 4.5% (3.3% a salario mas 1.2% a prestaciones), de esta forma persiste la discriminación hacia nuestro sector lo que es violatorio del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

D. Demanda ante la campaña del actual Rector del pago correcto del fondo de ahorro, alto a la subcontratación y pago correcto de viáticos

El compañero Justino Ramírez González en el año de 2005, durante la comparecencia que el actual Rector tuvo en la administración central durante su campaña para la Rectoría demandó lo siguiente:

1. Queremos plantearle nuestra inconformidad porque hasta el momento no se ha recibido el incremento de la prestación Fondo de ahorro que recibimos quincenalmente y que se encuentra pactado en la cláusula 68 inciso L del Contrato Colectivo que debe incrementarse conforme al aumento del salario mínimo a partir de enero de cada año.
2. Por otro lado a medida que pasa el tiempo se nos van reduciendo las posibilidades de mejorar nuestros ingresos, ya que anteriormente teníamos las posibilidades de desarrollar actividades en otros espacios universitarios y ahora se les da preferencia a los contratistas.



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
http://www.miaulavirtual.com.mx/madres_solteras

La subcontratación ha venido desplazando no solo plazas que anteriormente eran sindicalizadas sino también trabajos que nos correspondía realizar para el mejoramiento de nuestros Ingresos.

3. En el caso de los compañeros de transportes que realizan salidas existe descontento porque hay preferencias en la asignación de los viáticos.
4. Es por ello que solicito se establezca un sistema adecuado para la superación y profesionalización de los trabajadores administrativos ya que muchos compañeros deseamos superarnos pero no existen programas de capacitación acordes a que los trabajadores podamos hacer carrera administrativa en la Universidad los programas que se han establecido para promocionar a los trabajadores no son los adecuados ya que siempre existen preferencias para asignar los estímulos, además de que si uno pide su cambio y existe interés de alguna autoridad por ayudar a otra persona aunque no cumpla los requisitos, a uno no se lo conceden aunque vaya uno al sindicato y tenga uno el derecho en base a los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso que se marca en la Ley Federal del Trabajo.
5. Confiamos que en el caso de ser electo Rector habrá de considerar estos planteamientos para su resolución inmediata.

E. Discriminación 2006-2008

En el año 2006 nuevamente se nos discriminó (ver anexo “D”) al pactar en el caso del personal académico el 1.05% directo al salario del profesor el cual se integró quincenalmente, y para el caso de los trabajadores administrativos se convirtió en una cantidad fija de \$ 622.00 en una sola exhibición y por única vez (ver anexo “E”), sin embargo, el rector en nota periodística de fecha 23 de octubre de 2006, se pronuncia por el rescate del poder adquisitivo, culpando a las políticas nacionales y hasta señala que se lleva a cabo un programa de ahorro universitario para que parte del gasto corriente, se de un ahorro institucional, a fin de canalizarse a los sectores que más lo necesitan, situación que es completamente falsa porque no ha sido así, por su parte el secretario general del sindicato dijo que en la carrera administrativa se beneficiaron a más de dos mil trabajadores, representando una doble mentira, ya que ni existe la carrera administrativa como en el mismo texto se aprecia al final de la nota y solo se han repartido 300 promociones anuales de cien pesos quincenales (ver anexo “F”).

Pero eso sí en nota periodística de fecha 24 de septiembre de 2008 del periódico PODEREDOMEX.com, el rector, culpa nuevamente a la política social del gobierno federal ya que se preocupa en primer plano por la situación financiera de las instituciones y en segundo por lo que se puede hacer por el trabajador y en un desplante de soberbia, asegura que en la UAEMex se piensa en su gente, situación nuevamente falsa y fácilmente comprobable a través de lo que se denuncia en el presente documento (ver anexo “G”).

F. Demanda de Control Escolar

A continuación se denuncia lo más relevante de las demandas de la delegación de Control Escolar hecha llegar a las autoridades universitarias y sindicales en dos minutas: la primera de fecha 24 de enero del año 2006 (ver anexo “H”) y la segunda de fecha 16 de Marzo de 2006 (ver anexo “I”).

1. Minuta 1 de fecha 24 de enero del año 2006

Minuta No. DCE-01/2006. Acta de la Asamblea Delegacional de la Dirección de Control Escolar de los Trabajadores del SUTESUAEM.

Siendo las once horas del día veinticuatro de enero del año de dos mil seis, los trabajadores del SUTESUAEM adscritos a la Delegación de la Dirección de Control Escolar, con la presencia del Arq. Aram Flores González, Secretario General; del Lic. Juan Manuel Sánchez Díaz, Secretario de Conflictos y del C. Bonifacio García Hernández, Secretario del Exterior miembros del Comité Ejecutivo 2005-2009, en donde se demandó el cumplimiento de sus compromisos de campaña, y se



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
<http://www.joseacontreras.net/mesico>

dejen de violar los preceptos establecidos en la Declaración de Principios y Estatutos del SUTESUAEM, el Contrato Colectivo de Trabajo y la Ley Federal del Trabajo, así como respeto a la integridad y dignidad de los trabajadores en lo general y de los siguientes asuntos y conflictos en lo particular:

1. En la página 13 del Plan general de Trabajo 2005-2009 el Comité Ejecutivo se comprometió a cumplir y hacer cumplir los Estatutos y Declaración de Principios de nuestro sindicato, sin embargo hasta el momento se ha estado violando el Artículo 26 de la Declaración de Principios y Estatutos al haber pasado mas de cuatro meses sin que se lleve a cabo la Asamblea General, en donde se debe conocer, discutir y aprobar los presupuestos sindicales; discutir los lineamientos políticos generales, la actitud del Sindicato mismo a que se debe sujetar el Comité Ejecutivo y las Comisiones Sindicales; y nombrar en base a los dispuesto en los Estatutos, a la Comisión de Honor y Justicia y a la Comisión de Hacienda.

En base a lo anterior, demandamos respeto y cumplimiento a sus compromisos y en especial al Artículo 26 de la Declaración de Principios y Estatutos de nuestro sindicato en donde se establece que la Asamblea General Ordinaria, ejerce sus funciones de máxima autoridad sindical mediante la ejecución de las facultades que se indican:

- b) Conocer, discutir y aprobar o en su caso rechazar los estados de cuenta y presupuestos sindicales.
- c) Discutir los lineamientos políticos generales, la actitud del Sindicato mismo a que se debe sujetar el Comité Ejecutivo y Comisiones Sindicales.
- d) Nombrar en base a lo dispuesto en los presentes Estatutos al Comité Ejecutivo del S.U.T.E.S.U.A.E.M., a la Comisión de Honor y Justicia y a la Comisión de Hacienda.

2. En la página 12 viñeta 3 el actual Comité ejecutivo se comprometió a velar por el total cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y a evitar posibles violaciones a sus cláusulas, sin embargo hasta el momento se viene violando frecuentemente por parte de las autoridades y del sindicato no sólo el Contrato Colectivo de Trabajo, sino la Ley Federal del Trabajo, como en el caso de las Comisiones Mixtas que no se encuentran integradas o no funcionan violándose las Cláusulas de la 33 a la 46 del Contrato Colectivo de Trabajo.

3. Respecto al cambio de los días de descanso obligatorio (20 de enero, 18 de julio y 12 de octubre) pactados en la Cláusula 61 del Contrato Colectivo de Trabajo 2005-2006, demandamos el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, tanto en el sentido de que se dejen los días como se encuentran pactados, que los dirigentes eviten pactar con las autoridades dichos cambios y que en el caso de que se trabaje en dichos días de descanso, se pague un salario doble al recibido por dicho día, tal y como se encuentra pactado en la Cláusula 62 del Contrato Colectivo de Trabajo.

A este respecto el Arq. Aram Flores González, Secretario General del SUTESUAEM, se comprometió a respetar lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

4. En la página 8 del Plan General de Trabajo 2005-2009, viñetas 2 y 3 el Comité Ejecutivo se comprometió a solicitar retabulación salarial y reglamentar la asignación de promociones tomando en cuenta a los trabajadores, sin embargo, en este mes acaba de ingresar la C. Mayra Esther Durán Bernal, como trabajador administrativo de base, con categoría de Jefe de Sección y sueldo quincenal de \$ 6,863.01, cuando en nuestra delegación tenemos trabajadores con mayores derechos, antigüedad, con puestos y sueldos muy inferiores de hasta \$1,172.41 , sin que durante más de 20 años hubiéramos sido considerados para alguna promoción, retabulación o ascenso.

Es por ello que hacemos llegar ante los representantes y habremos de hacer llegar a las autoridades, nuestra más enérgica protesta e inconformidad por las continuas irregularidades y violaciones a la Ley Federal del Trabajo y a nuestra contratación colectiva como es el caso de la violación a los Artículos 86, 154, 155, 157, 158, 159 y demás relativos de la Ley Federal de Trabajo en cuanto a lo que se refiere “a trabajo igual salario igual” y a nuestros “derechos de preferencia



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
http://www.miaulavirtual.com.mx/madres_solteras

antigüedad y ascenso”, así como a las Cláusulas 7, 41, 42, 51 y demás relativas del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por lo anteriormente expuesto demandamos en base al artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo la indemnización correspondiente a tres meses de salario y los salarios caídos hasta que se nos resuelva satisfactoriamente la retabulación y regularización a que tenemos derecho.

A este respecto el Arq. Aram Flores González, Secretario General del SUTESUAEM, se comprometió a cubrir las plazas vacantes con el mismo personal adscrito a la propia Dirección de Control Escolar y respetar lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

5. En la página 7 del Plan General de Trabajo 2005-2009, viñeta 3 el Comité Ejecutivo se comprometió a la recuperación de plazas sindicalizadas que no han sido cubiertas por jubilaciones, despidos, renunciaciones o defunciones, sin embargo hasta el momento como ha quedado de manifiesto en el numeral anterior las plazas son cubiertas con personal externo e incluso las plazas que ha dejado el personal sindicalizado son cubiertas con personal de confianza violándose con ello las Cláusulas 13, 14, 15 y 41 del Contrato Colectivo de Trabajo así como nuestros “derechos de preferencia antigüedad y ascenso” contemplados en la Ley Federal del Trabajo.

A este respecto el Arq. Aram Flores González, Secretario General del SUTESUAEM, se comprometió a respetar lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo y a cubrir las plazas sindicalizadas con el mismo personal sindicalizado sin que tengan que cubrir las plazas el personal de confianza.

6. Se deje de violar por parte de las autoridades y del sindicato el Contrato Colectivo de Trabajo en su cláusulas 16 y 28 y por lo tanto se les reconozca como trabajadores administrativos de base a los siguientes compañeros:
 - a. Serrano Desales Nancy quien desempeña el puesto de auxiliar con sueldo de \$1,550.25 pesos quincenales y lleva siete años firmando contratos.
 - b. Juárez Trejo Ivan quien desempeña el puesto de Asistente con sueldo de \$1,995.96 pesos quincenales y lleva seis años diez meses firmando contratos.
 - c. Velásquez Colín Eugenia Elizabeth quien desempeña el puesto de Secretaria con sueldo de \$1,172.41 pesos quincenales y lleva dos años nueve meses firmando contratos.
 - d. Ambríz Vílchis Fabiola quien desempeña el puesto de Auxiliar con sueldo de \$1,550.41 pesos quincenales y lleva dos años cuatro meses firmando contratos.

Lo anterior en virtud de que la Cláusula 16 claramente establece que cuando el trabajo se vuelve permanente el trabajador adquirirá la base, situación que se advierte en el caso de los trabajadores citados y dado que como se señala en la Cláusula 28 el trabajo que desarrollan es de carácter permanente deben ser considerados trabajadores de base, debiéndoseles retribuir adecuadamente sus quinquenios, vacaciones, prima vacacional y demás prestaciones que se adeudan y que se encuentran ligadas a la antigüedad, para lo cual en base al artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo demandamos se determine la antigüedad correspondiente como ha quedado establecida en los incisos que anteceden a este párrafo.

A este respecto el Aram Flores González, Secretario General del SUTESUAEM, se comprometió, a revisar cada uno de los casos y a resolverlos en base al Contrato Colectivo de Trabajo

1. Los trabajadores administrativos sindicalizados hemos sido frecuentemente discriminados, violando no sólo nuestros derechos laborales, sino nuestros más elementales derechos humanos, lo que representa una falta de ética de las autoridades universitarias, como es el caso de que frecuentemente les dan mayores incrementos salariales y prestaciones al sector académico, sin embargo, ahora no solo no nos dan, sino que nos quitan o nos roban, con lo que se configuran otro tipo de delitos, ya que durante todo el año de 2005 no se incrementó el fondo de ahorro, que recibimos quincenalmente, en el porcentaje que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos determinó para los de su clase, de esta forma, en el



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
<http://www.joseacontreras.net/mesico>

año 2003 se tenía pactada la cantidad de \$ 116.29 quincenales que al incrementarse el salario mínimo para 2004 en un 4.491315% la cantidad a pagar durante 2004 fue de \$ 121.51, cantidad que permaneció invariable durante todo el año de 2005, cuando debió haberse incrementado en un 4.606982% y habérsenos pagado durante las 24 quincenas la cantidad de 127.11, sin embargo mañosamente a partir de la primer quincena de enero del presente año se incrementa el fondo de ahorro de \$ 121.51 no a los 127.11 que se nos debió de haber pagado quincenalmente durante 2005, sino a una cantidad inferior que es de \$ 126.37 y además que no corresponde a los \$ 132.19 que se nos debe pagar para 2006 que resulta de aplicar el porcentaje de incremento de 3.995460% al fondo de ahorro de 2005 que debió haber sido de \$ 127.11.

Por lo que existe un adeudo de \$ 5.60 pesos por trabajador durante las 24 quincenas del año 2005 haciendo un subtotal de \$ 134.40 así como un adeudo de \$ 5.82 pesos durante 4 quincenas, considerando hasta la 2ª quincena de febrero de 2006 que hace un subtotal de \$ 23.30 que sumados a los \$ 134.40 de adeudo del año de 2005 representa un total de \$ 157.70, como se ilustra a continuación.

Año	Salario Mínimo	Porcentaje de incremento	Fondo Ahorro	Pago a la 1er quincena de Enero 2006	Adeudos	Quincenas a la 2a de Febrero 2006	Adeudos
2003	40.30		116.29000				
2004	42.11	4.491315	121.51295				
2005	44.05	4.606982	127.11103	126.37	5.60	24	134.40
2006	45.81	3.995460	132.18970	126.37	5.82	4	23.30
Se anexan tablas de salarios mínimos 2003, 2004, 2005 y 2006					Adeudo por trabajador		157.70

Es por ello que exigimos se de cumplimiento cabal a la cláusula 68 inciso “L” y se modifique su redacción a como se encontraba antes ya que en la revisión contractual pasada el contrato fue, no sólo mutilado respecto a los implementos de trabajo, sino que muchas cláusulas como esta fueron alteradas para beneficio de las autoridades, situación que está en contra de la irreunciabilidad de los derechos de los trabajadores que ampara la Ley Federal del Trabajo y que es violatoria de su Artículo 5º fracción XIII que a la letra dice:

“Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las norma de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.”

Por lo que, para que no se preste a renunciabilidad de derechos, discriminaciones, interpretaciones inadecuadas ni ventajosas para las autoridades, demandamos se respeten todas y cada una de las cláusulas en sus términos originalmente pactados como son las cláusulas 68 incisos “i” y “l”, 71 y demás que resulten, ello siempre que beneficien a los trabajadores como se encuentra pactado en las Cláusulas 6, 7, 8 y 9 del Contrato Colectivo de Trabajo que a la letra dice:

Cláusula No 6. Las disposiciones de este Contrato que favorezcan a los trabajadores son irrenunciables, los casos no previstos en el presente Contrato ni en el Reglamento Interior de Trabajo, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, convenios, minutas, etc., celebrados entre la UAEM y el



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
http://www.miaulavirtual.com.mx/madres_solteras

SUTESUAEM, así como los principios generales de derecho y costumbres establecidas que sean favorables a los trabajadores de la UAEM.

Cláusula No. 7. En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que les conceda la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y las normas vigentes de la UAEM.

Cláusula No. 8. Las condiciones específicas de la prestación de los servicios serán fijadas en el Reglamento Interior de Trabajo que será formulado y acordado entre la UAEM y el SUTESUAEM, el cual no podrá contener normas contrarias a las leyes, al presente Contrato ni a las costumbres establecidas, en cuanto sean favorables a los trabajadores.

Cláusula No. 9. Para que sean obligatorios los acuerdos que celebren las partes, deberán constar por escrito y estar firmados por representantes autorizados; estos acuerdos no deben contravenir lo estipulado en el presente Contrato, la Ley Federal del Trabajo, convenios, minutas, acuerdos, etc., celebrados entre la UAEM y el SUTESUAEM, así como a los principios generales de derecho ni a las costumbres, en cuanto sean favorables a los trabajadores.

2. Respecto al terreno propiedad del SUTESUAEM, en donde se había propuesto crear una unidad habitacional el Arq. Aram Flores González, Secretario General del SUTESUAEM, se comprometió a que se habría de construir en un corto plazo un centro recreativo para los trabajadores administrativos sindicalizados, de cuyo avance se nos mantendrá informados.
3. Respecto a las reformas del Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo en base al Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Arq. Aram Flores González, Secretario General del SUTESUAEM, se comprometió a dar una solución inmediata.

Siendo las 13:00 horas del día de la fecha se levanta la sesión firmando para constancia los trabajadores de la Delegación de la Dirección de Control Escolar afiliados al SUTESUAEM.

1. Minuta 1 de fecha 16 de marzo del año 2006

Minuta de Acuerdos de la Asamblea Delegacional de la Dirección de Control Escolar No. DCE-02/2006

Quienes suscribimos trabajadores administrativos sindicalizados de la Delegación de Control Escolar del SUTESUAEM, en reunión celebrada el día de hoy, comparecemos ante usted para demandar en base a la cláusula quinta del Contrato Colectivo de Trabajo el cumplimiento de los numerales 4, 5, 6 y 7 de la Minuta de la Asamblea Delegacional No. DCE-01/2006 de la Dirección de Control Escolar de fecha 24 de Enero de 2006 anexada en oficio suscrito por el Delegado y Subdelegada y entregado a la dirección a su digno cargo el día 28 de febrero del año en curso, ya que hasta el momento no tuvimos respuesta.

Por otro lado, venimos a demandar se respete la integridad de la compañera C. Mayra Esther Durán Bernal y se proceda a entregar su pago de la primer quincena de marzo en las condiciones en las que lo ha venido recibiendo a la brevedad inmediata, sin que se vea afectada en ninguna de su percepciones y hacemos responsables a las autoridades universitarias de los daños y perjuicios que se cometan en contra ella o en contra de cualquier persona involucrada en el presente caso, ello con base en los siguientes hechos y consideraciones de derecho.

H E C H O S

Con profunda indignación nos hemos enterado de que a la compañera Mayra Esther Durán Bernal, el día 15 de los corrientes le fue ilegal e indebidamente retenido el pago de su quincena argumentando la autoridad universitaria error en el pago de su salario y que por lo tanto habrán de



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
<http://www.joseacontreras.net/mesico>

proceder a la disminución del mismo, lo que como podrá usted observar en lugar de venir a resolver las violaciones a la contratación colectiva, viene a agregar mayores violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo y a la Ley Federal del Trabajo, lo que pone directamente a nuestra máxima casa de estudios en contra del estado de derecho y no podemos entender que sea precisamente en la Universidad Autónoma del Estado de México, en donde supuestamente enseñan a respetar las leyes y a defender las injusticias, en donde sus autoridades centrales cometan estos atentados en contra del estado de derecho, de la Ley Federal de Trabajo, de nuestra Contratación Colectiva y Legislación Universitaria.

Por otro lado es falso de toda falsedad el que se haya cometido un error, toda vez que los procesos de la Dirección de Recursos Humanos se encuentran dentro del Sistema de Gestión de Calidad mismos que se encuentran certificados con la norma ISO 9001: 2000 (certificación que es bastante cara) y resulta absurdo el querer hacernos creer que fue un error, ya que también existen auditorías que se practican periódicamente además de que dicho salario lleva meses percibiéndolo y que curioso que es hasta que lo denunciemos, cuando se quiere corregir y suponiendo, sin conceder, que así fuera la compañera ya generó derechos y es ilegal e injusta la retención del pago y la disminución del salario.

D E R E C H O

Se viola la Cláusula 52 del Contrato Colectivo de Trabajo al disminuirle su salario y que a la letra dice: *“Cláusula No. 52. En ningún caso el salario podrá ser disminuido”*.

Se viola la Cláusula 68 inciso “b” del Contrato Colectivo de Trabajo al modificar su categoría y nivel y que a la letra dice: *“Cláusula No. 68. Los trabajadores al servicio de la UAEM, tendrán los siguientes derechos: b) Conservar su categoría o nivel”*.

Se viola el Artículo 5º fracción XIII que a la letra dice:

“Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las norma de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.”

Se viola el artículo 33 de la Ley Federal del trabajo que habla de que *es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados*; asimismo se violan los artículos 88, 98, 99, 104, 106, 109, 110, 112 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo

Por lo anteriormente expuesto y fundado venimos ante usted, respetuosamente, a demandar alto a las violaciones a la legislación laboral y universitaria, así como que se dé cumplimiento a nuestras peticiones y demandas contempladas en los numerales 4, 5, 6 y 7 de la Minuta de la Asamblea Delegacional No. DCE-01/2006 de la Dirección de Control Escolar de fecha 24 de Enero de 2006, así como evite la autoridad universitaria afectar a la compañera C. Mayra Esther Durán Bernal o a cualquier persona involucrada en el presente conflicto, ya que es atentatorio de los más elementales derechos humanos. Firman el Delegado y Subdelegado sindical de Control Escolar.

G. Plazas escalafonarias no cubiertas, nómina automatizada y trabajadores de confianza.

Actualmente para ocupar un puesto de relativa importancia en la UAEM se requiere venir de fuera, ser de gobierno, cuate o compadre. Por otro lado la discrecionalidad con que se administran los recursos humanos es verdaderamente asombrosa ya que de todos es conocido que para ocupar puestos de confianza o ascender en la estructura a ningún aspirante se le aplica examen para certificar sus competencias laborales, tampoco es importante que cumpla con el perfil requerido, basta con ser recomendado por el sistema en el poder para ocuparlo y ya, así vemos como



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
http://www.miaulavirtual.com.mx/madres_solteras

personas que nunca estuvieron en la administración universitaria en menos de cinco años hacen Carrera Express y ascienden rápidamente a los puestos de primer nivel, antes del año 2001 se podía hacer carrera administrativa, ahora es prácticamente imposible pues se menosprecia la preparación de los trabajadores administrativos sindicalizados o no, que han sido educados en las aulas universitarias, tal es el caso de que en la Dirección de Infraestructura Académica, mejor conocida como la Biblioteca Central de acuerdo a lo declarado por el Rector en el Congreso Nacional del Colegio de Bibliotecarios celebrado en el auditorio de Humanidades en el año 2007, están esperando a que regrese el anterior Director (Cabrera, que viene de México), quien renunció para irse al gobierno federal, esto desilusiona, ya que tal parece que nuestra universidad no es capaz de formar sus propios cuadros sino los tiene que importar de otras instituciones, ¿de qué sirve entonces la licenciatura de Ciencias de la Información y sus egresados? Mientras, ha pasado más de un año estando al frente un encargado del despacho y siguen esperando a Cabrera ó ¿será entonces que no es tan necesaria esa plaza, ya que la dependencia sigue funcionando sin necesidad de tener Director?

Lo anterior representa violación al artículo 24 de nuestra Constitución del Estado de México, que a la letra dice:

“Artículo 24.- Los mexiquenses serán preferidos en igualdad de circunstancias a los demás mexicanos para el desempeño de cargos públicos del Estado o de los municipios, siempre que cumplan los otros requisitos que las leyes o reglamentos exijan”

Por otro lado la UAEM en los últimos años ha detenido el crecimiento de la plantilla de trabajadores sindicalizados y violando la contratación colectiva ha propiciado un crecimiento excesivo en la plantilla del personal de confianza y el contratado por honorarios (nómina automatizada).

Como prueba de nuestro dicho la nota periodística de PODEREDOMEX.com de fecha 24 de septiembre, el secretario general del sindicato menciona que se aumentó el número de agremiados, ya que 50 plazas de la nómina automatizada se sindicalizaron y se extendieron 71 nombramientos de base, de personas a las que durante muchos años han tenido firmando contratos y hasta su renuncia, por si se ofrece, como nos lo han denunciando los trabajadores, sin embargo la lista todavía es grande ya que se asegura que en un futuro inmediato se cubrirá el cien por ciento.

A su vez el rector anuncia en la misma nota que para el próximo año empleados de la nómina automatizada, serán trasladados a la nómina general, para garantizar su seguridad social.

Es gracias a que hemos venido denunciando estas irregularidades que se empieza a tomar cartas en el asunto, pero el actual rector tiene toda la responsabilidad de tantas violaciones a la contratación colectiva, a los derechos laborales de los trabajadores y a los derechos humanos, ya que desde la administración pasada que fungió como Secretario Administrativo y se vino abusando de los trabajadores, que se encuentran en total estado de indefensión, por la complicidad existente entre autoridades universitarias y sindicato, como es el caso del secretario general del Sutesuaem cuando afirma, en la misma nota periodística, que por parte de la Auditoría de la UAEM se hizo en 2007 una revisión de la Tesorería del sindicato (ver anexo “G”).

Es decir que el patrón es cómplice de las irregularidades del sindicato ya que audita al sindicato, cuando este es independiente y autónomo, ya que el secretario general del sindicato por más de tres años no ha sido capaz de convocar a Asamblea General para nombrar a la Comisión de Hacienda, que se debe nombrar cada año, y que debe ser la encargada de auditar las finanzas sindicales, es lamentable que en la máxima casa de estudios de la entidad a donde nos enseñan a respetar las leyes, sea precisamente en donde más se violan.

De esta forma el crecimiento de personal sindicalizado en números redondos, fue del orden de un 11% al pasar de 1,800 a 2,000 trabajadores, cuando el crecimiento del personal de confianza se



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
<http://www.joseacontreras.net/mesico>

incrementó en un 100% al pasar de 500 a 1000² trabajadores de cuello alto. Antes la proporción era de 3.6 trabajadores por Jefe ahora por cada 2 trabajadores tenemos un Jefe.

Mientras, los trabajadores sindicalizados sufren las consecuencias por el incremento indiscriminado en las cargas de trabajo, ya que la universidad crece y se modifica, pero la plantilla de trabajadores sindicalizados se mantiene constante y proporcionalmente disminuye como en el caso de Control Escolar.

Hablando de esta dependencia, es verdaderamente lamentable la falta de sensibilidad humana de las autoridades, hasta con los empleados de confianza, ya que acaba de fallecer Manuel Zúñiga Moreno de un paro cardíaco, por la excesiva carga de trabajo y gran responsabilidad ya que venía manejando grandes cantidades de dinero en instituciones bancarias y frecuentes traslados a la Dirección General de Profesiones para liberar cédulas profesionales y aunque dejó su vida en la universidad, a la hora de su muerte las autoridades no fueron para apoyarlo, mejor los trabajadores compañero de el cooperaron, ya que son de muy escasos recursos y el era el único sosten de su madre que se encuentra discapacitada.

Respecto al trabajo, ahora queda a cargo de un trabajador licenciado en administración de nombre Nilton Aurelio Sánchez Domínguez quien desde hace 4 años lo tienen trabajando bajo la figura de Servicio social percibiendo una miserable beca de un mil pesos quincenales (ver anexo “J”)

Desgraciadamente nuestro rector es humano y defiende la problemática social desde el discurso y no en los hechos, lamentablemente ingresó a la sociedad de geografía y estadística con un trabajo sobre ética.

Otra argucia que utilizan las autoridades para evitar el crecimiento de los trabajadores sindicalizados es contratar al personal por subcontratación (outsourcing) por tiempo determinado e indefinidamente prolongar los contratos, violando con ello el Contrato Colectivo de Trabajo en sus cláusulas 13 y 16 que a la letra dicen:

“CLÁUSULA No. 13. La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que adopte la UAEM, o la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados; en consecuencia, los trabajos en materia de relación laboral, aun cuando se retribuyan con cargos a partidas especiales, incluso los eventuales serán regidos por el presente Contrato Colectivo de Trabajo, sin perjuicio de que la UAEM pueda celebrar contratos de obra a precio alzado por servicios profesionales y cualquier otro de naturaleza distinta a la laboral, cuando sus necesidades así lo exijan notificándose al SUTESUAEM la celebración de los contratos mencionados.”

“Cláusula No. 16. Serán considerados trabajadores temporales, los que presten sus servicios por obra determinada o por tiempo determinado.

Al concluir la obra determinada, finalizará la relación de trabajo, sin responsabilidad para la Institución.

Las relaciones por obra determinada o por tiempo determinado, se prorrogarán el tiempo necesario, hasta la conclusión del objeto o materia que les dio origen y si éstos se hiciesen permanentes, el trabajador adquirirá la base.”

De acuerdo a lo declarado por el abogado laboralista, Juan Vargas García, integrante de la Barra de Abogados del Estado de México, quien alertó sobre el fraude que las empresas “outsourcing” cometen en contra de los derechos de los trabajadores y que en los últimos años su uso se ha incrementado 50 por ciento en la planta productiva.

L

² López Castañares Rafael, Primer Informe Anual del Rector de la UAEM 2001-2002, UAEM, Toluca, México, 2002, p. 131.



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
http://www.miaulavirtual.com.mx/madres_solteras

Las denominadas “outsourcing” son aquellas sociedades que subcontratan o comercializan el trabajo de los obreros a las empresas, deslindándose éstas de responsabilidades fiscales y laborales.

El especialista laboral precisó que eso es un vil fraude a la clase trabajadora, ya que la empresa no tiene ninguna relación con él, debido a que no hay ningún contrato de trabajo de por medio, ya sea individual o colectivo – a través de un sindicato-; dado que el presunto “empleado” es “socio” de esa “outsourcing”.

La negociación que se establece entre estas “outsourcing”, puntualizó, es una violación al artículo 3º Constitucional en el que se consagra el trabajo como un derecho de los mexicanos y no un artículo de comercialización, porque eso es lo que hacen tales asociaciones, “comercializan con los derechos del trabajador”

El obrero u empleado queda anulado laboralmente, pues según explicó Vargas García, pierden sus derechos sociales como el de seguridad, Infonavit, antigüedad, el derecho a organizarse en un sindicato, y por consiguiente, el derecho a emplazamiento a huelga, esta última, derecho que en la historia del mundo ha costado mucha sangre.

Las “outsourcing”, expuso Vargas García, ha sido una alternativa de la iniciativa privada para ya no contar personal, sino que contrataría a una empresa externa que administre esa mano de obra, evitando pagar prestaciones como seguro, Infonavit, y otras prestaciones, pues el empleado al ser “socio” de esas “outsourcing” ya no tiene derechos, “esta es la forma en que el patrón evade impuestos y no paga cuotas.

La situación exhibida por Vargas García fue calificada como un “fraude auténtico a los derechos del trabajador”

Esta modalidad usada por las empresas ha ido en aumento desde hace ocho años y el abogado laborista previó que en los próximos se utilizará más.³

En el mismo caso se encuentran innumerables trabajadores que cobran por nómina automatizada y para las autoridades de la UAEM son considerados por honorarios, como si trabajaran en forma independiente, cuando ello no es cierto, ya que tienen un horario, checan y su trabajo es subordinado bajo las órdenes de un jefe, existiendo entonces una relación laboral, ello además de representar una violación a la Contratación Colectiva y a la Ley Federal del Trabajo, viola disposiciones de orden Fiscal y las relativas a la Seguridad Social, ya que es una argucia de las autoridades para no pagar impuestos, así como para evadir prestaciones a las que tienen derecho por el Contrato Colectivo y la Seguridad Social que es obligatoria.

De esta forma dichos trabajadores viven en el limbo, forman parte de la "Universidad de la Nada", ya que les hacen firmar contratos continuamente, no les pagan un salario adecuado, no les pagan prestaciones, no tienen derecho a la Seguridad Social y mucho menos pueden aspirar a acumular antigüedad para algún día jubilarse.

Dichos trabajadores no pueden considerarse como personal que trabaja en forma independiente o por honorarios, ya que su trabajo es como lo señala el Contrato Colectivo y la Ley Federal del Trabajo personal y subordinado mediante el pago de un salario como se establece en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y en la Cláusula 13 del Contrato Colectivo, por ello dichos trabajadores deberían ser sindicalizados.

En los años de 1990 y 1991, para garantizar la discrecionalidad en la manipulación del Contrato Colectivo de Trabajo y del personal de confianza, se impuso el incumplimiento de minutas e incluso

L

³ Sánchez Sánchez, Leonor. 2008. “Un fraude las empresas outsourcing”. *El Sol de Toluca*. Martes 4 de marzo. Año LX, No. 21257. Sección Nacional pp. 1 y 2 F. Toluca, México.



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
<http://www.joseacontreras.net/mesico>

se alteraron documentos oficiales y compromisos contractuales como es el caso del quinquenio y la modificación del Contrato Colectivo de Trabajo para excluir al personal de confianza del goce de sus derechos. Con estas argucias, ahora al personal que se reintegra a su puesto de base no les reconocen su prestaciones y derechos que les asisten, como es el caso de los quinquenios, cuando todos sabemos que uno de los principios generales del derecho es la no retroactividad de la Ley en perjuicio de los derechos adquiridos por los trabajadores, es así como los trabajadores de base se han visto afectados en sus ingresos, el tabulador y escalafón se quedan vergonzosamente rezagados y el personal de confianza se encuentra en total estado de indefensión.

La recuperación de plazas sindicalizadas que no han sido cubiertas por jubilaciones, despidos, renuncias o defunciones, es algo inaplazable como lo ha demandado la Dirección de Control Escolar, ante las autoridades y el sindicato, sin embargo hasta el momento como ha quedado de manifiesto en el numeral anterior las plazas son supuestamente canceladas pero en realidad son cubiertas con personal de subcontratación, por nómina automatizada, e incluso las plazas que ha dejado el personal sindicalizado son cubiertas con personal de confianza violándose con ello las Cláusulas 13, 14, 15 y 41 del Contrato Colectivo de Trabajo así como a los Artículos 86, 154, 155, 157, 158, 159 y demás relativos de la Ley Federal de Trabajo en cuanto a lo que se refiere “a trabajo igual salario igual” y a nuestros “derechos de preferencia antigüedad y ascenso”.

Otro acto de discriminación es que mientras a los trabajadores administrativos sindicalizados se nos asigna un presupuesto anual de novecientos mil pesos para promociones, a los académicos se les asignan veinte millones de pesos en forma adicional al PROED y al PROEPA (ver anexo “L”).

H. Terreno

En lo que se escritura el terreno de Cacalomacán propiedad del sindicato, se debe proceder a incluir un artículo transitorio en el nuevo contrato colectivo en donde la UAEM se obliga a escriturar dicho terreno.

IV. Estudio Comparativo de Tabuladores

Con fecha 20 de febrero de de 2008, se hizo llegar al secretario general del sindicato y a las autoridades universitarias, el estudio comparativo de tabuladores que a continuación se presenta, sin que haya existido ningún avance al respecto (ver anexo “K”).

A continuación se presenta el estudio comparativo de tabuladores de la UAEM con respecto a las siguientes instituciones:

- a. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP).
- b. Colegio de México (ColMex).
- c. Universidad Autónoma de Baja California Sur (UABS).
- d. Universidad Autónoma de Chapingo (UACH).
- e. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).
- f. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

A. Metodología:

2. Se procedió a consultar las páginas de Internet para obtener los tabuladores del personal administrativo sindicalizado de las universidades siguientes:
 - a. Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM).
 - b. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP).
 - c. Colegio de México (ColMex).
 - d. Universidad Autónoma de Baja California Sur (UABS).
 - e. Universidad Autónoma de Chapingo (UACH).



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
http://www.miaulavirtual.com.mx/madres_solteras

- f. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).
 - g. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
3. El tabulador de la Universidad Autónoma del Estado de México, se procedió a ordenar por rangos salariales en orden ascendente (ver anexo 1), para facilitar su comparación con el tabulador de las otras universidades determinándose 4 rangos:

El primero de	\$ 1,452.28 a \$ 2,592.69.
El segundo de	\$ 2,749.30 a \$ 2,749.30.
El tercero de	\$ 2,853.65 a \$ 2,905.90.
El cuarto de	\$ 3,088.43 a \$ 3,532.02.

4. Se vaciaron los datos en una tabla de Excel del tabulador de la Universidad Autónoma del Estado de México y de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) (ver anexo 2) para obtener el primer comparativo (ver anexo 3) en donde las columnas representan lo siguiente:

Primer columna:	Número progresivo.
Segunda columna:	La denominación del puesto y categoría en la UAEM.
Tercer columna:	El sueldo mensual de la UAEM que corresponde a cada puesto.
Cuarta columna:	El factor 2 que sirve para obtener el sueldo mensual del tabulador de la BUAP al multiplicarlo por la quinta columna que es el sueldo quincenal de la BUAP.
Quinta columna:	El sueldo quincenal de la BUAP, correspondiente a puesto similar ó análogo de la UAEM.
Sexta columna:	El sueldo mensual de la BUAP, correspondiente a puesto similar ó análogo de la UAEM.
Séptima columna:	La diferencia salarial en porcentaje del sueldo mensual tabulado en la UAEM con respecto al sueldo mensual tabulado de la BUAP.
Octava columna:	La diferencia salarial en cantidad del sueldo mensual tabulado en la UAEM con respecto al sueldo mensual tabulado de la BUAP.
Novena columna:	La denominación del puesto y categoría del tabulador de la BUAP con el cual se comparó el puesto de la UAEM.
Décima columna:	El código con el que se identifica el puesto en el tabulador de la BUAP.
Undécima columna:	Observaciones.

5. Se vaciaron los datos en una tabla de Excel del tabulador de la Universidad Autónoma del Estado de México y de el Colegio de México (ver anexo 4) para obtener el segundo comparativo (ver anexo 5) en donde las columnas representan lo siguiente:

Primer columna:	Número progresivo.
Segunda columna:	La denominación del puesto y categoría en la UAEM.
Tercer columna:	El sueldo mensual de la UAEM que corresponde a cada puesto.
Cuarta columna:	El sueldo mensual del Colegio de México.
Quinta columna:	La diferencia salarial en porcentaje del sueldo mensual tabulado en la UAEM con respecto al sueldo mensual tabulado del Colegio de México.
Sexta columna:	La diferencia salarial en cantidad del sueldo mensual tabulado en la UAEM con respecto al sueldo mensual tabulado del Colegio de México.
Séptima columna:	La denominación del puesto y categoría del tabulador del Colegio de México con el cual se comparó el puesto de la UAEM.
Octava columna:	La clave tabular con la que se identifica el puesto del Colegio de México.
Novena columna:	El status con el que se identifica el puesto del Colegio de México.
Décima columna:	Observaciones.



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
<http://www.joseacontreras.net/mesico>

6. Se vaciaron los datos en una tabla de Excel del tabulador de la Universidad Autónoma del Estado de México y de la Universidad Autónoma de Baja California Sur (ver anexo 6) para obtener el tercer comparativo (ver anexo 7) en donde las columnas representan lo siguiente:

Primer columna:	Número progresivo.
Segunda columna:	La denominación del puesto y categoría en la UAEM.
Tercer columna:	El sueldo mensual de la UAEM que corresponde a cada puesto.
Cuarta columna:	El sueldo mensual de la Universidad Autónoma de Baja California Sur.
Quinta columna:	La diferencia salarial en porcentaje del sueldo mensual tabulado en la UAEM con respecto al sueldo mensual tabulado de la Universidad Autónoma de Baja California Sur.
Sexta columna:	La diferencia salarial en cantidad del sueldo mensual tabulado en la UAEM con respecto al sueldo mensual tabulado de la Universidad Autónoma de Baja California Sur.
Séptima columna:	La denominación del puesto y categoría del tabulador de la Universidad Autónoma de Baja California Sur con el cual se comparó el puesto de la UAEM.
Octava columna:	Observaciones.

7. Se vaciaron los datos en una tabla de Excel del tabulador de la Universidad Autónoma del Estado de México y de la Universidad Autónoma de Chapingo (ver anexo 8) para obtener el cuarto comparativo (ver anexo 9) en donde las columnas representan lo siguiente:

Primer columna:	Número progresivo.
Segunda columna:	La denominación del puesto y categoría en la UAEM.
Tercer columna:	El sueldo mensual de la UAEM que corresponde a cada puesto.
Cuarta columna:	El sueldo mensual de la Universidad Autónoma de Chapingo, correspondiente a puesto similar ó análogo de la UAEM.
Quinta columna:	La diferencia salarial en porcentaje del sueldo mensual tabulado en la UAEM con respecto al sueldo mensual tabulado de la Universidad Autónoma de Chapingo.
Sexta columna:	La diferencia salarial en cantidad del sueldo mensual tabulado en la UAEM con respecto al sueldo mensual tabulado de la Universidad Autónoma de Chapingo.
Séptima columna:	La denominación del puesto y categoría del tabulador de la Universidad Autónoma de Chapingo con el cual se comparó el puesto de la UAEM.
Octava columna:	El tipo con el que se identifica el puesto en el tabulador de la Universidad Autónoma de Chapingo.
Novena columna:	El nivel con el que se identifica el puesto en el tabulador de la Universidad Autónoma de Chapingo.
Décima columna:	Observaciones.

8. Se vaciaron los datos en una tabla de Excel del tabulador de la Universidad Autónoma del Estado de México y de la Universidad Autónoma Metropolitana (ver anexo 10) para obtener el quinto comparativo (ver anexo 11) en donde las columnas representan lo siguiente:

Primer columna:	Número progresivo.
Segunda columna:	La denominación del puesto y categoría en la UAEM.
Tercer columna:	El sueldo mensual de la UAEM que corresponde a cada puesto.
Cuarta columna:	El sueldo mensual de la Universidad Autónoma Metropolitana.
Quinta columna:	La diferencia salarial en porcentaje del sueldo mensual tabulado en la UAEM con respecto al sueldo mensual tabulado de la Universidad Autónoma Metropolitana.
Sexta columna:	La diferencia salarial en cantidad del sueldo mensual tabulado en la UAEM con respecto al sueldo mensual tabulado de la Universidad Autónoma Metropolitana.



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
http://www.miaulavirtual.com.mx/madres_solteras

- Séptima columna: La denominación del puesto y categoría del tabulador de la Universidad Autónoma Metropolitana con el cual se comparó el puesto de la UAEM.
- Octava columna: El nivel con el que se identifica el puesto en el tabulador de la Universidad Autónoma Metropolitana.
- Novena columna: Observaciones.
9. Se vaciaron los datos en una tabla de Excel del tabulador de la Universidad Autónoma del Estado de México y de la Universidad Nacional Autónoma de México (ver anexo 12 y archivo unam2006.pdf en disquete, ya que al estar protegido no se permite imprimir) para obtener el sexto comparativo (ver anexo 13) en donde las columnas representan lo siguiente:
- Primer columna: Número progresivo.
- Segunda columna: La denominación del puesto y categoría en la UAEM.
- Tercer columna: El sueldo mensual de la UAEM que corresponde a cada puesto.
- Cuarta columna: El sueldo neto mensual de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Quinta columna: La diferencia salarial en porcentaje del sueldo mensual tabulado en la UAEM con respecto al sueldo mensual tabulado de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Sexta columna: La diferencia salarial en cantidad del sueldo mensual tabulado en la UAEM con respecto al sueldo mensual tabulado de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Séptima columna: La denominación del puesto y categoría del tabulador de la Universidad Nacional Autónoma de México con el cual se comparó el puesto de la UAEM.
- Octava columna: El rango con el que se identifica el puesto en el tabulador de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Novena columna: El nivel con el que se identifica el puesto en el tabulador de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Décima columna: La clave con la que se identifica el puesto en el tabulador de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Undécima columna: Observaciones.
10. Se vaciaron los datos en una tabla de Excel del tabulador de la Universidad Autónoma del Estado de México y de las seis universidades del estudio para obtener el séptimo comparativo que concentra los salarios y diferencias porcentuales de las universidades en cuestión con respecto a la UAEM (ver anexo 14) en donde las columnas representan lo siguiente:
- Primer columna: Número progresivo.
- Segunda columna: La denominación del puesto y categoría en la UAEM.
- Tercer columna: El sueldo mensual de la UAEM que corresponde a cada puesto.
- Cuarta columna: El sueldo neto mensual de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Quinta columna: La diferencia salarial en porcentaje del sueldo mensual tabulado en la UAEM con respecto al sueldo mensual tabulado de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Sexta columna: La diferencia salarial en cantidad del sueldo mensual tabulado en la UAEM con respecto al sueldo mensual tabulado de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Séptima columna: La denominación del puesto y categoría del tabulador de la Universidad Nacional Autónoma de México con el cual se comparó el puesto de la UAEM.
- Octava columna: El rango con el que se identifica el puesto en el tabulador de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Novena columna: El nivel con el que se identifica el puesto en el tabulador de la Universidad Nacional Autónoma de México.



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
<http://www.joseacontreras.net/mesico>

- Décima columna La clave con la que se identifica el puesto en el tabulador de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Undécima columna Observaciones.

11. Con los datos de los salarios de las siete universidades del estudio se procedió a realizar el gráfico comparativo de distribución salarial (ver anexo 15) en el que claramente se demuestra que el tabulador de la UAEM es en todos los casos el más desfavorable.

B. Comparativo de tabuladores 2008

Bajo la misma metodología se presenta como anexo 16 y 17 el comparativo de tabuladores 2008 y el gráfico correspondiente, excluyendo a la Universidad Autónoma de Baja California Sur (UABS) que aparecía en el estudio anterior, pero dado que no tiene actualizado en la página de Internet el tabulador actual la excluimos del estudio.

Al analizar el comparativo de tabuladores 2008, nos percatamos de que la situación de desigualdad y de pobreza prevalece en nuestra institución, no obstante los discursos de justicia social de las autoridades universitarias y sindicales.

C. Análisis de remuneraciones del personal directivo y mandos medios

La reciente crisis financiera desatada en septiembre de 2008, que comenzó con nuestro vecino país del norte, que habrá de impactar a todo el mundo, algunos analistas advierten que se debe en parte a los excesivos salarios, bonos, comisiones, gratificaciones, etc., de los ejecutivos, así el Gobierno de EE.UU. ha aceptado poner tope a los salarios de ejecutivos de las instituciones financieras que se beneficien del programa de rescate (<http://www.elmundo.es/mundodinero/2008/09/25/economia/1222299181.html>).

El presidente francés Nicolás Sarkozy ha anunciado que se pondrá en marcha una regulación de los salarios de los directivos a finales de año, ya sea con el acuerdo de los profesionales o por ley. (<http://www.elmundo.es/mundodinero/2008/09/25/economia/1222361654.html>)

Haciendo un análisis de los tres niveles salariales más altos del personal directivo y mandos medios (ver anexo 18) con respecto al sueldo más alto del tabulador para personal sindicalizado (ver tabla siguiente) concluimos que:

1. El primer nivel gana 19.44 veces más;
2. El segundo nivel gana 14.49 veces más; y
3. El tercer nivel gana 12.27 veces más.

Haciendo un análisis de los tres niveles salariales más altos del personal directivo y mandos medios de la UAEM con respecto a las tres remuneraciones más altas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (ver anexo 19 y tabla siguiente) no obstante en el comparativo de tabuladores es en muchos casos la nómina mejor pagada en cuanto a trabajadores sindicalizados, no se da así en el personal directivo, en el que los directivos de la UAEM gana mucho más, por lo que concluimos que:

1. El primer nivel de la UAEM se encuentra 53% superior al primer nivel de la BUAP
2. El segundo nivel de la UAEM se encuentra 45% superior al segundo nivel de la BUAP
3. El tercer nivel de la UAEM se encuentra 29% superior al tercer nivel de la BUAP

Finalmente podemos observar que el sueldo base está topado para seguramente pagar menos impuesto y cuotas de seguridad social, así, las gratificaciones de las remuneraciones del personal directivo de la UAEM se comportan como sigue

1. Para el primer nivel es 3.96 veces más alta que su sueldo base.
2. Para el segundo nivel es 3.21 veces más alta que su sueldo base.
3. Para el tercer nivel es veces más alta que su sueldo base.



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
http://www.miaulavirtual.com.mx/madres_solteras

Salario más alto de personal administrativo sindicalizado	Remuneraciones personal directivo UAEM			No veces en que el salario de los directivos es superior al sindicalizado	Remuneraciones de personal directivo de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	Porcentaje en el que el salario de los directivos de la UAEM es superior al de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
	Sueldo base	Gratificación	Sueldo Bruto			
4767.85	18522.45	73371.93	92693.26	19.44	60682.64	53
4767.85	16209.28	52083.89	69092.05	14.49	47787.94	45
4767.85	13893.72	43810.92	58503.52	12.27	45512.4	29

V. Comisión Mixta de Tabulador, Comisión Mixta de Admisión y Escalafón y Reglamento General de Admisión y Escalafón

Como se ha podido observar en el comparativo de salarios, nuestro tabulador se encuentra rezagado, así como se carece del manual de funciones y catálogo de puestos autorizado por la Comisión Mixta de Tabulador como lo establece la Cláusula 42 (ya que ni se encuentran nombrada), por lo que demandamos el funcionamiento inmediato de la misma tendiente a analizar la actualización y homologación salarial correspondiente.

Con el propósito de dar cumplimiento al Contrato Colectivo de Trabajo en su cláusula 41 se propone presentar un proyecto de Reglamento General de Admisión y Escalafón, para el efecto de que a la brevedad inmediata se analice y apruebe comenzando a trabajar conjuntamente las comisiones mixtas citadas.

VI. Conclusiones y Demandas

Sabemos que son demasiados los rezagos y pocos los recursos y es por ello precisamente por lo que hoy más que nunca se requiere de una revisión integral del tabulador que dignifique al trabajador administrativo universitario que siempre se ha destacado por ser no sólo cooperativo sino solidario con la institución, baste recordar que la organización sindical acordó ceder sus derechos a la UAEM sobre el terreno denominado “La Hortaliza” en donde actualmente se encuentran los condominios “Lázaro Cárdenas” del ISSEMYM, que junto con los terrenos denominados “Hector Barraza” (Clínica Morelos de ISSEMYM) fueron utilizados por la institución para que cubriera sus adeudos con el ISSEMYM.

Por ello y porque por más de 17 años no se ha revisado el tabulador y no se ha respetado la promoción escalafonaria a la que los trabajadores tenemos derecho demandamos lo siguiente:

1. Se nos permita participar en una comisión para la elaboración de un anteproyecto de Tabulador y un anteproyecto de Reglamento de Admisión y Escalafón.
2. Se acuerde un nuevo tabulador.
3. Se acuerde el Reglamento de Admisión y Escalafón.
4. Se proceda a establecer pláticas con el Gobierno del Estado tendiente a recuperar los dos puntos porcentuales que año con año se nos venían proporcionando hasta el año de 1989, dinero que se destinará a homologar nuestros salarios con otras instituciones similares y afines.
5. Con los recursos del dividendo del Seguro de Vida se proceda a crear un fondo para promociones y ascensos, toda vez que los dividendos nos pertenecen a los trabajadores y no fueron pactados para cubrir la prima de seguro del siguiente año, por lo que solicitamos se nos dé cuenta de a cuanto ha ascendido esta cantidad durante los últimos años.
6. Se proceda a cubrir las plazas escalafonarias que han quedado pendientes como es el caso de Control Escolar y las demás que se han venido registrando, por concepto de jubilaciones,



“Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
Comparativo de Tabuladores salariales de la UAEM con otros Sindicatos Universitarios
<http://www.joseacontreras.net/mesico>

con los trabajadores a los que les corresponda en base al nuevo Reglamento de Admisión y Escalafón.

7. Se establezca en un artículo transitorio en el nuevo contrato de que el terreno ubicado en Cacalomacán con una superficie de 11,914.40 M² ONCE MIL NOVECIENTOS CATORCE METROS CUARENTA DECÍMETROS CUADRADOS es propiedad del SUTESUAEM y en su oportunidad será escriturado.
8. Alto a la subcontratación, contratación por el sistema automatizado y cualquier otra modalidad violatoria al Contrato Colectivo de Trabajo, debiendo de procederse a reconocer los derechos adquiridos para aquellos trabajadores que se encuentran en esta situación irregular.
9. Se recuperen los 25 millones entregados a la agrupación sindical para los trabajadores.
10. Mientras se trabaja en el tabulador y escalafón proceder a la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo en su clausulado.
11. Se evite la mutilación ó alteración de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo
12. Finalmente para poder llevar a cabo nuestras actividades solicitamos lo siguiente:
 - a. Listado del personal sindicalizado en donde aparezca el nombre, puesto, categoría, antigüedad y salario.
 - b. Listado de personal por subcontratación en donde aparezca el nombre, puesto, categoría, antigüedad y salario.
 - c. Listado de personal de nómina automatizada en donde aparezca el nombre, puesto, categoría, antigüedad y salario.
 - d. Gasto de Nómina Anual de los trabajadores incluyendo prestaciones para obtener el punto porcentual

FRATERNALMENTE

Martha Yolanda Zepeda Sanjurjo
Presidenta

Juana Esquivel Vilchis
Vicepresidenta

José Antonio Contreras Camarena
Secretario

