

Ciudad de México, 26 de agosto, 2024.

A la Comunidad Universitaria A los trabajadores de la UACM

La discusión sobre la necesidad de una retabulación al personal de confianza de la universidad es un tema complejo, que requiere el entendimiento de procesos históricos y administrativos de nuestra institución, así como conocimiento de su estructura y su normatividad. Existen en nuestra universidad, dos niveles salariales para personal de confianza uno 29.5 y otro 34.5.

En su origen, hace ya más de quince años, la diferencia salarial que existía entre el personal que realiza funciones de dirección, coordinación, inspección, vigilancia y fiscalización con nivel salarial 34.5, y un profesor-investigador de tiempo completo (que es el nivel salarial previo en el tabulador), era acorde con el nivel de responsabilidad que asumen. Aproximadamente se tenía un margen de diez mil pesos de diferencia. Actualmente esa diferencia es menor a tres mil pesos. La diferencia entre un personal de confianza 29.5 (por ejemplo un Subdirector de Recursos Humanos) y un profesor-investigador de tiempo completo es cero.

Los salarios para esos puestos de confianza ya no corresponden a la realidad que demanda el mercado laboral, pero sobre todo, a las cargas de trabajo y responsabilidad que se asume en estos puestos. Esto es una realidad que todo aquel que haya sido coordinador de área lo sabe.

Los 22 puestos de confianza 34.5 que existen en la estructura universitaria no son espacios que en su totalidad sean ocupados por la administración en turno. Ocho (8) puestos son de representación y son electos por la Comunidad Universitaria (3 Coordinaciones de Colegio y 5 Planteles). Cuatro (4) son designados por el Consejo Universitario (Tesorería, Contraloría, Coordinación de Comunicación, Coordinación de Informática, y Telecomunicaciones y Oficina del Abogado General); con lo que solamente menos de la mitad son designados por la administración en turno.

De los 22 puestos de confianza, 19 están ocupados actualmente por trabajadores de base que han pedido licencia. Esta situación no es excepcional, por nuestra autonomía y por nuestra propia dinámica, así ha sido en la mayoría de las administraciones pasadas. Constituye, de facto, una forma de incentivo para muchos trabajadores administrativos en su desarrollo profesional y una justa retribución al

trabajo extra que muchos académicos asumen al aceptar cargos administrativos de alta responsabilidad.

La propuesta de un aumento del 20% al nivel 34.5 sólo retorna al punto de partida de origen de hace 15 años. No es definitiva y es perfectible. No contempla otros puestos de confianza (como las subdirecciones) que también son necesarias de retabular y no está condicionada ni tiempos, a nombres ni a personas. El presupuesto necesario para su implementación, fue contemplado en el presupuesto 2024 aprobado por el CU en diciembre del 2023, como parte las previsiones derivadas de las necesidades de fortalecer la estructura administrativa.

La propuesta, beneficia fundamentalmente a nombramientos por venir, pese a que sabíamos de esta situación desde el inicio de ésta administración. Se propone al término, porque no es el interés central beneficiarse de ella.

Finalmente, el único órgano universitario dotado con la facultad de autorizar montos de las remuneraciones del personal administrativo y académico-administrativo, distintos a los pactados en CCT es el Consejo Universitario. Así lo estipula la Ley de la Universidad. Como administración solicitamos que este tema se discutiera desde hace meses. Esta decisión ahora es responsabilidad del máximo órgano de gobierno y sus comisiones.

Atentamente.
Secretaría general.