

UABCS: Radiografía del salario tabular tras 48 años

Posted on 25 de junio de 2024 by Gilberto Piñeda Bañuelos



La huelga de personal administrativo abrió los ojos y los oídos a más de uno, sobre todo cuando supimos, que el salario tabular de una tercera parte de los trabajadores quedó por abajo del salario mínimo general

[Diario Humano | La Paz, Baja California Sur.](#) – La investigación económica que realiza la academia de la [Universidad Autónoma de Baja California Sur \(UABCS\)](#) no contempla los estudios del mercado laboral relacionado con el **SALARIO TABULAR** y el **SALARIO INTEGRADO**, tampoco lo que se refiere al mercado de la canasta de bienes de consumo.

En el pasado, una línea de investigación económica dominante en el Centro de Documentación de Historia Económica y Política de Baja California Sur (CEDOHEP-UABCS) que desarrollé durante casi dos décadas fue sobre tres variantes de lo global a lo local; una, fue lo relacionado con la *Economía-Mundo*; otra, acerca del *Mercado Electoral* y una tercera línea de investigación, sobre *Precios* en el mercado de bienes de consumo local y *Salarios* en el mercado laboral de la ciudad, con un enfoque desde la Economía Política, es decir considerando a los precios de mercado de la mercancía-bienes de consumo como contravalor del precio de la mercancía-fuerza de trabajo expresado en los salarios. Consistió en comparar el valor monetario de la fuerza de trabajo y el valor monetario de los medios de subsistencia en el mercado local, fueron proyectos donde participaron muchos estudiantes de Economía y Ciencias Políticas en servicio social, ayudantía, tesis y memorias.

Hace una década y media, esos proyectos dejaron de ser prioritarios en el CEDOHEP. Sobre todo cuando se transformó en el Centro de Documentación de Historia Urbana (CEDOHU-UABCS) donde la prioridad, ahora, es el proyecto general de investigación permanente sobre *Historia Urbana: Economía, Ciudad y Patrimonio Cultural*.

Sin embargo, la huelga de las y los trabajadores administrativos abrió los ojos y los oídos a más de uno y una, propios y extraños, sobre todo cuando supimos, por un lado, que el salario tabular de una tercera parte de los trabajadores administrativos quedó por abajo del salario mínimo general por lo que la patronal universitaria se vio

obligada a nivelarlo.

Por otro lado, el salario tabular escalafonario entre categorías y entre niveles de cada categoría se fue compactando con la tendencia a desaparecer el escalafón o a reducirse a su mínima expresión en las 8 categorías salariales: Auxiliar Administrativo, Secretaria, Operador de Transporte Terrestre, Operador de Transporte Marítimo, Técnico en Conservación, Auxiliar de Limpieza y Laboratorista.

Categorías que hasta hace unos siete años, la diferencia salarial de los 34 niveles, entre el mayor y menor salario de cada categoría oscilaba entre 11% y 69%. Pero esta diferencia se ha reducido a su mínima expresión, sin que la patronal universitaria adopte una política de nivelación salarial, mucho menos en las gestiones ante los gobiernos estatal y federal, pues todo hace indicar que poco le interesa lo que pase con el salario de los trabajadores administrativos de base. Así lo dejó entrever durante la huelga.

Hay dos prestaciones claves que están contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo para resarcir los bajos tabuladores de salarios de las y los trabajadores administrativos: una, es la canasta de consumo que fue el motivo de la huelga y otro son los servicios médicos. Esto lo sabe muy bien la patronal universitaria, por eso fue que en la pre-huelga intentó asustar a la base trabajadora administrativa ordenando la suspensión de los servicios médicos para que no votaran el estallamiento de huelga.

Pero de manera muy inteligente, el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos de la UABCS (SUTAUABCS) prorrogó la huelga del 22 de abril al 2 de mayo. Entonces viene la siguiente estrategia de la patronal universitaria para intentar desgastar la huelga sin ofrecer nada en dos semanas, pues lo que quería era llegar a la quincena. No sabemos si por venganza, por berrinche o por razones políticas ya que el gobierno estatal estaba enfrentando un paro laboral de los trabajadores de la educación. A esto hay que agregar, la ofensiva de la patronal universitaria contra la directiva del SUTAUABCS.



A mi modo de ver, la baja del nivel salarial fue la principal justificación de la huelga, pues la canasta de consumo estipulada en la cláusula 81 del Contrato Colectivo de Trabajo que obliga a la patronal universitaria a pagar el equivalente al precio de mercado local, cosa que no había sido así. Desde antes de la pandemia se estuvo pagando solo alrededor del 80% y no el 100%. La diferencia con el SUTAUABCS fue la metodología indebida utilizada por la patronal universitaria, al intentar pagar solamente el 86% del precio de mercado de la canasta de consumo, aunque al final de la huelga debió pagar el 95% de la canasta de consumo.

La huelga es un sacrificio de las y los trabajadores, pero también deja una enseñanza sobre las estrategias perversas de la patronal universitaria, la falta de transparencia y la inquietud de hacer una búsqueda de información económica interna acerca de los tabuladores salariales, de los contratos colectivos de trabajo, las prestaciones que integran los salarios tabulares, el índice de precios al consumidor y el comportamiento de los salarios mínimos en los últimos seis años, ubicar los tabuladores de los salarios universitarios en la página de transparencia (administrativos, académicos, directivos, confianza y honorarios); checar los presupuestos

aprobados por el Consejo General Universitario (CGU) y compararlo con el anexo de ejecución de los presupuestos ordinarios de la Subsecretaría de Educación Superior; y finalmente revisar si se cumple o no con la publicación de la información que obliga el artículo 75 de la *Ley de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Baja California Sur* que dice textualmente lo que debe publicarse y no se publica:

“La remuneración bruta y neta de todos los servidores públicos de base, confianza y supernumerarios, de todas las percepciones, incluyendo sueldos, prestaciones, gratificaciones, primas, comisiones, dietas, bonos, estímulos, ingresos y sistemas de compensación, señalando la periodicidad de dicha remuneración”.

(La UABCS, aunque sea autónoma, es sujeto obligado a transparentar de manera desagregada y detallada el salario integrado de todo el personal universitario, pero para guardar la confidencialidad, en el nombre de la persona debe aparecer un número ordinal).

TABULADOR SALARIAL

Por lo pronto, nos centramos en los tabuladores de salarios que nos permita entender la estructura salarial universitaria e identificar la distancia que existe entre los salarios tabulares del personal administrativo y del personal directivo, pasando por el personal académico, de confianza y de honorarios y cómo se ha llegado a ellos después de 48 años de haberse fundado la UABCS, y gracias a quien y a qué.

Al principio de la vida universitaria (1976-1978) los pocos trabajadores académicos y administrativos que había formaron un sindicato mixto, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Baja California Sur (STUABCS), ellos fueron los primeros en plantear el registro sindical, la definitividad, la basificación, el tabulador de salarios y la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, pero fueron reprimidos por la patronal universitaria y por el gobierno en turno, pues la mayoría de la directiva sindical fue despedida injustificadamente.

No fue sino hasta 1980 que los trabajadores divididos formaron sindicatos separados, el Sindicato del Personal Académico de la UABCS (SPAUABCS) y el SUTAUABCS. Desde entonces firmaron cada uno por su lado, un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y se empezaron a plasmar prestaciones económicas y sociales en varias de sus cláusulas a lo largo de todas estas más de cuatro décadas, que se conquistaron por la lucha de las y los trabajadores universitarios, administrativos y académicos, a veces solo con el diálogo-negociación, otras veces utilizando el último recurso que tienen los trabajadores que son las huelgas.

Una de las prestaciones más importantes para los trabajadores administrativos es la canasta de consumo mensual y los servicios médicos para ambos sindicatos que la patronal universitaria está obligada a cubrir. Por eso fue un foco rojo que, por primera vez en la historia de la UABCS, un rector ordenara suspender los gastos médicos. Otro foco rojo fue que a varios trabajadores de nueva generación ya los han estado inscribiendo en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y por lo tanto empiezan a ser excluidos de los servicios médicos universitarios.



En la UABCS el **trabajo asalariado** está fraccionado en cuatro grupos: los salarios del **personal administrativo**

de base; los salarios del **personal directivo y de confianza**, los salarios del **personal académico** y los salarios en forma de honorarios del **personal que presta servicios profesionales**; estos salarios se convierten en sueldo cuando se suma al salario tabular, las prestaciones ligadas al salario más la prestaciones no ligadas al salario, lo que conocemos como salario integrado, a excepción del personal por honorarios que no tiene prestaciones.

La definición de salario en el artículo 83 de *la Ley Federal del Trabajo* dice que *"puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera"*. En el caso de las y los trabajadores universitarios se fija por *"Unidad de tiempo"*, a excepción del personal por honorarios que se fija *"por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera"*.

Mientras el **SALARIO TABULAR**, es el que se pacta con los sindicatos para cada categoría y nivel salarial, que sirve de base para las prestaciones ligadas al salario, y se define en el Contrato Colectivo de Trabajo del SUTAUABCS como *"la retribución que la institución debe pagar a los trabajadores por sus servicios y en la cantidad fijada para cada una de las categoría y niveles del tabulador de salarios aprobados por la UABCS y el SUTAUABCS"*, mientras que en el CCT del SPAUABCS como *"la cantidad fijada para cada una de las categorías y niveles académicos en el tabulador de salarios"*.

El **SALARIO INTEGRADO** se define en el CCT del SUTAUABCS como *"el resultado del salario tabular vigente, adicionando las siguientes prestaciones: aguinaldo, prima vacacional, ayuda para transporte, ayuda para materiales y útiles escolares, estímulo por antigüedad y riesgo de trabajo, incentivo de ahorro, dispensa quincenal y ajuste de calendario"*, mientras que el CCT del SPAUABCS se define al SALARIO como *"la retribución que debe pagar la Universidad al trabajador por su trabajo. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, comisiones, primas, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico por su trabajo"* que es prácticamente la misma definición de la cláusula 84 de la Ley Federal del Trabajo.

Como se puede ver, mientras que en el SUTAUABCS se especifican 10 prestaciones que integran el salario en el SPAUABCS entran todas las prestaciones ya que se adoptó la definición general del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

El reconocimiento de un escalafón dentro del tabulador de salarios en los CCT supone una diferenciación salarial entre las diferentes categorías, niveles y grupos de trabajadores, y pudieran dar la impresión de la existencia de **salarios precarios y salarios privilegiados**.

El caso más patético de salarios precarios es el de la categoría de *"Auxiliar de Servicios"* que quedó en el escalafón por abajo del salario mínimo general en este 2024, por lo que tuvo que ser nivelado su salario tabular al salario mínimo, sin dejar de mencionar el salario de profesores y profesoras de asignatura.





Cuando en 2017, el salario mínimo era de 2 mil 401 pesos mensuales, el salario tabular de un Auxiliar de Servicios "A" era de 2 veces el salario mínimo (4 mil 766 pesos) y el de un Auxiliar de Servicios "E" era de 2.6 salarios mínimos (6 mil 308 pesos).

Fue el caso que al finalizar 2023, el salario del *Auxiliar de Servicios "A"* debió andar alrededor de 6 mil 800 pesos mensuales, cuando el salario mínimo general había subido a 7 mil 468 pesos mensuales; mientras que el salario del *Auxiliar de Servicios "E"* debió andar alrededor de 8 mil 884 pesos, es decir, 1.2 veces el salario mínimo, una diferencia de -54%.

Esto significa que el resto de las categorías quedaron completamente desniveladas y desfasadas entre sí en el escalafón que convierte al salario administrativo en un salario precario, pues ahora el punto de partida es un salario mínimo que es el sueldo tabular de un Auxiliar de Servicios "A" y no 2.2 veces el salario mínimo que era en 2017, mientras que el del Auxiliar de Servicios "E" que era de 2.6 veces el salario mínimo, ahora es solamente de 1.2 veces el salario mínimo.

El resto de las categorías tenían un salario tabular equivalente a lo siguiente:

En 2017, el del *Auxiliar Administrativo "A" y "E"*, era de 2.3 y 3.8 veces el salario mínimo, en 2024 es de 1.1 y 2.7 veces el salario mínimo; en 2017 el de la *Secretaria "A" y "D"* era de 2.3 y 3 salarios mínimos, en 2024 es de 1 y 1.3 salarios mínimos; en 2017 el de los *Operadores de Transporte Terrestre y Marítimo "A" y "C"* era de 2.3 y 2.4 veces el salario mínimo, en 2024 es de 1.1 salario mínimo en ambos niveles; en 2017 el *Técnico de Conservación "A" y "E"* era de 2.2 y 3.2 veces el salario mínimo, en 2024 es de 1.0 y 1.4 veces el salario mínimo; en 2017 el del *Auxiliar de Imprenta "A" y "D"* era de 2.2 y 3.0 salarios mínimos, en 2024 es de 1.0 y 1.4 veces el salario mínimo; finalmente en 2017 el de *Laboratorista "A" y "D"* era de 2.5 y 3.2 veces el salario mínimo, en 2024 es de 1.1 y 1.5 veces el salario mínimo.

Por eso dijimos, una y otra vez que el rector y su bloque de contención durante la huelga acudieron a las medias verdades y las mentiras completas para hacer sentir sometidos a las y los trabajadores administrativos, y para buscar engañar a la comunidad universitaria y sudcaliforniana, pero no lo lograron.

La verdad es que el salario administrativo es un salario precario y por eso luchan por el cumplimiento del 100% de la canasta de consumo contenida en la cláusula 81 del Contrato Colectivo, y por eso se defendieron frente al Tribunal Laboral en el momento en que el rector ordenó la suspensión de los servicios médicos.

Probablemente para un directivo o un académico de tiempo completo, una canasta de consumo por la que lucharon las y los trabajadores, sea una insignificancia, y esto es así, porque las diferencias salariales en los tabuladores son enormes. e entiende, pues las funciones son distintas, pero debemos ser un poco más empáticos con la lucha sindical de las y los trabajadores administrativos, y nos asustarnos porque hacen huelga, ni satanizarlos, ni hacerles el vacío, ni menospreciarlos.



Veamos cómo están las categorías salariales del resto del personal universitario en la estructura salarial universitaria:

El personal Directivo y de Confianza tiene 21 categorías salariales como son: Rector, Secretaría Académica, Secretaria de Administración y Finanzas, Abogado General, Director General, Coordinador, Director con Compensación, Director sin Compensación, Asesor Jurídico, Jefe de Departamento A, B y C, Asesor Jurídico, Secretario Técnico, Subjefe de Departamentos A y B, Auxiliar de Contabilidad A, B, B+, y C, Analista A, A+, B, B+ y C, Encargado de Sección, Instructor, Mayordomo, Director Académico, Jefe de Departamento Académico y Jefe de Departamento. Por ejemplo, hasta diciembre de 2023 el Rector tenía un sueldo tabular que incluye la compensación de 14.4 salarios mínimos, la Secretaria General y el Secretario de Administración y Finanzas de 10.4 veces el salario mínimo, los Directores Generales de 7.2 veces el salario mínimo y el abogado General 6.6 veces el salario mínimo.

El personal por honorarios tiene 15 categorías salariales como son Apoyo a Medios A, B y C, Asistente de Producción A y B, Auxiliar de Servicios A, Auxiliar Administrativo A, Ayudante de Investigación A, B y C, Becario A y B, Corrector de Estilo, Diseñador Gráfico, Instructor de Deportes A, B y C, Laboratorista A, Secretaria A, Servicios Profesionales A, B, C, D, E, F, G y H, Tallerista, Productor A y B, y Diseñador de Programa. Por ejemplo, hasta diciembre de 2023 el Ayudante de Investigación "C", el Diseñador Gráfico y el Diseñador de Programa tenían honorarios de únicamente 2.3 veces el salario mínimo, o sea son ingresos precarios.

El personal académico tiene 7 categorías salariales como son Titular A, B y C, Asociado A, B, y D, Asistente A, B y C, Profesor de Lenguas Extranjeras, Instructor de Natación y Buceo, Ayudante Académico C y Asignatura A, B y C. Por ejemplo, hasta diciembre de 2023, el Profesor-Investigador Titular A, B y C tenían un sueldo tabular de 6.0, 5.2 y 4.4 veces el salario mínimo.

Abro un paréntesis para comentar algo sobre el personal docente que llamamos de asignatura: Probablemente entre los cientos de profesores universitarios, las y los profesores de asignatura deben ser alrededor del 80%, algunos de ellos y ellas pueden ser funcionarios de dependencias o de la iniciativa privada que imparten alguna asignatura, o tienen algún trabajo fijo o de base en otro lugar, y para completar sus ingreso imparten algunas asignaturas, pero hay otros y otras, probablemente la mayoría viven del trabajo docente de asignatura y completan con trabajos parciales en otras escuelas o en otros centros de trabajo para vivir o sobrevivir.

El hecho es que el salario tabular del profesor de asignatura es un salario precario: en 2023, si un profesor de asignatura da una clase a la semana (3 horas) su salario tabular es de 1 mil 791 pesos mensuales, si da cuatro clases a la semana (12 horas) su salario mensual es de 7 mil 165 pesos, pero ellos y ellas no tiene año sabático, no tienen servicio médico universitario completo, los años de servicio efectivamente prestados no le alcanza la vida para jubilarse, si hay una bono de prestación se lo dan proporcional a su salario que es una miseria, no tienen base ni definitividad, y así por el estilo.

A diferencia de las y los profesores de asignatura en la preparatoria Morelos, allá tienen base porque cuando entran a trabajar hacen examen de oposición, tienen derecho al año sabático, las prestaciones que se dan por monto, no es proporcional a su salario sino que es completa, se les reconoce su antigüedad para jubilación, entre

otras ventajas. La pregunta es ¿Por qué en la UABCS no es así?. Cierro el paréntesis.

Obviamente, que el número de veces el salario mínimo aumenta considerablemente si tomamos como dato el salario integrado, sin embargo, por ahora, no cuento con información sobre el salario integrado por cada categoría del personal directivo y de confianza, ni de los trabajadores académicos y administrativos, porque en la página de transparencia de la UABCS los formatos están vacíos.

Sin embargo, poco antes de finalizar la huelga del SUTAUABCS, el 17 de mayo, el rector publicó un manifiesto muy ofensivo en el que trata de justificar que un trabajador de la categoría auxiliar de servicios (con salario tabular equivalente al salario mínimo) recibe mensualmente 3 salarios mínimos como salario integrado, quiere decir que una tercera parte es salario tabular y dos terceras son prestaciones, desconozco si esta afirmación es correcta, pero si tomamos esa misma proporción del Auxiliar de Servicios, entonces el rector tendría un salario integrado de más de 43 veces el salarios mínimos, una cifra muy distante se lo que dice el rector que gana un Auxiliar de Servicios.

Para no especular, y tener una idea real de la magnitud de lo que representa el salario tabular en el salario integrado, pongamos un ejemplo concreto de un profesor-investigador, de tiempo completo, titular B con más de 37 años de servicios, que no participa en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) ni en el Programa de Estímulos del Personal Docente, que es mi caso:

En el mes de mayo pasado, en los recibos de nómina, mi salario tabular fue de 33 mil 838 pesos mensuales que sumado a las prestaciones dan un salario integrado de 90 mil 452 pesos mensuales, sin deducciones, esto quiere decir que el 37% corresponde al salario tabular y el 63% de prestaciones (las deducciones son de 30 mil 166 pesos mensuales).

O dicho de otra manera: mi salario integrado es 2.7 veces el salario tabular. Si a esto le agregamos los aguinaldos y la prima vacacional y los servicios médicos, mi salario integrado crece (claro, también las deducciones), por ejemplo el costo de la radioterapia que me aplicaron en una clínica de Guadalajara en 2018 debió andar por el orden de los 170 mil pesos, el alojamiento y la alimentación por dos meses debió ser de 70 mil pesos y la aplicación de un implante de bloqueo hormonal cada tres meses durante cuatro años era de cerca de 15 mil pesos trimestrales, a esto hay que agregar las consultas médicas, los estudios de laboratorio, y los medicamentos, incluidos los que sigo tomando diariamente para prevenir algún efecto secundario de la radioterapia.

Dicho lo anterior, dejo la pregunta:

¿A cuánto asciende el salario integrado del Rector, la Secretaria General, Los Directores Generales, los Directores, los Jefes de Departamento y del personal académico con estímulos y SNI?.

Hagan su cálculo y verán que están demasiado lejos de los salarios de las y los trabajadores administrativos de base, que tuvieron que hacer una huelga de más de dos semanas para tratar de que les pagaran el 100% de la despena de la cláusula 81 de su CCT. No lo lograron, pero siguen indignados y luchando, enfrentando el terrorismo laboral de la patronal universitaria.



UABCS, a 6 de junio de 2024.

Por: Gilberto Piñeda Bañuelos.