

Un acercamiento a las prestaciones económicas del personal académico de las universidades públicas estatales en México

(An approach to the economic benefits of the academic staff of the state public universities in Mexico)

Martha Oliva Zárate * y M. Laura Espinoza Oliva **

RESUMEN

Las Universidades Públicas Estatales en México, UPES, suelen celebrar Contratos Colectivos de Trabajo, CCT, que señalan las relaciones de trabajo del personal o trabajadores con la universidad. En algunos casos se integra en un solo CCT tanto el personal académico como el personal administrativo, aunque en la mayoría de las universidades se tienen contratos específicos para cada tipo de personal, en particular, del personal académico, celebrados con los sindicatos. En ellos se establecen los derechos y obligaciones laborales tanto del trabajador como de la misma universidad. En estos CCT, se establece en sus clausulados lo relativo a las prestaciones que la universidad deberá otorgar a los académicos, mencionándose entre ellas las económicas, las cuales son identificadas en apartados específicos o como prestaciones de previsión social o también señaladas en varios apartados. Es de suponer que existe una variedad de prestaciones considerando que son 35 UPES y, por lo tanto, igual número de CCT donde se establecen criterios para su determinación y aplicación.

En este trabajo se presentan cinco prestaciones económicas que puede considerarse son comunes o de aplicación general en las UPES, que son: el aguinaldo, el reconocimiento de antigüedad (prima de antigüedad), el quinquenio, el material didáctico y la prima vacacional. Así también, se presenta como ejemplo una Universidad con las prestaciones económicas que se identificaron en su CCT, como parte del procedimiento para integrar la información de cada universidad y presentar los resultados de las cinco prestaciones mencionadas.

Para el análisis de las prestaciones que se presentan, tomando en cuenta que las bases o criterios para su determinación son diferentes, se crearon grupos identificados como “modalidades” cuya referencia es el sueldo tabular, el sueldo integrado, los rangos de antigüedad del académico, entre otros, e identificar la universidad de acuerdo a la base aplicada. Se identificaron en los 35 CCT, 127 prestaciones económicas, aunque no en todas las universidades. De éstas, dieciséis se aplican al menos en dieciséis universidades, es decir, el 45% de las UPES.

Palabras clave: Universidades Públicas Estatales; Contratos colectivos de trabajo; Prestaciones económicas; Personal académico.

ABSTRACT

The State Public Universities in Mexico (UPES), usually celebrate Collective Labor Contracts (CCT), which indicate the working relationships of the staff or workers with the university. In some cases, both academic staff and administrative staff are integrated into a single CCT, although most universities have specific contracts for each type of staff, particularly academic staff, concluded with the unions. They establish the labor rights and obligations of both the worker and the university. In these CCT, their clauses establish what is related to the benefits that the university must grant to academics, mentioning, among them, the economic ones, which are identified in specific sections or as social security benefits or also indicated in various sections. It is assumed that there are a variety of benefits, considering that there are 35 UPES and, therefore, the same number of CCTs where criteria are established for their determination and application.

This study presents five economic benefits that can be considered common or of general application in the UPES: bonus, recognition of seniority (seniority bonus), five-year period, teaching material, and vacation bonus. Likewise, a University with the economic benefits identified in its CCT is presented as an example as part of the procedure to integrate the information from each university and present the results of the five mentioned benefits.

For the analysis of the benefits presented, taking into account that the bases or criteria for their determination are different, groups identified as “modalities” were created whose reference is the tabular salary, the integrated salary, the seniority ranges of the academic, among others, and thus identify the university in each group according to the basis applied. The 35 CCTs revealed 127 economic benefits, though not all universities employ them. Of these, sixteen—or 45% of the UPES—are applied in at least sixteen universities.

Keywords: State Public Universities; Collective labor contracts; Economic work benefits; Academic staff

JEL Classification: J50, J58, J59.

* Investigadora del IIESCA de la Universidad Veracruzana. E-mail: carlosey@outlook.es

** Técnico-académica del IIESCA de la Universidad Veracruzana. E-mail: cris27ng@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Las Universidades Públicas Estatales, son instituciones de Educación Superior creadas por decreto de los congresos locales, bajo la figura jurídica de organismos públicos descentralizados. Estas instituciones estatales desarrollan las funciones de docencia, generación y aplicación innovadora del conocimiento, así como de extensión y difusión de la cultura (Subsecretaría de Educación Superior, s/f).

Para el desarrollo de estas funciones que son sustantivas en su quehacer, requieren de recursos humanos, particularmente de los académicos, quienes realizan funciones de docencia, de investigación y de extensión y difusión de la cultura. Así, por el desempeño de sus funciones son compensados con estímulos económicos o no económicos que manifiestan el reconocimiento por sus servicios a la Universidad.

Para estos estímulos, existen regulaciones como el capítulo XVII "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley" adicionado desde 1980 en la LFT, la regulación académica (ingreso, promoción y permanencia) de cada Universidad, y la regulación laboral (salario, prestaciones, jornada) señalada en los Contratos Colectivos de Trabajo, particularmente de los académicos. Esta regulación laboral es acordada entre la universidad y los sindicatos que representan al personal académico que colabora en la institución (Rondero López, s/f).

Estos reconocimientos, particularmente los económicos, además del tradicional sueldo, son una diversidad de prestaciones que se otorgan a los académicos en activo en las Universidades Públicas Estatales, dándose la situación de que en algunas, cuyo objetivo es el mismo, resultan ser más benévolas que otras, o que unas están señaladas en el CCT de una universidad y en otras no, lo cual trae como consecuencia diferentes beneficios económicos para el académico, dependiendo de la universidad en la cual colabora, aunque sus funciones son generalmente las mismas.

Por lo anterior, es de suponer que existe una variedad de prestaciones considerando que son treinta y cinco UPES y, por lo tanto, igual número de CCT donde se establecen criterios para su determinación y

aplicación. Ante esto, surge la pregunta: ¿cuáles son las prestaciones económicas y las bases para su determinación y aplicación?

El objetivo de esta investigación fue: identificar las prestaciones económicas que otorgan a los académicos las Universidades Públicas Estatales en México.

Para lograr el objetivo, la metodología seguida fue una revisión documental de los CCT del personal académico implementado en las UPES. El procedimiento para la obtención de estos contratos, fue a través de la consulta de la página WEB de las universidades y/o mediante solicitud a las universidades de su CCT a través del Instituto Nacional de Acceso a la Información, INAI.

Cabe señalar que en algunos casos la universidad no proporcionó el CCT solicitado, sino que señalaban en su respuesta una liga para su obtención o indicaban que lo presentado en su página WEB era el vigente, aunque correspondía a años anteriores. En varios casos no fue posible el acceso a la liga proporcionada.

Como se señaló en el objetivo de este trabajo, el identificar las prestaciones económicas y presentarlas de manera general en un documento, permitirá tener una visión de las mismas, particularmente de cinco que se han considerado de un grupo que son comunes en las UPES, a fin de que, tanto los académicos como las autoridades académicas conozcan la variedad de criterios para su determinación y surja el interés de promover la inclusión de las que se adolece o modificar las que se tienen, en beneficio de los académicos. De lograrse lo antes señalado, se tendría un incentivo en los académicos que los motivara a mejorar sus funciones en aras de la academia y en particular, de la institución académica a la cual están adscritos. Así también, podrá ser una referencia para estudios sobre la temática, por considerar que las Universidades Públicas son organismos que coadyuvan en el desarrollo económico, social y cultural del país.

Al revisar el clausulado de los CCT del personal académico de las Universidades Públicas Estatales, se identificaron aproximadamente ciento veintisiete prestaciones económicas como se señala en el anexo, integrándose algunas según nuestra interpretación de las que su objetivo es similar, aunque el criterio para su determinación, aplicación y nombre sean diferentes. En lo general, no se consideraron en todas las UPES las relativas a las pensiones o jubilaciones por ser objeto de otro trabajo. Así también, la intención fue considerar prestaciones de aplicación

general, no de casos particulares que, por la actividad o función desempeñe un académico en una universidad específica, por ejemplo, personal académico en laboratorios, talleres, orquesta sinfónica, entre otros.

Una de las limitaciones de este trabajo es que los CCT de los que se tomó la información, no todos corresponden al año 2023 con vigencia al 31 de diciembre o hasta el año 2024, sino que su vencimiento fue en los primeros meses del año 2023 lo cual hace suponer que, durante dicho año hubo revisión y actualización de su clausulado, particularmente la determinación o monto de las prestaciones económicas que no están ligadas al sueldo. En algunos casos, el CCT corresponde a uno o varios períodos anteriores al año 2023. Esto último, por no contar a la fecha de elaboración de este trabajo con la información actualizada de las prestaciones económicas que seguramente fueron sujeto de revisión en el 2023 o inicios del 2024, atendiendo a lo establecido en su CCT. Así también, la selección e interpretación de las cláusulas objeto de este trabajo, fue personal.

I PRESTACIONES ECONÓMICAS MÁS COMUNES EN LAS UPES

Como se mencionó anteriormente, existe una diversidad de prestaciones económicas en las UPES, sin embargo, para fines de este escrito se exponen las más conocidas y que son comunes prácticamente a todas las universidades, como se señaló, las cuales son: aguinaldo, reconocimiento de antigüedad (prima de antigüedad), quinquenio, material didáctico y prima vacacional, presentándose cada una de éstas, según la interpretación de sus características principales, en grupos que se identifican como “modalidad” e

indicando las universidades según corresponda. Cabe señalar que salario tabular es el asignado según las categorías académicas definidas en cada universidad y generalmente especificadas en un documento. El salario integrado está conformado por el salario tabular más prestaciones económicas señaladas en los CCT, como son: reconocimiento de antigüedad, material didáctico, ayuda renta, despensa, entre otras.

En los siguientes apartados se describen las prestaciones señaladas como las más comunes.

1.1 Aguinaldo

El aguinaldo como prestación en las Universidades Públicas Estatales adopta diferentes modalidades respecto al número de días que se otorgan, la base para su cálculo, como pueden ser: el salario tabular, el salario integrado, rangos de antigüedad o años de servicio del académico, o incluso aplicar dos modalidades simultáneamente. El número de días de aguinaldo que se otorga varía, desde otorgar al menos diecisiete días o treinta días, hasta casos de ochenta y cinco o noventa días. Es común no se aplique el ISR como deducción obligatoria a esta prestación, como se señala en el artículo 96 de esta Ley, aunque para fines fiscales la universidad cumple con el pago a la SHCP.

Las “modalidades” o grupos que se consideran de esta prestación para fines de este trabajo son: a) días de salario integrado o el salario tabular más el reconocimiento de antigüedad, b) número de días de salario tabular, c) aplicación de dos modalidades simultáneamente considerando el ingreso a la universidad antes o después de cierta fecha y d) número de días según la antigüedad del académico. En la tabla 1 se agrupan las universidades por modalidad.

Tabla 1 Prestación Aguinaldo en las UPES

Modalidad	Universidad	CCT
a) Número de días de salario integrado o sueldo tabular más reconocimiento de antigüedad.	U.A de Aguascalientes	2022-2023
	U.A de Campeche	2020-2021
	U.A de Chihuahua	2023-2024
	Universidad de Guadalajara	2021-2023
	U. Michoacana San Nicolás de Hidalgo	2022
	U.A de Nayarit	2022-2023
	U. Benito Juárez Autónoma de Oaxaca	2003(2022)
	U.A de Querétaro	2021-2023
	U.A de Quintana Roo	2022
	U.A de Occidente	2018
	Universidad de Sonora	2023-2025
	U.A de Tabasco	2021-2023

Modalidad	Universidad	CCT
	Universidad Veracruzana	2022-2024
b) Número de días de salario tabular.	U.A de Baja California U.A del Carmen U.A de Coahuila U.A de Ciudad Juárez U. Juárez del Estado de Durango Universidad de Guanajuato U.A de Guerrero U.A del Estado de México U.A de Morelos U.A de Nuevo León Benemérita Universidad Autónoma de Puebla U.A de San Luis Potosí U.A de Sinaloa U.A de Tamaulipas U.A de Tlaxcala U.A de Zacatecas	2022-2023 2021-2023 2022-02024 2022-2023 2022 2020-2021conv2023 2023-2024 2023-2024 2023-2025 2023 2023-2025 2022-2024 2023 2022 2023-2024 2021-2022
c) Aplicación de dos modalidades simultáneamente.	U.A de Baja California Sur U.A de Colima U.A de Chiapas U.A de Yucatán	2021-2022 2022-2023 2022 2022-2023
d) Número de días según antigüedad del académico.	U.A del Estado de Hidalgo Instituto Tecnológico de Sonora	2022-2024 2022-2024

Fuente: elaboración propia en base a los CCT.

Por lo expuesto en la tabla anterior, se observa que dieciséis universidades o sea el 46 %, otorgan días de aguinaldo en base al salario tabular (b), trece universidades o el 37 %, el aguinaldo se calcula tomando el salario tabular más el reconocimiento de antigüedad o el salario integrado(a), éste último entendido como el salario tabular más varias prestaciones, cuatro universidades o el 11 % aplica dos modalidades simultáneamente (c), las cuales son referidas al ingreso del académico sea antes o a partir de cierto año y, solo dos universidades o el 6 %, la base para otorgar días de aguinaldo es la antigüedad o años de servicio del académico, generalmente estableciendo rangos de años (d). Como comentario adicional, el 49 % de las universidades otorga más de 40 días de aguinaldo.

1.2 Reconocimiento de antigüedad

Esta prestación económica, también identificada en algunos CCT como prima de antigüedad, es un estímulo que se otorga al académico por los años de servicio en la universidad. Es común se aplique desde el ingreso hasta el retiro del académico, pagándose a partir de cumplir cinco años de servicio y

posteriormente cada año o solo al cumplir un quinquenio más. En algunas universidades se limita su aplicación hasta cumplir los 30 años de servicio. Para fines de este trabajo se han considerado las siguientes “modalidades” o grupos: a) Aplicar sobre el salario un 2 % incremental anual hasta los 20 años y el 2.5 % a partir del año 21, b) Aplicar el mismo porcentaje incremental cada año, c) Aplicar porcentajes diferentes de incremento anual por periodos, generalmente del 1 al 5, 6 al 20 y 21 años en adelante y d) Aplicar un porcentaje incremental solo cada 5 años, por rangos de antigüedad o por tipo de personal.

Suponiendo que se aplica la modalidad a) al cumplir cinco años de servicio, se paga al académico el 10 % de su sueldo tabular (acumulado de 5 años) y del sexto al año veinte 2 % incremental anual, de tal forma que a los 20 años la prestación sería del 40 %; a partir del año 21 al 30, el incremento anual sería del 2.5 % para que al cumplir los 30 años de servicio la prestación ascendería al 65 % del salario.

En la tabla 2 se presenta un resumen de las “modalidades” descritas de esta prestación.

Tabla 2 Prestación Reconocimiento de Antigüedad en las UPES

Modalidad	Universidad	Notas
a) Aplicar sobre el salario un 2 % incremental anual hasta los 20 años y el 2.5 % a partir del año 21.	U.A de Baja California U.A de Coahuila U.A de Campeche U.A de Chiapas U.A de Chihuahua U.A de Colima U Juárez del Estado de Durango U. de Guadalajara U. de Guanajuato U A. de Guerrero U.A del Estado de Hidalgo U.A del Estado de México U. Michoacana San Nicolás de Hidalgo U.A de Morelos U.A de Occidente U. de Sonora U.A de Tlaxcala Universidad Veracruzana U.A de Yucatán	La Universidad de Colima no aplica esta prestación si el académico ingresó a partir de 2022 La Universidad de Chiapas no aplica esta prestación si el académico ingresó a partir de 2020
b) Aplicar el mismo porcentaje incremental cada año	U.A de Aguascalientes U.A de Nuevo León U.A Benito Juárez de Oaxaca U.A de San Luis Potosí U. Juárez Autónoma de Tabasco U.A de Tamaulipas	
c) Aplicar porcentajes diferentes de incremento anual por períodos, generalmente del 1 al 5, 6 al 20 y 21 años en adelante	U.A de Baja California sur U.A de Ciudad Juárez U.A de Nayarit Benemérita U.A. de Puebla U.A de Querétaro Instituto Tecnológico de Sonora U.A de Zacatecas	
d) Aplicar porcentaje cada 5 años, por rangos de antigüedad o por tipo de personal	U.A del Carmen U.A de Quintana Roo U.A de Sinaloa	La U. del Carmen incrementa % cada 5 años La U de Quintana Roo aplica % por rangos de antigüedad La U de Sinaloa aplica % por tipo de personal académico

Fuente: elaboración propia en base a los CCT.

La tabla anterior muestra que diecinueve universidades que representan el 54 % de las Universidades Públicas Estatales, tienen la modalidad de aplicar el 2 % incremental anual desde el año 1 al 20 y el 2.5 % a partir del año 21(a). Siete universidades, es decir, 20 % de las UPES, aplica diferentes porcentajes en los períodos 1 al 5, 6 al 20 y del año 21

en adelante (c). Por cuanto aplicar el mismo porcentaje incremental anual, seis, que representan el 17 % de las universidades (b) y, finalmente solo tres universidades, el 9 %, tienen criterios o bases diferentes para la aplicación del porcentaje incremental como los rangos de antigüedad o tipo de personal (d).

1.3 *Quinquenio*

La prestación identificada como quinquenio, se otorga como estímulo al académico desde su ingreso a la universidad hasta su jubilación o retiro. Se paga a partir de cumplir los primeros cinco años de servicio y sucesivamente cuando cumpla cinco años adicionales. La base para su cálculo es aplicar generalmente, determinado número de días de salario tabular o salario tabular más la prestación de reconocimiento de antigüedad al cumplirse cada quinquenio, incrementándose el número de días en cada quinquenio. En algunos casos solo se otorga cuando se cumple un quinquenio más, en otros, se otorga anualmente cuando el académico cumple años de

antigüedad. También se da la situación de que solo se otorga cuando se cumple determinado quinquenio, como pueden ser los 25 o 30 años de servicio.

De acuerdo a la interpretación de las cláusulas de los CCT, se han considerado cuatro “modalidades” o grupos, aunque alguna universidad puede incluirse en dos grupos por las características de su prestación. Estas modalidades son: a) Días de salario integrado o salario tabular más reconocimiento de antigüedad, b) Días de salario base o tabular, c) Cantidad fija en pesos y d) Prestación no económica. En la tabla 3 se presentan las “modalidades” y las universidades que corresponden a cada una de ellas.

Tabla 3 Prestación Quinquenio en las UPES

Modalidad	Universidad	Notas
a) Días de salario integrado o salario tabular más reconocimiento de antigüedad	U.A de Aguascalientes U.A de Ciudad Juárez U de Guadalajara U.A de Nayarit U.A de Tamaulipas U. Veracruzana U.A de Yucatán	La U de Aguascalientes solo otorga la prestación hasta el quinquenio de los 25 años La U. de Yucatán solo al cumplir 25 años La U Veracruzana lo otorga cada año al cumplir el académico años de servicio
b) Días de salario base o salario tabular	U A de Baja California U.A de Baja California Sur U.A de Campeche U. A de Ciudad del Carmen U.A de Coahuila U.A de Chiapas U.A de Chihuahua U.A Benito Juárez de Oaxaca U.A de San Luis Potosí U.A de Sinaloa U.A de Occidente U de Sonora U A Benito Juárez de Tabasco U.A de Tlaxcala	En algunas universidades solo mencionan salario, no especifican cual. La U de Sinaloa aplica Salario mínimo nacional La U de Occidente elimina la prestación para el que ingresa después del 21/02/2018 (CCT 2018)
c) Cantidad fija en pesos	U.A del Estado de Hidalgo U. Michoacana San Nicolás de Hidalgo U.A de Morelos Instituto Tecnológico de Sonora U.A de Zacatecas	La U. de Zacatecas solo otorga el estímulo al cumplir 30 años de servicio
d) Prestación no económica	U.A de Nuevo León	Por cada quinquenio se otorgan 4 días adicionales de descanso al académico

Fuente: elaboración propia en base a los CCT.

Resumiendo, se observa en la tabla anterior, que las universidades en que el salario o salario tabular

es la base para determinar la prestación, son catorce y representan el 40 % de las 35 Universidades Públicas

Estatales (b). Las que toman como base el salario integrado o el salario tabular más la prestación reconocimiento de antigüedad son siete, que corresponde el 20 %, (a). En las que la prestación es una cantidad específica en pesos son cinco, es decir es el 14 % (c) y, solo en una universidad la prestación no la otorga directamente de manera económica, representa solo el 3 % (d). Cabe señalar que en ocho universidades no se identificó la prestación en las cláusulas de sus CCT, las cuales representan el 23 % de las UPES. Éstas últimas son las Universidades de los estados de: Colima, Durango, Guanajuato, Estado de México, Quintana Roo, Querétaro, Puebla y Zacatecas.

otorga por los períodos vacacionales de las universidades que, generalmente son en Semana Santa, verano y fin de año. El número de días de vacaciones que se considera para fines de determinar la prestación varía, así como la base para su cálculo. Para fines de este trabajo se han agrupado o considerado como “modalidad” las siguientes. a) porcentaje de un número de días de salario o salario tabular, b) porcentaje de número de días de salario integral o el salario tabular más reconocimiento de antigüedad, c) número de días o porcentaje sobre número de días en función a los años de servicio. En la tabla 4 se muestran las universidades por grupo o “modalidad”.

1.4 *Prima vacacional*

La prima vacacional es la prestación económica que se

Tabla 4 Prestación Prima Vacacional en las UPES

Modalidad o grupo	Universidad	Notas
a) Porcentaje de número de días de salario o salario tabular	U.A de Baja California Sur U.A de Campeche U.A del Carmen U.A de Chiapas U.A de Chihuahua U.A de Ciudad Juárez U. Juárez del Estado de Durango Universidad de Guanajuato U.A de Guerrero U. Michoacana de San Nicolás de Hidalgo U.A del Estado de México U.A de Morelos U.A de Nuevo León U Benito Juárez Autónoma de Oaxaca U.A de Occidente Benemérita Universidad Autónoma de Puebla U.A de Sinaloa U.A de Tlaxcala U.A de Yucatán	
b) Porcentaje de número de días de salario integral o salario tabular más reconocimiento de antigüedad	U.A de Aguascalientes U.A de Baja California U. de Guadalajara U.A de Nayarit U.A de Quintana Roo Universidad de Sonora U Juárez Autónoma de Tabasco Universidad Veracruzana	
c) Número de días	U.A de Coahuila	El Instituto Tecnológico de Sonora otorga días del salario tabular más prima de antigüedad

Modalidad o grupo	Universidad	Notas
porcentaje sobre número de días en función a los años de servicio	U.A de Colima	La UA de SLP días del salario tabular
	U.A del Estado de Hidalgo	La UA de Hidalgo días de salario
	U.A de Querétaro	La UA de Querétaro % de días salario integral
	U.A de San Luis Potosí	La UA de Colima % de días de salario tabular
	Instituto Tecnológico de Sonora	La UA de Coahuila %días de salario

Fuente: elaboración propia en base a los CCT.

La tabla anterior muestra que diecinueve universidades, que son el 54 %, otorgan un número de días de salario o salario tabular (a), ocho universidades, es decir, el 23 %, otorga un porcentaje de número de días de salario integral o del salario tabular más reconocimiento de antigüedad (b) y, seis universidades, 17 %, toma como base de asignación de la prestación número de días o porcentaje de días, según los años de antigüedad del académico (c). Cabe señalar que en la Universidad Autónoma de Zacatecas y la Universidad Autónoma de Tamaulipas no se identificó en su CCT esta prestación.

como apoyo al académico para realizar sus actividades docentes, la cual se incluye en la nómina. Para fines de este trabajo, se identificaron las siguientes “modalidades” o grupos para determinar el pago, que son: a) Se establece un porcentaje del salario tabular, b) Se determina una cuota o cantidad fija en pesos en función al tipo de personal académico, c) Se aplica un porcentaje, generalmente sobre el sueldo tabular, y además una cuota fija mensual y d) Se entrega al académico material didáctico y libros en vez de pesos. En la tabla 5 se presentan las “modalidades” o grupos y las universidades según aplican la prestación.

1.5 Material didáctico

El Material didáctico es una prestación que se otorga

Tabla 5 Prestación Material Didáctico en las UPES

Modalidad	Universidad	Notas
a) Porcentaje del salario tabular	U.A de Aguascalientes U.A de Chihuahua Universidad de Guanajuato Universidad de Guadalajara U.A de Guerrero U. Michoacana de San Nicolás de Hidalgo U.A de Morelos U.A de Nayarit U.A de Querétaro U.A de Tamaulipas Universidad Veracruzana U.A de Zacatecas	El porcentaje puede variar desde el 1.15 % hasta un 33 % del salario tabular
b) Cuota o cantidad fija en función al tipo de personal académico	U.A de Baja California U.A de Baja California Sur U.A de Chiapas U.A de Ciudad Juárez U Juárez del Estado de Durango U.A Benito Juárez de Oaxaca Benemérita Universidad Autónoma de Puebla U.A de Quintana Roo U.A de Occidente U. Juárez autónoma de Tabasco	Tipo de personal se refiere al académico de tiempo completo y por hora semana mes

Modalidad	Universidad	Notas
	U.A de Yucatán	
c) Porcentaje del salario más cantidad fija	U.A del Estado de México U.A de San Luis Potosí Universidad de Sonora U.A de Tlaxcala U.A de Nuevo León	Generalmente es una cantidad mensual y en otros es anual
d) Entrega de material didáctico	U.A del Carmen U.A de Sinaloa U.A del Estado de Hidalgo	En la UA del Estado de Hidalgo, la entrega del material al académico es a través del Sindicato, que, a su vez, lo recibe de la Universidad

Fuente: elaboración propia en base a los CCT.

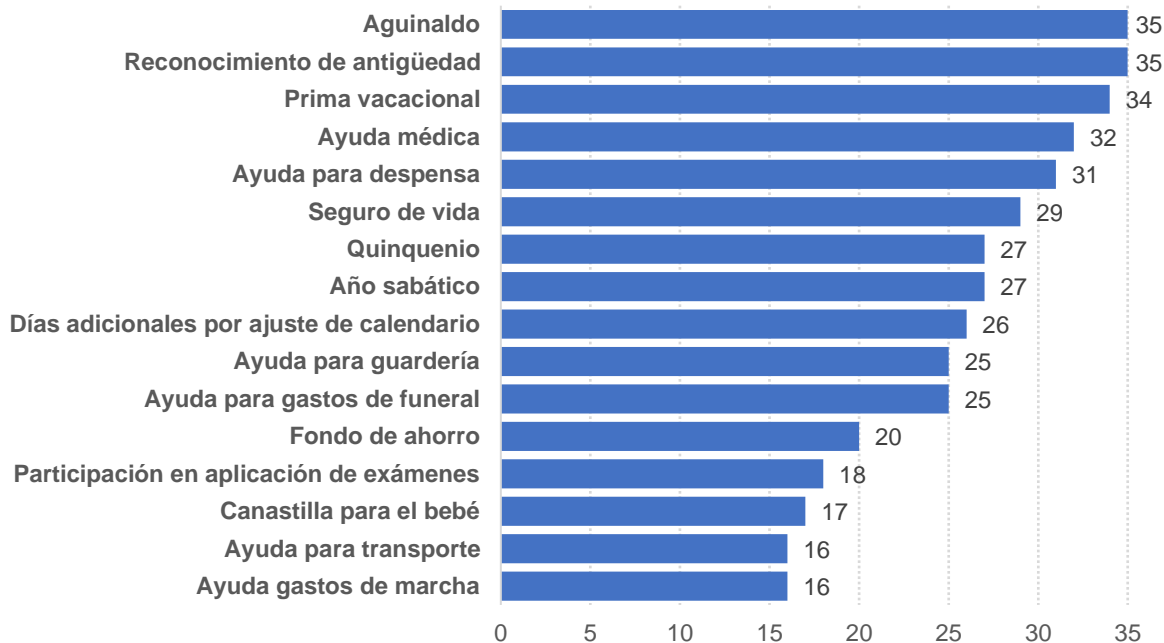
En el cuadro anterior se observa que, en la modalidad de porcentaje del salario tabular, corresponden doce universidades, representando el 34 % de las 35 UPES (a). En la modalidad de otorgar una cantidad fija en función al tipo de personal académico es del 31 % que corresponde a once universidades (b). En la modalidad en que otorgan un porcentaje del salario y también una cuota fija, están cinco universidades, es decir, el 14 % (c) y, finalmente, solo tres universidades proporcionan el material didáctico en vez de otorgar pesos, 9 % (d). Cabe señalar que, en los CCT de las Universidades de Campeche, Coahuila, Colima y el Instituto Tecnológico de Sonora, no se identificó la prestación de material didáctico las que

representan el 12 %.

1.6 Resultados

A manera de resumen, de las 127 prestaciones señaladas en el anexo, se presentan solo dieciséis de ellas, por considerar que son las prestaciones más comunes en las universidades, así, el número treinta y cinco se refiere a que en todas las UPES aplican la prestación. Para fines de este trabajo, esta elección tomó como referencia que más de quince universidades tienen implementada la prestación. Cabe señalar que existen varias prestaciones que son exclusivas sólo de una universidad. En la siguiente gráfica 1 se muestran las prestaciones más comunes:

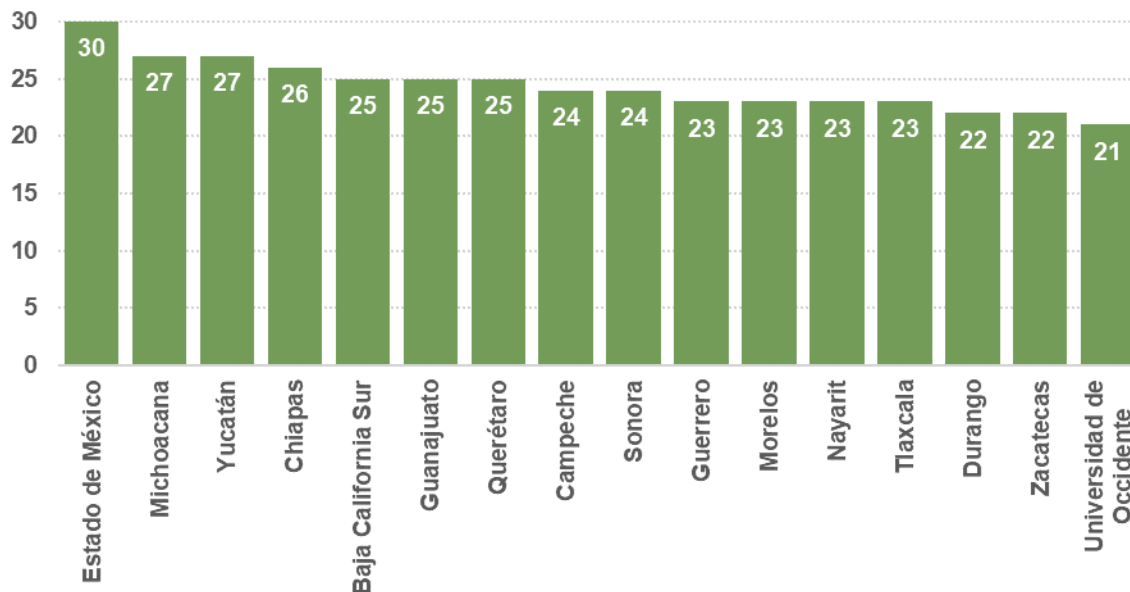
Gráfica 1 Prestaciones más comunes en las UPES.



Fuente: Elaboración propia

Un aspecto que se consideró importante presentar, es el número de prestaciones económicas que aplica cada universidad, según resultados de esta investigación. Para ello, se eligieron sólo las universidades que tienen más de veinte prestaciones, que en este caso son dieciséis UPES. En la siguiente gráfica 2 se muestra la entidad federativa a que corresponde la universidad, con excepción de la Universidad Autónoma de Occidente en que no se indica su entidad federativa, que es el Estado de Sinaloa:

Gráfica 2. Número de Prestaciones Económicas por Universidad



Fuente: Elaboración propia

II PRESTACIONES ECONÓMICAS DE UNA UNIVERSIDAD

Como se mencionó anteriormente, las prestaciones económicas del personal académico en las UPES son diversas y, algunas de ellas, son equivalentes en cuanto a su finalidad, aunque se identifican con nombre diferente. A manera de ejemplo, se presenta el

caso de una Universidad para mostrar cómo se integró la información con las cláusulas que se identificaron como económicas en su Contrato Colectivo de Trabajo, y así, seleccionar las cinco prestaciones que se presentan en este trabajo. Este procedimiento fue aplicado a cada una de las treinta y cinco UPES para fines de este escrito, como se muestra en la tabla 6

Tabla 6 Ejemplo de una Universidad

Prestación	Descripción	Cláusulas CCT
Aguinaldo	Se otorgan 40 días de sueldo tabular más reconocimiento de antigüedad (sin deducir ISR).	C103 C50
Reconocimiento de antigüedad (prima antigüedad) + de	Se paga a partir del 5º año de servicio el 2 % anual acumulado desde su ingreso hasta los 20 años. El porcentaje se modifica al 2.5 % de incremento anual a partir de año 21. La base es el salario tabular	C100
Quinquenio (Fondo de ahorro)	A partir del 5º año se otorga anualmente 7 días de sueldo, modificándose a los 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicios con 14, 21, 28, 35 y 42 días, respectivamente. La base es el salario tabular más el reconocimiento de antigüedad.	C100 C50
Prima vacacional	La Universidad otorga al académico el 45 % de 40 días de salario tabular más reconocimiento de antigüedad, pagando el equivalente a 6.66, 20 y 13.33 días, en los tres periodos de vacaciones: Semana Santa, verano y diciembre, respectivamente	C63 C50

Material didáctico (material de apoyo) +	10% del sueldo tabular mensual.	C106
Año sabático	Podrá solicitarlo el académico al cumplir 6 años ininterrumpidos de servicio a la Universidad, gozando de su sueldo íntegro y prestaciones. Deberá cumplir los lineamientos señalados para esta prestación.	C113
Pago anual de 5 días de salario	Se otorga anualmente al académico que esté laborando en la 1ª quincena de marzo, 5 días de salario sin el aumento que suele darse a partir de este mes (Podría considerarse como días adicionales por ajuste del calendario).	C114
Despensa	Se otorga 33.25 pesos por hora-semana-mes	C105
Ayuda médica	Pago de honorarios médicos, medicamentos, hospitalización, análisis clínicos, estudios de gabinete, intervenciones quirúrgicas, odontológicas, aparatos ortopédicos y auditivos, lentes (en algunos casos se ponen límites de la cuota de apoyo) de acuerdo a los lineamientos establecidos. Se aplica también a dependientes económicos.	C98
Seguro de vida	Se otorga como ayuda a los beneficiarios del académico fallecido 110,096.70 pesos como seguro de vida en caso de muerte natural, accidental o colectiva.	C110
Ayuda para renta	Se otorga 22.90 pesos por hora-semana-mes.	C108
Ayuda gastos de funeral	Se otorga a los beneficiarios 3, 5, 6 meses de sueldo si la antigüedad del académico fallecido fue de hasta 10, más de 10 hasta 20 y más de 20 años respectivamente. No será menor al salario de 15 HSM (hora-semana-mes).	C111
Ayuda para hijos del fallecido	Ayuda mensual de dos salarios mínimos generales vigentes mientras estudian bachillerato y licenciatura y condonación de aranceles si estudian en esta universidad.	C112
Ayuda gastos de titulación	Se otorga una ayuda al académico por 9,000 pesos por gastos de titulación.	C80-l-c
Productividad General	2 % sobre el sueldo tabulado.	C107
Ayuda para el fomento del ahorro	Se otorga 18.50 pesos por hora-semana-mes.	C109
Bono único anual	El académico que esté laborando en la 1ª quincena de marzo se le otorga anualmente 20 días de salario tabular con el aumento concedido.	C115
Compensación por zona económica	A los académicos de tres de cinco zonas académicas, se les otorga 84 pesos por hora-semana-mes como compensación de zona económica en tanto no se rezonifiquen.	C115bis
Pago doble día descanso	Cuando un día de descanso establecido en este CCT, coincida con vacaciones o fines de semana se pagará doble.	C115 quater
Apoyo por Incapacidad física o mental	Si la incapacidad es por riesgo profesional se le otorga 2 meses de sueldo y 24 días de salario por cada año de servicio. De no ser por riesgo profesional se le otorga los dos meses de sueldo y 12 días por cada año de servicio.	C31-IV

Fuente: elaboración propia en base al CCT 2022-2024.

Nota + Con este nombre se identifica en el CCT.

III DISCUSIÓN

En el período en que se realizó esta investigación, no se encontraron documentos específicos que mostraran un análisis, comparación o resumen de las prestaciones económicas otorgadas por las Universidades Públicas Estatales en México. Por lo

tanto, consideramos que este trabajo es exploratorio y una breve referencia para que, surja el interés por parte de las autoridades académicas, así como de los líderes o representantes sindicales, en actualizar o modificar paulatinamente las prestaciones que se tienen o crear las que carecen, tomando en cuenta las condiciones financieras de cada universidad, así como de otras

posibles limitantes a las que se enfrentan.

IV CONCLUSIONES

En este acercamiento, se observa que las prestaciones económicas que se otorgan por las Universidades Públicas Estatales, tienen la finalidad de motivar al académico en activo para mejorar su desempeño, así como reconocer su dedicación conforme a sus años de servicio en la universidad.

El objetivo de conocer las prestaciones económicas otorgadas por las UPES, se cumple, pues se identificaron 127 prestaciones de acuerdo a la revisión de las cláusulas de los CCT y la interpretación de las mismas. En su mayoría, son prestaciones que se aplican solo en una universidad (setenta y una prestaciones de la lista). Se encontró que dieciséis prestaciones son las comúnmente aplicadas al menos por dieciséis universidades, es decir, el 45% de las UPES, aunque se dan casos, como el aguinaldo y reconocimiento de antigüedad que se aplican en las treinta y cinco universidades. Así también se identificó que, dieciséis universidades tienen más de veinte prestaciones económicas.

Existen diferentes criterios respecto a la base de referencia para determinar el monto de la prestación económica, lo que trae como consecuencia que, en

algunos casos, el beneficio económico para el académico sea menor, dependiendo de la universidad en la que está adscrito, aunque generalmente sus funciones son las mismas.

De las cinco prestaciones que se comentan en este trabajo cuya aplicación se considera es común en las Universidades Públicas Estatales, no se identificaron en los CCT de algunas universidades, las prestaciones de: quinquenio, prima vacacional y material didáctico, como se señala en los apartados correspondientes.

Por lo expuesto anteriormente, es deseable desde nuestro punto de vista, se definan las prestaciones básicas de aplicación general en las UPES, así como el criterio para su determinación, tomando en cuenta que las funciones y/o actividades de los académicos, dada su categoría, son las mismas y por lo tanto las prestaciones deberían ser iguales. El obtener un consenso único general para unificar algunas prestaciones económicas, no es tarea fácil, si se considera que existen tantos sindicatos como UPES y, por lo tanto, diversos CCT. Así también, se debe tomar en cuenta las condiciones financieras de las Universidades que permitan apoyar propuestas para unificar la determinación de prestaciones que se consideren básicas y de aplicación general.

REFERENCIAS

Ley del ISR, del sitio web: <https://www.diputados.gob.mx>

Rondero López, N. (s/f). Las condiciones laborales de los trabajadores académicos: La regulación laboral y la regulación académica. Recuperada el 04 de marzo de 2024, del sitio web: https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_16/ponencias/0452-F.pdf

SEP (Subsecretaría de Educación Superior) (s/f). Instituciones de Educación Superior, recuperada el 12 de febrero de 2024, del sitio web: <https://educacionsuperior.sep.gob.mx/instituciones.html>

ANEXOS

Contratos Colectivos de Trabajo

Universidad	CCT	Web
U A AGUASCALIENTES	2022-2023	https://www.uaa.mx
U A BAJA CALIFORNIA	2022-2023	https://www.uabc.mx
U A BAJA CALIFORNIA SUR	2021-2022	https://www.uabcs.mx
U A DE CAMPECHE	2020-2021	https://www.uacam.mx
U A DEL CARMEN	2021-2023	https://www.unacar.mx
U A DE COAHUILA	2022-2024	https://www.uadec.mx
U A DE COLIMA	2022-2023	https://www.ucol.mx
U A DE CHIAPAS	2022	https://www.unach.mx
U A DE CHIHUAHUA	2023-2024	https://www.uach.mx

Universidad	CCT	Web
U A DE CIUDAD JUÁREZ	2022-2023	https://www.uacj.mx
U JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO	2022	https://www.ujed.mx
U DE GUADALAJARA	2021-2023	https://www.udg.mx
U DE GUANAJUATO	2020-2021 CONVENIO 2023	https://www.ugto.mx
U A DE GUERRERO	2023-2024	https://www.uagro.mx
U A DEL ESTADO DE HIDALGO	2022-2024	https://www.uaeh.mx
U A DEL ESTADO DE MÉXICO	2023-2024	https://www.uaemex.mx
U MICHOACANA SAN NICOLÁS DE HIDALGO	2022	https://www.umich.mx
U A DEL ESTADO DE MORELOS	2023-2025	https://www.uaem.mx
U A DE NAYARIT	2022-2023	https://www.uan.edu.mx
U A DE NUEVO LEÓN	2023	https://www.uanl.mx
U A BENITO JUÁREZ DE OAXACA	2022 (2003)	https://www.uabjo.mx
BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA	2023-2025	https://www.buap.mx
U A DE QUERÉTARO	2021-2023	https://www.uaq.mx
U A DEL ESTADO DE QUINTANA ROO	2022	https://www.uqroo.mx
U A DE SAN LUIS POTOSÍ	202-2022	https://www.uaslp.mx
U A DE SINALOA	2023	https://www.uas.edu.mx
U A DE OCCIDENTE (SINALOA)	2018	https://www.uadeo.mx
U DE SONORA	2023-2025	https://www.unison.mx
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA	2022-2024	https://www.itson.mx
U JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO	2021-2023	https://www.ujat.mx
U A DE TAMAULIPAS	2022	https://www.uat.edu.mx
U A DE TLAXCALA	2023-2024	https://www.uatx.mx
UNIVERSIDAD VERACRUZANA	2022-2024	https://www.uv.mx
U A DE YUCATÁN	2022-2023	https://www.uady.mx
U A DE ZACATECAS	2021-2022	https://www.uaz.edu.mx

Nota: En la mayoría de los casos, se obtuvo el CCT a través del INAI

PRESTACIONES ECONÓMICAS DE LAS UPES

Núm. Prog.	Prestación	UPE
1	Aguinaldo	35
2	Reconocimiento de antigüedad	35
3	Quinquenio	27
4	Prima vacacional	34
5	Material didáctico	31
6	Año sabático	27
7	Despensa	31

Núm. Prog.	Prestación	UPE
8	Días adicionales por ajuste de calendario	26
9	Ayuda médica	32
10	Ayuda para renta	8
11	Canastilla del bebé	17
12	Ayuda guardería	25
13	Ayuda para transporte	16
14	Estímulo a la permanencia	13
15	Pago días económicos no disfrutados	10
16	Participación por aplicación de exámenes (varios)	18
17	Reconocimiento al grado académico	1
18	Ayuda gastos de funeral	25
19	Ayuda gastos de marcha	16
20	Apoyo por fallecimiento (pensión)	9
21	Actividades académicas adicionales	1
22	Estímulo por evaluación	1
23	Adquisición y actualización de tecnologías	1
24	Estímulo a académicos de asignatura	12
25	Apoyo para estudios de posgrado	1
26	Bono de apoyo académico	1
27	Fondo de ahorro	20
28	Seguro de vida	29
29	Apoyo gastos de maternidad (canastilla)	4
30	Ayuda para gastos de titulación (impresión-tesis)	11
31	Complemento percepción por incapacidad	1
32	Ayuda para libros y equipos	11
33	Estímulo por puntualidad y asistencia	9
34	Canasta de fin de año	3
35	Bono del día del maestro	8
36	Apoyo para adquisición de combustible	1
37	Bono para útiles escolares	7
38	Apoyo por cumpleaños del académico	3
39	Bono de equilibrio	1
40	Prestación al mejor docente	1
41	Bono de productividad	2
42	Bono de retiro	6
43	Estímulo por el día de las madres y día del padre	6
44	Incentivo por asesoría y dirección de tesis	1

Núm. Prog.	Prestación	UPE
45	Bono de verano	1
46	Gratificación por jubilación	1
47	Ayuda para mudanza	1
48	Ayuda para juguetes y gastos escolares	3
49	Ayuda para publicaciones	1
50	Bono navideño (pavo QR)	6
51	Ayuda para matrimonio	2
52	Ayuda para educación especial	3
53	Bono de productividad	1
54	Bono bienal	1
55	Bono especial	1
56	Ajuste días laborales	1
57	Ayuda de apoyo familiar	1
58	Estímulo por atender grupos con más de 50 estudiantes	1
59	Rezonificación (zona cara)	4
60	Compensación por ser tiempo exclusivo	1
61	Ayuda para vivienda	1
62	Estímulo al mérito a la lealtad universitaria	1
63	Bono sexenal	1
64	Reconocimiento quinquenal por aniversario del sindicato	1
65	Premio a la asistencia y puntualidad	2
66	Becas a hijos de académicos (académico, cónyuge)	6
67	Becas para educación especial	1
68	Bono ACD no ligado fijo	1
69	Bono o compensación única	1
70	Estímulo para el desarrollo curricular	2
71	Bono de apoyo docente	1
72	Licencia elaboración de tesis (con sueldo)	2
73	Pago días descanso caen en vacaciones, sáb o domingo	2
74	Canasta básica (gasto doméstico)	3
75	Becas a académicos para estudios de posgrado	1
76	Complemento vida cara	1
77	Ayuda traslado menaje	1
78	Prestación social	1
79	Bono de servicios	1
80	Bono económico	1
81	Indemnización por riesgo de trabajo	2

Núm. Prog.	Prestación	UPE
82	Incapacidad permanente por riesgo de trabajo	2
83	Productividad general	1
84	Bono anual	2
85	Devolución cuotas de vivienda	1
86	Exención ISR académico ingresó hasta 1998	1
87	Adquisición bienes y servicios de previsión social	1
88	Aplicación de examen o curso fuera de la jornada	1
89	Vacaciones adicionales no disfrutadas	1
90	Bonificación por maternidad	1
91	Bono de actividades culturales y deportivas	1
92	Bono de recuperación salarial	1
93	Prima antigüedad por separación, renuncia, incapacidad	8
94	Estímulo al personal de Tiempo completo	2
95	Compensación por patentes, impartir cursos intersemestrales, talleres	1
96	Estímulo a la calidad del trabajo	1
97	Estímulo por jubilación	2
98	Reconocimiento por obtención de grado	1
99	Apoyo a la docencia	1
100	Pago adeudos del académico fallecido	1
101	Estímulo al cumplimiento	1
102	Estímulo de antigüedad	1
103	Prestación adicional	1
104	Superación académica y bibliografía	2
105	Apoyo para hijos con capacidades diferentes	1
106	dirección de tesis	2
107	Indemnización por retiro injustificado	1
108	Ajuste días laborales	1
109	Estímulo anual por área de conocimiento	1
110	Estímulo por trabajos académicos destacados	1
111	Prima de antigüedad por rescisión	3
112	Prima de antigüedad por indemnización	1
113	Reinstalación por despido injustificado	1
114	Estímulo por docencia en asignaturas curriculares	2
115	Premio anual	1
116	Prima de jubilación	3
117	Desempeño académico	1
118	Complemento al salario IMSS por incapacidad	1

Núm. Prog.	Prestación	UPE
119	Ayuda de previsión social	1
120	Prima de exclusividad	1
121	Estímulos económicos adicionales	1
122	Seguro por pérdida de un órgano, invalidez	1
123	Fondo de apoyo a pensionados y jubilados	1
124	Ayuda para colegiatura	1
125	Ayuda para capacitación	1
126	Premio al mérito académico	1
127	Ayuda para lactancia	1

Fuente: elaboración propia en base a los CCT.