

LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESTATALES EN MÉXICO

The Economic Benefits of the Academic Staff of the State Public Universities in Mexico.

Mtra. Martha Oliva Zárate (autor correspondencia) ¹ y Dra. Martha Laura Espinoza Oliva ²

Fecha de recepción: 15 de noviembre de 2024

Fecha de aceptación: 5 de marzo 2025

RESUMEN

Las Universidades Públicas Estatales en México, UPES, suelen celebrar Contratos Colectivos de Trabajo, CCT, con los sindicatos, que señalan las relaciones de trabajo de los trabajadores con la universidad. En algunos casos se integra en un solo CCT tanto el personal académico como el administrativo, aunque en la mayoría de las universidades se tienen contratos específicos para cada uno de ellos, en particular, del académico. En estos contratos se establecen los derechos y obligaciones laborales tanto del trabajador como de la misma universidad. En los CCT, se establece en sus clausulados lo relativo a las prestaciones que la universidad deberá otorgar a los académicos, mencionándose entre ellas las económicas, que son identificadas en apartados específicos con este nombre, 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: aguinaldo, reconocimiento de antigüedad (prima de antigüedad), quinquenio, material didáctico y la prima vacacional. Así también, se incluye como ejemplo, una Universidad con las prestaciones económicas que se identificaron en su CCT, lo cual es parte del procedimiento seguido 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” siendo los más comunes: el sueldo tabular, el sueldo integrado, los rangos de antigüedad del académico, entre otros, y se identificó la universidad en que se aplica la modalidad.

¹ Universidad Veracruzana, Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas, México, moliva@uv.mx, <https://orcid.org/0009-0004-5539-1683>

² Universidad Veracruzana, Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas, México, marespinoza@uv.mx, <https://orcid.org/0009-0002-7581-8918>

PALABRAS CLAVE: Universidades Públicas Estatales; Contratos colectivos de trabajo; Prestaciones económicas; Personal académico.

ABSTRACT

Collective Labor Contracts, or CCTs, are often signed by Public State Universities (UPES) in Mexico with unions to reflect the workers' labor relations with the institution. Although most universities have separate contracts for each of them, especially the academic staff, there are instances where both the administrative and academic personnel are combined into a single CCT. Both the employees' and the university's labor rights and duties are outlined in these contracts. The CCT's provisions outline the advantages that the university is required to provide for its faculty, including the financial ones, which are referred to as social security benefits in certain sections or mentioned in other places. It is assumed that there are a variety of benefits considering that there are 35 UPES and, therefore, the same number of CCT where criteria are established for their determination and application. Five economic benefits—the Christmas bonus, the seniority bonus, the five-year period, the teaching materials, and the vacation bonus—that are deemed common or usually applicable at UPES are presented in this study. As part of the process used to combine the data from each institution and display the outcomes of the five advantages listed, a university with the economic benefits highlighted in its CCT is also given as an example. For the analysis of the benefits presented, considering that the bases or criteria for their determination are different, groups identified as "modalities" were created, the most common being: the tabular salary, the integrated salary, the academic seniority ranges, among others, and the university in which the modality is applied was identified.

KEYWORDS: State Public Universities; Collective Labor Contracts; Economic Work Benefits; Faculty.

I. 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, 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.

Por lo anterior, es de suponer que existe una variedad de prestaciones considerando que son treinta y cinco UPES e igual número de CCT donde se establecen criterios para su determinación y aplicación. Ante esto, surge la pregunta: ¿Cuáles son las prestaciones económicas que se otorgan a los académicos en activo, señaladas en los CCT de las Universidades Públicas Estatales en México?

El objetivo de este trabajo es, identificar las prestaciones económicas y presentarlas de manera general en un documento, que permitirá tener una visión de las mismas, particularmente de cinco que se han considerado de un grupo que son comunes en la mayoría de 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 coadyuban 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 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 que 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.

II. 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 en 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. En los siguientes apartados se describen las prestaciones mencionadas.

II.1 Aguinaldo

El aguinaldo como prestación en las Universidades Públicas Estatales adopta diferentes modalidades respecto al número de días que se otorgan y la base para su cálculo, como pueden ser: salario tabular, salario integrado, rangos de antigüedad o años de servicio e incluso aplicar dos modalidades simultáneamente. El número de días de aguinaldo que se otorga varía, desde otorgar al menos diecisiete o treinta días, hasta casos de ochenta y cinco

o noventa días. Es común no se aplique el ISR como deducción a esta prestación, 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

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 (2021)	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)	2022
	U.A de Occidente	2018
	Universidad de Sonora	2023-2025
	U.A de Tabasco	2021-2023
	Universidad Veracruzana	2022-2024
b) Número de días de salario tabular.	U.A de Baja California	2022-2023
	U.A del Carmen	2021-2023
	U.A de Coahuila	2022-02024
	U.A de Ciudad Juárez	2022-2023
	U. Juárez del Estado de Durango	
	Universidad de Guanajuato	2022
	U.A de Guerrero	2020-2021conv2023
	U.A del Estado de México	2023-2024
	U.A de Morelos	2023-2024
	U.A de Nuevo León	2023-2025
	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	2023
	U.A de San Luis Potosí	2023-2025
	U.A de Sinaloa	2022-2024
	U.A de Tamaulipas	2023
	U.A de Tlaxcala	2022
	U.A de Zacatecas	2023-2024
		2021-2022

Modalidad	Universidad	CCT
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

Nota: elaboración propia en base a los CCT.

Por lo expuesto en el cuadro anterior, se observa: dieciséis universidades que representan el 46 %, otorgan días de aguinaldo en base al salario tabular (b), trece o el 37 %, 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 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 o el 6 %, la base para otorgarlo 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.

II. 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 períodos, 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

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 (2023) U.A de Coahuila (2024) U.A de Campeche (2021) U.A de Chiapas (2022) U.A de Chihuahua (2024) U.A de Colima (2023) U Juárez del Estado de Durango (2022) U. de Guadalajara (2023) U. de Guanajuato (2023) U A. de Guerrero (2023) U.A del Estado de Hidalgo (2024) U.A del Estado de México (2024) U. Michoacana San Nicolás de Hidalgo (2022) U.A de Morelos (2025) U.A de Occidente (2018) U. de Sonora (2025) U.A de Tlaxcala (2024) Universidad Veracruzana (2024) U.A de Yucatán (2023)	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 (2023) U.A de Nuevo León (2023) U.A Benito Juárez de Oaxaca (2022) U.A de San Luis Potosí (2022). U. Juárez Autónoma de Tabasco (2023) U.A de Tamaulipas (2022)	
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 (2022) U.A de Ciudad Juárez (2023) U.A de Nayarit (2023) Benemérita U.A. de Puebla (2025) U.A de Querétaro (2023) Instituto Tecnológico de Sonora (2024) U.A de Zacatecas (2022)	
d) Aplicar porcentaje cada 5 años, por rangos de antigüedad o por tipo de personal	U.A del Carmen (2023) U.A de Quintana Roo (2022) U.A de Sinaloa (2024)	La U. del Carmen incrementa % cada 5 años La U de Quintana Roo aplica % por rangos de antigüedad

Modalidad	Universidad	Notas
		La U de Sinaloa aplica % por tipo de personal académico

Nota: 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 periodos 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).

II.3 Quinquenio

Esta prestación 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 el salario tabular más la prestación de reconocimiento de antigüedad al cumplirse cada quinquenio, incrementándose el número de días por cada quinquenio adicional. Existe un criterio en que la prestación solo se otorga al cumplir un quinquenio más y otro, en que se aplica el pago 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

Modalidad	Universidad	Notas
a) Días de salario integrado o salario tabular más reconocimiento de antigüedad	U.A de Aguascalientes (2023) U.A de Ciudad Juárez (2023) U de Guadalajara (2023) U.A de Nayarit (2023) U.A de Tamaulipas (2022) U. Veracruzana (2024) U.A de Yucatán (2023)	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 (2023) U.A de Baja California Sur (2022) U.A de Campeche (2021) U. A de Ciudad del Carmen (2023) U.A de Coahuila (2024) U.A de Chiapas (2022) U.A de Chihuahua (2024) U.A Benito Juárez de Oaxaca (2022) U.A de San Luis Potosí (2022). U.A de Sinaloa (2024) U.A de Occidente (2018) U de Sonora (2025) U A Benito Juárez de Tabasco (2023) U.A de Tlaxcala (2024)	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 (2024) U. Michoacana San Nicolás de Hidalgo (2022) U.A de Morelos (2025) Instituto Tecnológico de Sonora (2024) U.A de Zacatecas (2022)	La U. de Zacatecas solo otorga el estímulo al cumplir 30 años de servicio
d) Prestación no económica	U.A de Nuevo León (2023)	Por cada quinquenio se otorgan 4 días adicionales de descanso al académico

Nota: Elaboración propia en base a los CCT.

Resumiendo, se observa en la tabla anterior, que las universidades en que el 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 % c (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. Estas universidades, no incluidas en la tabla, corresponden a los estados de: Colima, Durango, Guanajuato, Estado de México, Quintana Roo, Querétaro, Puebla y Zacatecas.

II.4 Prima vacacional

La prima vacacional es la prestación económica que se 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 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”.

Tabla 4 Prestación Prima Vacacional

Modalidad o grupo	Universidad	Notas
a) Porcentaje de número de días de salario tabular	U.A de Baja California Sur (2022) U.A de Campeche (2021) U.A del Carmen (2023) U.A de Chiapas (2022) U.A de Chihuahua (2024) U.A de Ciudad Juárez (2023) U. Juárez del Estado de Durango (2022) Universidad de Guanajuato (2023) U.A de Guerrero (2023) U. Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2022) U.A del Estado de México (2024) U.A de Morelos (2025) U.A de Nuevo León (2023) U Benito Juárez Autónoma de Oaxaca (2022) U.A de Occidente (2018) Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (2025) U.A de Sinaloa (2024)	

Modalidad o grupo	Universidad	Notas
	U.A de Tlaxcala (2024) U.A de Yucatán (2023)	
b) Porcentaje de número de días de salario integral o salario tabular más reconocimiento de antigüedad	U.A de Aguascalientes (2023) U.A de Baja California (2023) U. de Guadalajara (2023) U.A de Nayarit (2023) U.A de Quintana Roo (2022) Universidad de Sonora (2025) U Juárez Autónoma de Tabasco (2023) Universidad Veracruzana (2024)	
c) Número de días o porcentaje sobre número de días en función a los años de servicio	U.A de Coahuila (2024) U.A de Colima (2023) U.A del Estado de Hidalgo (2024) U.A de Querétaro (2023) U.A de San Luis Potosí (2022). Instituto Tecnológico de Sonora (2024)	El Instituto Tecnológico de Sonora otorga días del salario tabular más prima de antigüedad La UA de SLP días del salario tabular La UA de Hidalgo días de salario La UA de Querétaro % de días salario integral La UA de Colima % de días de salario tabular UA de Coahuila %días de salario

Nota: 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.

II.5 Prima vacacional

El material didáctico es una prestación que se otorga 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.

Tabla 5 Prestación Material Didáctico

Modalidad	Universidad	Notas
a) Porcentaje del salario tabular	U.A de Aguascalientes (2023) U.A de Chihuahua (2024) Universidad de Guanajuato (2023) Universidad de Guadalajara (2023) U.A de Guerrero (2023) U. Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2022) U.A de Morelos (2025) U.A de Nayarit (2023) U.A de Querétaro (2023) U.A de Tamaulipas (2022) Universidad Veracruzana (2024) U.A de Zacatecas (2022)	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 (2023) U.A de Baja California Sur (2022) U.A de Chiapas (2022) U.A de Ciudad Juárez (2023) U Juárez del Estado de Durango (2022) U.A Benito Juárez de Oaxaca (2022) Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (2025) U.A de Quintana Roo (2022) U.A de Occidente (2018) U. Juárez autónoma de Tabasco (2023) U.A de Yucatán (2023)	Tipo de personal se refiere al académico de tiempo completo y por hora semana mes
c) Porcentaje del salario más cantidad fija	U.A del Estado de México (2024) U.A de San Luis Potosí (2022). Universidad de Sonora U.A de Tlaxcala (2024) U.A de Nuevo León (2023)	Generalmente es una cantidad mensual y en otros es anual
d) Entrega de material didáctico	U.A del Carmen (2023) U.A de Sinaloa (2024) U.A del Estado de Hidalgo (2024)	En la U.A del Estado de Hidalgo, la entrega del material al académico es a través del Sindicato, que, a su vez, lo recibe de la Universidad

Nota: elaboración propia en base a los CCT.

En la Tabla 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 %.

III. METODOLOGÍA

Es una investigación documental, al revisar el clausulado de los Contratos Colectivos de Trabajo de los académicos de las Universidades Públicas Estatales de México, a fin de identificar las prestaciones económicas que se otorgan al personal académico en activo.

Por lo anterior no se diseñó un instrumento para la obtención de información, pues la lectura o revisión del CCT es, por así decirlo, el instrumento.

Su alcance es descriptivo, pues se especifican las características de las prestaciones económicas identificadas, así como sus diferencias en cuanto a la base de determinación y condiciones para su otorgamiento, entre otras.

El enfoque de la investigación puede considerarse cuantitativo, en el sentido que se hicieron resúmenes numéricos, al conocer cuántas universidades aplicaban una prestación y el porcentaje que representaban de la población, lo cual fue la base para la elaboración de las gráficas que se presentan.

Población:

La población en estudio comprende las 35 Universidades Públicas Estatales de México, por lo tanto, no se determinó una muestra.

Procedimiento para obtención de información

Se solicitaron los CCT vigentes a las Universidades que conforman la población en estudio, a través del Instituto Nacional de Acceso a la Información, INAI. También se consultaron las páginas WEB de las Universidades y en algunos casos solicitud por correo electrónico a las mismas o a los organismos sindicales. Cabe señalar que, en algunos casos, al no tener respuesta por los medios señalados, se tomó como referencia los CCT señalados en la página WEB de la universidad, aunque no eran los actuales.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A manera de resumen, de las 127 prestaciones identificadas en los CCT, 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 Gráfica 1, se muestran las más comunes:

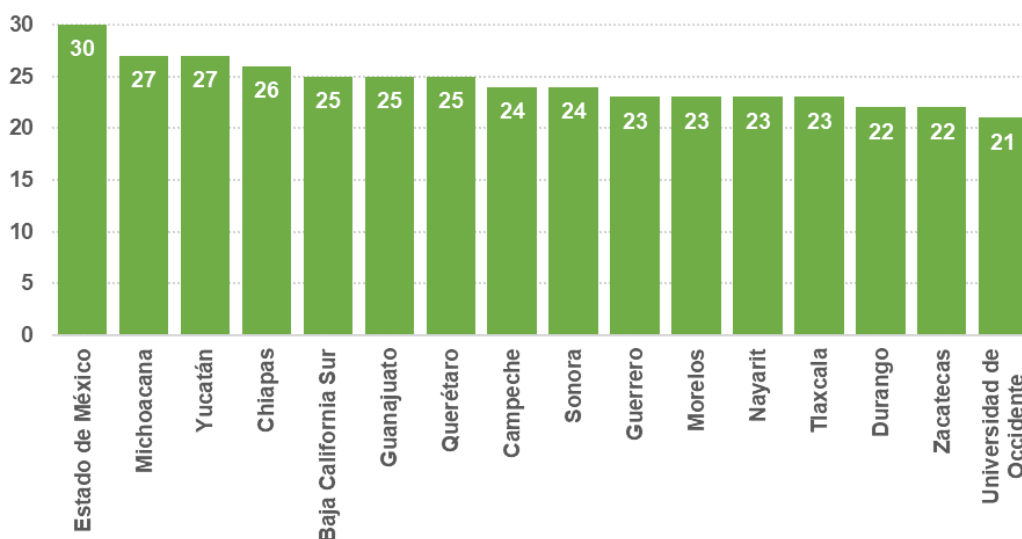
Figura 1
Número de Universidades que aplican la prestación



Nota: Elaboración propia con base a los CCT.

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:

Figura 2
Número de prestaciones aplicadas por Universidad



Nota: Elaboración propia con base a los CCT.

V. 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 con la revisión de las cláusulas de los CCT y la interpretación de éstas. 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, solo el aguinaldo y reconocimiento de antigüedad se aplican en las treinta y cinco universidades. Así también se identificó que, dieciséis de ellas 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, 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, 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.

VI. REFERENCIAS

- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2025). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.buap.mx>
- Instituto Tecnológico de Sonora. (2024). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.itson.mx>
- Ley Federal del trabajo-México <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Rondero López, N. (s/f). Las condiciones laborales de los trabajadores académicos: La regulación laboral y la regulación académica. Recuperado 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, recuperado el 12 de febrero de 2024, del sitio web: <https://educacionsuperior.sep.gob.mx/instituciones.html>
- Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca. (2022). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uabjo.mx>
- Universidad Autónoma de Aguascalientes. (2023). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uaa.mx>
- Universidad Autónoma de Baja California Sur. (2022). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uabcs.mx>
- Universidad Autónoma de Baja California. (2023). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uabc.mx>
- Universidad Autónoma de Campeche. (2021). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uacam.mx>
- Universidad Autónoma de Chiapas. (2022). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.unach.mx>
- Universidad Autónoma de Chihuahua. (2024). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uach.mx>
- Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. (2023). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uacj.mx>
- Universidad Autónoma de Coahuila. (2024). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uadec.mx>
- Universidad Autónoma de Colima. (2023). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.ucol.mx>
- Universidad Autónoma de Guerrero. (2023). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uagro.mx>
- Universidad Autónoma de Nayarit. (2023). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uan.edu.mx>
- Universidad Autónoma de Nuevo León. (2023). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uanl.mx>
- Universidad Autónoma de Occidente. (2018). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uadeo.mx>
- Universidad Autónoma de Querétaro. (2023). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uaq.mx>
- Universidad Autónoma de San Luis Potosí. (2022). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uaslp.mx>
- Universidad Autónoma de Sinaloa. (2024). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uas.edu.mx>
- Universidad Autónoma de Tamaulipas. (2022). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uat.edu.mx>

- Universidad Autónoma de Tlaxcala. (2024). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uatx.mx>
- Universidad Autónoma de Yucatán. (2023). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uady.mx>
- Universidad Autónoma de Zacatecas. (2022). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uaz.edu.mx>
- Universidad Autónoma del Carmen. (2023). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.unacar.mx>
- Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2024). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uaeh.mx>
- Universidad Autónoma del Estado de México. (2024). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uaemex.mx>
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2025). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uaem.mx>
- Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo. (2022). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uqroo.mx>
- Universidad de Guadalajara. (2023). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.udg.mx>
- Universidad de Guanajuato. (2023). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.ugto.mx>
- Universidad de Sonora. (2025). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.unison.mx>
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. (2023). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.ujat.mx>
- Universidad Juárez del Estado de Durango. (2022). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.ujed.mx>
- Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. (2022). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.umich.mx>
- Universidad Veracruzana. (2024). *Contrato colectivo de trabajo del personal académico*. Recuperado de <https://www.uv.mx>