

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA**  
**SINDICATO DE PROFESORES SUPERACIÓN UNIVERSITARIA**  
**DE LA UABC**  
**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2022-2023**

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, que por tiempo indefinido celebran la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA y el SINDICATO DE PROFESORES SUPERACIÓN UNIVERSITARIA DE LA UABC, al tenor de las siguientes cláusulas:

**TÍTULO PRIMERO**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO I**  
**RECONOCIMIENTO DE LAS PARTES**

**CLÁUSULA 1.** La Universidad es una institución de servicio público descentralizada del estado, con plena capacidad jurídica de acuerdo con la *Ley Orgánica* del 28 de febrero de 1957, y que tiene entre sus fines: impartir educación media superior y superior, fomentar y llevar a cabo investigaciones y difundir los beneficios de la cultura.

**CLÁUSULA 2.** La Universidad reconoce que el Sindicato de Profesores Superación Universitaria de la UABC, es una organización laboral que representa el interés profesional del personal académico que presta sus servicios a la Universidad, en consecuencia, se obliga a tratar con los representantes sindicales debidamente acreditados, todos los conflictos laborales que surjan por la aplicación de este contrato.

**CAPÍTULO II**  
**DEFINICIONES**

**CLÁUSULA 3.** (*Modificada por convenio de 20-I-12*) Para la correcta aplicación e interpretación de este contrato, se establecen las siguientes definiciones y denominaciones:

- a) La Universidad, UABC o Institución: Para denominar a la Universidad Autónoma de Baja California.
- b) Sindicato o SPSU: Para denominar al Sindicato de Profesores Superación Universitaria de la Universidad Autónoma de Baja California.
- c) Representantes de la Universidad: Las autoridades y funcionarios a quienes confiere tal carácter la *Ley Orgánica*, el *Estatuto General* y el reglamento, así como las personas designadas por el rector para resolver los problemas que se presentan con motivo de la aplicación de este contrato.
- d) Representantes del Sindicato: Los miembros del Comité Ejecutivo que, de acuerdo con los estatutos del Sindicato, tengan facultades y atribuciones de representación, así como las personas comisionadas con poderes suficientes.
- e) Contrato: El presente *Contrato Colectivo de Trabajo*, que junto con el *Estatuto del Personal Académico* y el *Reglamento Interior de Trabajo*, regulan las relaciones entre la UABC y su

personal académico.

f) Ley: *Ley Federal del Trabajo*.

g) Constitución: *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

h) IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.

i) Ley del IMSS: *Ley del Seguro Social*.

j) Ley Orgánica: *Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado de Baja California*.

k) Tribunales: Junta Local de Conciliación y Arbitraje, que conforme con la ley, tenga conocimiento de los conflictos.

l) Profesores universitarios, personal académico o trabajadores: Las personas físicas que realizan las actividades académicas en la UABC, de docencia, investigación, preservación y difusión de la cultura, bajo el principio de libertad de cátedra e investigación, de acuerdo con el artículo 353-K de la ley.

m) Sueldo o salario: La retribución que debe pagar la institución al personal académico por sus servicios y que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota catorcenal, gratificaciones, primas, aguinaldos y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

De acuerdo con lo anterior, no integran el sueldo o salario, los estímulos económicos de carácter temporal, regulados y otorgados a través del Programa de Premios en Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico o de otros programas similares o equivalentes, establecidos a la fecha o que en el futuro se establezcan por la Universidad, para reconocer y premiar la calidad académica.

n) Sueldo o salario base: La cantidad fijada a las distintas categorías y/o niveles académicos en el tabulador vigente.

ñ) Escala de sueldos o salarios: El documento donde se fijan los salarios base de acuerdo con las categorías y/o niveles académicos.

o) Tabulador: Documento que contiene la clasificación del profesorado universitario de acuerdo con las categorías y/o niveles establecidos en el *Estatuto del Personal Académico*, así como la escala de sueldos.

p) Comisiones Mixtas: Conjunto de personas que en forma paritaria designan la Universidad y el Sindicato, con las funciones que se fijan en el presente contrato.

q) Usos y costumbres: Repetición continuada de una conducta lícita y que se considera obligatoria; sólo se aplicarán en cuanto favorezcan a los trabajadores.

r) Las partes: Cuando se refiere a la Universidad y al Sindicato.

s) *Estatuto del Personal Académico*: Conjunto sistematizado de leyes o normas jurídicas que emanan del Consejo Universitario para regular las relaciones de naturaleza académica entre la Universidad y su personal académico, y establecen los procedimientos y requisitos de ingreso, promoción y permanencia del mismo.

t) Concubina: La persona con quien el trabajador ha vivido como si fuera su cónyuge y que se encuentre inscrita como su dependiente económico ante el IMSS.

### **CAPÍTULO III DEL OBJETIVO**

**CLÁUSULA 4.** El objetivo del presente contrato es regular las condiciones generales de trabajo entre el personal docente y de investigación y la Universidad, excluyendo expresamente los aspectos de naturaleza académica, y en especial lo referente al ingreso, promoción y permanencia del personal académico, que será de la competencia exclusiva e intransferible de la Universidad. Cuando en una situación se encuentren mezclados aspectos académicos y laborales, se aplicará el presente contrato únicamente para los últimos.

**CLÁUSULA 5.** Las relaciones entre la Universidad y el personal académico a su servicio, se rigen por el presente contrato y supletoriamente por lo dispuesto en la *Constitución* y la ley.

**CLÁUSULA 6.** El presente contrato es de aplicación obligatoria para el personal académico y la Universidad. Las disposiciones en vigor a la firma de este contrato y los usos y costumbres establecidos, sólo se aplicarán en cuanto favorezcan a los trabajadores.

**CLÁUSULA 7.** Las disposiciones de este contrato que favorezcan a los trabajadores académicos son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente contrato ni en el *Reglamento Interior de Trabajo*, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la ley, así como por los usos y costumbres establecidos que sean más favorables a los trabajadores.

**CLÁUSULA 8.** En ningún caso los derechos del personal académico serán inferiores a los que les concede la *Constitución*, la ley y las normas vigentes en la UABC.

**CLÁUSULA 9.** Las condiciones específicas de la prestación de los servicios serán fijadas en el *Reglamento Interior de Trabajo*, que será formulado, discutido y acordado entre la Universidad y el Sindicato, y el cual no podrá contener normas contrarias a las leyes de orden público, al presente contrato, ni a los usos y costumbres establecidos.

**CLÁUSULA 10.** Para que sean obligatorios los acuerdos que celebren las partes, deberán constar por escrito y estar firmados por representantes autorizados. Estos acuerdos no deben contravenir lo estipulado en el presente contrato, la ley y los usos y costumbres.

## CAPÍTULO IV DE LA REVISIÓN DEL CONTRATO

**CLÁUSULA 11.** Este contrato se revisará cada dos años, excepto el tabulador de salarios, cuya revisión será anual. Para los efectos de su revisión se tomará como base el día primero de abril, surtiendo efecto exclusivamente el tabulador de salarios, a partir del día primero de enero de cada año que se revise.

**CLÁUSULA 12.** El Sindicato se compromete a presentar el proyecto de revisión de este contrato, por lo menos dos meses antes de la fecha de expiración de su vigencia. La solicitud para revisión de salarios deberá hacerse por lo menos con un mes de anticipación a la fecha en que deben quedar revisados. De no hacerlo así en las fechas indicadas, las proposiciones de modificaciones no serán tomadas en cuenta, prorrogándose las disposiciones de este contrato o los salarios, en los mismos términos establecidos.

## TÍTULO SEGUNDO DE LAS COMISIONES MIXTAS

### CAPÍTULO I DE LA INTEGRACIÓN

**CLÁUSULA 13.** Son Comisiones Mixtas los órganos paritarios establecidos en este *Contrato Colectivo de Trabajo* e integrados por un número igual de representantes nombrados por la Universidad y el Sindicato.

**CLÁUSULA 14.** Cada una de las partes tendrá derecho a nombrar tres representantes para que integren las Comisiones Mixtas.

**CLÁUSULA 15.** Se integrarán las siguientes Comisiones Mixtas:

- a) De Conciliación y Resolución.
- b) De Higiene y Seguridad.
- c) Las demás que acuerden las partes.

**CLÁUSULA 16.** Las Comisiones Mixtas, una vez instaladas, elaborarán y aprobarán su propio reglamento, sin contravenir lo dispuesto en este contrato y las disposiciones legales aplicables en la UABC, con el fin de establecer los mecanismos de funcionamiento adecuados para la tramitación y resolución expedita de los asuntos que sean de su competencia.

**CLÁUSULA 17.** Los miembros integrantes de las Comisiones Mixtas durarán en sus funciones dos años, y cualquiera de sus integrantes podrá ser removido de su cargo por quienes lo

nombraron.

**CLÁUSULA 18.** Para su funcionamiento, las Comisiones Mixtas se regirán por los siguientes procedimientos generales:

a) Para su funcionamiento y toma de acuerdos es necesaria la presencia de un mínimo de cuatro miembros.

b) Sus resoluciones serán válidas siempre que sean tomadas por mayoría simple, y se comunicarán siempre por escrito al interesado, a la Universidad y al Sindicato.

c) Se reunirán las veces que sea necesario para el desempeño de sus funciones, pudiendo ser convocadas por cualquiera de las partes.

d) Una vez convocadas por cualquiera de las partes, deberán integrarse en un máximo de tres días hábiles siguientes a la fecha de su convocatoria, para conocer el asunto de su competencia y resolver en un plazo máximo de diez días hábiles el asunto de que se trate.

e) Sus resoluciones serán revisadas por ellas mismas, a petición fundada del trabajador afectado, la Universidad o el Sindicato, a excepción de las resoluciones dictadas por la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

f) El trabajador afectado, la Universidad o el Sindicato, tendrán un plazo de tres días hábiles para intentar el recurso de revisión de las resoluciones de las Comisiones Mixtas a que se refiere el inciso anterior, contados a partir del día siguiente de la comunicación de la resolución impugnada.

g) La resolución a las revisiones previstas en los incisos anteriores, será dictada en un plazo máximo de tres días hábiles posteriores a la fecha de la solicitud de revisión respectiva.

h) El trabajador afectado, la Universidad o el Sindicato, podrán acudir ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, en los términos y plazos que establece este contrato, para que esta resuelva lo que proceda, cuando no haya acuerdo o resolución en el seno de las demás Comisiones Mixtas o no se acepte por los interesados su resolución.

**CLÁUSULA 19.** Los procedimientos y términos para el trámite y resolución de los asuntos cuya responsabilidad corresponda a estas comisiones, y que no se establezcan específicamente en el presente contrato, se determinarán en su propio reglamento.

## **CAPÍTULO II COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN**

**CLÁUSULA 20.** La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución conocerá de los conflictos derivados de las relaciones individuales de trabajo entre la UABC y sus trabajadores académicos.

Sus resoluciones serán válidas por mayoría simple, de conformidad con la cláusula 18 de este contrato, y en caso de empate, la comisión recurrirá al perito en derecho que de común acuerdo nombre la propia comisión, quien resolverá sobre el caso. Las resoluciones dictadas por la comisión, o en su caso, por el perito, serán obligatorias para la Universidad y sus trabajadores académicos.

**CLÁUSULA 21.** En caso de conflictos o problemas derivados de las relaciones laborales, el trabajador afectado, por sí o por sus representantes sindicales, tratará el asunto en primera instancia con la autoridad de su adscripción, formulando su petición por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de su notificación. La autoridad universitaria deberá resolver en un plazo de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha en que reciba la petición por escrito. La resolución deberá ser escrita y fundada, expresando los argumentos en que se haya basado, y en caso de no darla en el plazo mencionado, se tendrá como procedente la petición del trabajador, quedando sin efecto el acto o resolución impugnado.

En caso de que la resolución anterior le sea desfavorable, el trabajador afectado podrá ocurrir en revisión ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, por sí o a través del Sindicato.

**CLÁUSULA 22.** La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución ajustará su procedimiento a los siguientes lineamientos:

- a) El trabajador por sí o sus representantes sindicales, tendrá un plazo de cinco días hábiles para acudir a la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, después de haber sido notificado de la decisión dictada en primera instancia por la autoridad universitaria, conforme a la cláusula anterior.
- b) Formará un expediente para cada uno de los casos que se presenten y realizará todas las gestiones necesarias a fin de avenir a las partes, y en caso de no lograr dicho avenimiento, dictará una resolución en un plazo de diez días hábiles contados a partir de la fecha en que se inició el procedimiento.
- c) En caso de empate entre los integrantes de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, ésta designará de común acuerdo a un perito en derecho, quien dictará resolución en un plazo de tres días hábiles a partir de la aceptación. El perito deberá ser persona sin relación laboral con la Universidad y ajena a los órganos de gobierno de la misma.
- d) Una vez iniciado el procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, salvo desistimiento o allanamiento, deberá concluirse dentro de los plazos fijados, los que en cualquier caso serán improrrogables.
- e) La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, fijará de manera general sus propias reglas de procedimientos a las cuales se ajustará y que deberán ser seguidas por las partes que concurran ante dicha Comisión para que conozca de sus conflictos. Dichas reglas de procedimiento en ningún caso podrán ser contrarias a las disposiciones de este contrato, ni a los usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores.

**CLÁUSULA 23.** El trabajador afectado tendrá expedito su derecho de ocurrir ante los Tribunales del Trabajo en los términos que señala la ley, en caso de que la resolución le sea desfavorable, sin que cuente para la materia de la prescripción el tiempo transcurrido en el procedimiento intrauniversitario.

### **CAPÍTULO III COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

**CLÁUSULA 24.** La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, vigilará que se cumplan todas las medidas de higiene, seguridad y prevención de accidentes en los centros de trabajo; estudiará los problemas que se presenten y acordará las medidas necesarias para su solución, vigilando su cumplimiento; y, en general, tendrá las facultades y obligaciones que establece la ley.

**CLÁUSULA 25.** Se podrán establecer Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad en cada una de las unidades académicas, las cuales vigilarán que se cumplan todos los servicios de higiene y prevención de accidentes en sus respectivos centros de trabajo.

### **TÍTULO TERCERO CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

#### **CAPÍTULO I DE LOS SUELDOS**

**CLÁUSULA 26.** Sueldo es la retribución que la Universidad debe pagar al personal académico por sus servicios, y su monto será fijado por acuerdo de las partes, por cada categoría y/o nivel del tabulador que se anexa al presente contrato formando parte del mismo.

**CLÁUSULA 27.** El sueldo se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico por sus servicios.

**CLÁUSULA 28.** *(Modificada por convenio de 7-XI-03).* El pago de los sueldos a los trabajadores académicos se cubrirá en cheques o moneda de curso legal; por documento o nómina electrónica, en forma catorcenal, y será determinado por mensualidades.

El sueldo deberá pagarse dentro de la hora de trabajo y en la unidad académica o dependencia donde el trabajador se encuentre adscrito. En caso de que el día de pago sea inhábil, se pagará el día hábil inmediatamente anterior.

**CLÁUSULA 29.** El sueldo se pagará directamente al trabajador académico. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita ante dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad

a la Universidad.

**CLÁUSULA 30.** El sueldo base pactado en el tabulador, no podrá ser disminuido por ninguna razón, sin perjuicio de que se realicen las retenciones, descuentos y deducciones a que se refiere la cláusula siguiente.

**CLÁUSULA 31.** *(Modificada por convenio de 10-XII-09)* Independientemente del derecho de la Universidad de recuperar el pago de lo indebido por las vías que procedan conforme a derecho, sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al sueldo del personal académico en los siguientes casos:

- a) Por deudas contraídas con la Universidad, por concepto de anticipos de sueldos, o para cubrir las cantidades que hayan recibido en exceso por error, o pérdida o averías dolosas debidamente comprobadas. En este caso el descuento no podrá ser mayor del 20% (veinte por ciento) mensual, ni la cantidad exigible superior al importe de un mes de sueldo.
- b) Por concepto de cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias, debidamente notificadas con 10 (diez) días de anticipación por el Sindicato a la Universidad, siempre que haya aceptación escrita por parte del trabajador académico.
- c) Para fondo de ahorro del personal académico, cuando voluntariamente el trabajador acepte y notifique por escrito a través del Sindicato, con 10 (diez) días de anticipación a la Universidad.
- d) Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente para cubrir alimentos que fuesen exigidos al trabajador académico.
- e) Por concepto de impuestos sobre el producto de trabajo y por concepto de cuotas al IMSS, que sean a cargo del trabajador.
- f) Por pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Infonavit destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa-habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.
- g) Por concepto de pago de prima de seguro de vida que deberá haber sido aceptado libremente por el trabajador.
- h) Por concepto de las aportaciones a cargo de los trabajadores académicos al Fondo de Pensiones por Jubilación, en los términos del Convenio Reglamentario respectivo.

**CLÁUSULA 32.** *(Modificada por convenio de 20-I-12)* Todo descuento, deducción o retención efectuada al personal académico, deberá aparecer en un documento anexo al pago que especifique las causas que lo originan.

Tratándose de descuentos por errores cometidos, pérdidas o averías imputables al trabajador, el término prescriptivo que establece el artículo 517 de la *Ley Federal del Trabajo*, empezará a



correr a partir del día siguiente en que se comprueben los mismos, o desde la fecha en que la deuda sea exigible. El descuento no podrá ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo, de conformidad con el artículo 110 fracción I de la *Ley Federal del Trabajo*.

## **CAPÍTULO II DE LA JORNADA DE TRABAJO**

**CLÁUSULA 33.** La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el personal académico realiza sus actividades al servicio de la Universidad.

**CLÁUSULA 34.** La jornada ordinaria de trabajo no podrá ser en ningún caso mayor de ocho horas diarias, ni exceder de cuarenta a la semana.

**CLÁUSULA 35.** La jornada ordinaria de trabajo se desarrollará durante cinco días a la semana, podrá ser diurna, mixta o nocturna.

Se considera jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas, y nocturna la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas.

La jornada mixta es la que comprende periodos de la jornada diurna y de la nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3 horas y media, porque en caso contrario se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada diurna será de 8 horas, la nocturna de 7 horas y la mixta de 7 horas y media.

## **CAPÍTULO III DE LAS VACACIONES Y DESCANSO LEGAL**

**CLÁUSULA 36.** Por cada cinco días de trabajo, el personal académico disfrutará de dos días de descanso, de preferencia sábado y domingo, con goce de sueldo íntegro.

En los casos de trabajadores que por la naturaleza de su trabajo se requiera que laboren sábado y domingo, podrán fijarse otros días para disfrutar de ese descanso, entendiéndose que los trabajadores que laboren en día domingo disfrutarán de una prima del 25% (veinticinco por ciento) sobre el salario correspondiente a un día de trabajo ordinario.

**CLAUSULA 37.** (*Modificada por convenio 06-II-2020*) Son días de descanso obligatorio:

- I. 1 de enero;
- II. El primer lunes de febrero, en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El cuarto lunes de febrero, en conmemoración del 28 de febrero;
- IV. El tercer lunes de marzo, en conmemoración del 21 de marzo;

- V. El 1 de mayo;
- VI. 10 de mayo;
- VII. El segundo lunes de mayo, en conmemoración del 15 de mayo;
- VIII. El tercer lunes de mayo, en conmemoración del 23 de mayo;
- IX. 16 de septiembre;
- X. 2 de noviembre;
- XI. El tercer lunes de noviembre, en conmemoración del 20 de noviembre;
- XII. 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- XIII. 25 de diciembre;
- XIV. El que determinen las leyes federales y locales, en el caso de elecciones ordinarias y extraordinarias, para efectuar la jornada electoral.

**CLÁUSULA 38.** *(Modificada por convenio de 11-III-14)* Las mujeres trabajadoras que estén inscritas en el Seguro Social por su relación de trabajo con la Universidad, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de descanso con goce de sueldo de salario íntegro de seis semanas anteriores y de seis semanas posteriores al parto en los términos del artículo 170 de la ley y la *Ley del Seguro Social*, así como los descansos extraordinarios durante la lactancia previstos en dichas disposiciones. En aquellos casos en que el periodo de vacaciones coincida con el periodo de incapacidad pre o posparto, tendrá derecho la trabajadora a tomar sus vacaciones inmediatamente después de cumplido el periodo de incapacidad posparto. En estos casos las trabajadoras deberán dar aviso por escrito a la autoridad de su adscripción, cuando menos con 30 días de anticipación a la fecha en que va a empezar a disfrutar del periodo de descanso.

Además, las trabajadoras recibirán un vale para ayuda de gastos de maternidad por la cantidad de \$3,500.00 m.n. (tres mil quinientos pesos 00/100 moneda nacional), suma que será cubierta en la siguiente catorcena en que se determinó la incapacidad.

**CLÁUSULA 38 BIS.** La Universidad apoyará con la cantidad de \$300,000.00 m.n. (trescientos mil pesos, 00/100 moneda nacional) semestrales, pagaderos en la primera catorcena de los meses de enero y junio de cada año, respectivamente, para los gastos que originen las jornadas médicas de atención a la salud de los maestros, que se realicen en todos los Campus de la Universidad.

**CLÁUSULA 39.** El personal académico que tenga cuando menos un año efectivo de trabajo, tendrá derecho a 50 (cincuenta) días naturales de vacaciones al año.

Las vacaciones se disfrutarán por periodos generales de acuerdo con el programa formulado previamente por las autoridades universitarias, oyendo al Sindicato, y tomando en consideración el calendario escolar de los centros académicos de la Universidad.

**CLÁUSULA 40.** *(Modificada por convenio de 13-XII-07).* Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones con pago de sueldo íntegro; asimismo, tendrán derecho a una prima vacacional equivalente al 60% (sesenta por ciento) de los salarios correspondientes a las vacaciones respectivas. Estos pagos deberán hacerse antes de que el personal académico salga a disfrutar del periodo vacacional correspondiente.

**CLÁUSULA 41.** En el caso de los trabajadores que disfruten de su periodo o año sabático, se considerará que dentro de dicho lapso tomaron las vacaciones correspondientes.

**CLÁUSULA 42.** En el caso de que un trabajador se encuentre incapacitado el día anterior al que debe empezar a disfrutar su periodo de vacaciones, no comenzará a computarse éste sino hasta que sea dado de alta por el Seguro Social. Si durante el disfrute del periodo de vacaciones, el trabajador sufre una incapacidad, automáticamente se suspenderá el periodo, para continuarse cuando sea dado de alta por el Seguro Social. En estos casos el trabajador deberá presentar ante la autoridad de su adscripción, la constancia médica del IMSS de los días que estuvo incapacitado.

**CLÁUSULA 43.** En ningún caso los periodos de vacaciones serán acumulativos, ni tampoco tendrán derecho al pago de salario doble los trabajadores que laboren durante el periodo de vacaciones, sino que las disfrutarán los días siguientes a la fecha en que desaparezca la causa que le impidió el disfrute.

#### **CAPÍTULO IV DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS**

**CLÁUSULA 44.** *(Modificada por convenio de 20-I-12)* El personal académico tendrá derecho a disfrutar de los permisos económicos con goce íntegro de sueldo para faltar a sus labores hasta por doce días hábiles al año, sin que excedan de seis días por ciclo lectivo, los que se sujetarán a las siguientes reglas:

- a) Deberán ser solicitados por escrito previamente a la autoridad de su adscripción.
- b) Serán autorizados por escrito por la autoridad, no pudiendo ser más de tres días consecutivos, salvo casos justificados que acuerde dicha autoridad con los representantes del Sindicato.
- c) Podrán ser solicitados por escrito por el trabajador directamente o por conducto de su representante sindical, siendo necesario en este último caso que el trabajador firme la solicitud a más tardar el día siguiente de su regreso al trabajo.
- d) Salvo causa fundada, no se podrán conceder permisos económicos inmediatamente antes o después de un día de descanso obligatorio o normal de vacaciones.

- e) No se podrán acumular con los del año siguiente.
- f) Se llevará un registro de ellos en el expediente del trabajador.

**CLAUSULA 45.** *(Modificada por convenio de 13-XII-21)* Los permisos económicos señalados en la cláusula anterior serán concedidos en los casos que se establecen a continuación:

- a) Por fallecimiento, accidente o privación de libertad de los padres, cónyuge o hijos del trabajador.
- b) Por intervenciones quirúrgicas de esas mismas personas, siempre que se requiera la presencia del trabajador.
- c) Por tener que asistir a diligencias judiciales o administrativas para las que haya recibido cita y sea obligatoria su presencia.
- d) Por matrimonio del trabajador o hijos del mismo.
- e) Por nacimiento de los hijos del trabajador masculino, y de igual manera en el caso de adopción de un infante.
- f) Por tener la presentación de un examen, en caso de los trabajadores estudiantes.
- g) Por tener el trabajador que cambiarse de domicilio, o si éste se hubiera incendiado, inundado o dañado, y en general, por cualquier caso fortuito.
- h) Por cualquier otra causa que justifique el otorgamiento del permiso económico, de acuerdo con la opinión del director de la unidad académica o de la dependencia que corresponda y del coordinador de Recursos Humanos, a petición del trabajador, por conducto del sindicato.

La autoridad inmediata deberá comunicar por escrito a la Coordinación de Recursos Humanos, los permisos económicos que conceda, a más tardar el día siguiente de aquel en que se inicie el permiso, debiendo llevar control interno de los permisos que haya concedido a los trabajadores a su cargo.

**CLAUSULA 45 BIS.** *(Adicionada por convenio de 10-XII-09)* El trabajador académico de tiempo completo o medio tiempo que no utilice el beneficio de sus días de permiso económico, se le pagarán doce días de salario tabular que serán cubiertos de la siguiente manera: Los correspondientes al primer semestre del año se pagarán en la segunda catorcena del mes de julio, y los correspondientes al segundo semestre se cubrirán en la segunda catorcena del mes de enero del año siguiente.

**CLÁUSULA 46.** *(Modificada por convenio de 20-I-12)* Se concederá al trabajador un permiso hasta por tres días, con goce de sueldo, para proveer a la atención en los casos de enfermedad

grave, intervenciones quirúrgicas, debidamente comprobadas dentro de las setenta y dos horas siguientes, de las personas que a continuación se mencionan:

- a) Los hijos menores, que estén bajo su potestad;
- b) Los hijos mayores de edad, solteros, hasta la edad de 25 años, que dependen económicamente de él y que realicen estudios de nivel medio o superior, o si no puede mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen, y
- c) El o la cónyuge, padre o madre.

Para determinar la gravedad de la enfermedad, la incapacidad por enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, se aplicarán los criterios establecidos en el IMSS.

Podrá extenderse el permiso hasta por cinco días cuando el trabajador deba trasladarse fuera de la municipalidad y hasta ocho días cuando deba trasladarse fuera de la entidad, para proveer a dicha emergencia, comprobando oportunamente.

**CLÁUSULA 47.** *(Modificada por convenio de 13-XII-2021)* La Universidad concederá por una sola vez, una licencia con goce de sueldo hasta por un mes a los trabajadores académicos definitivos que pretendan obtener título profesional o de grado, a fin de preparar su examen profesional, debiendo comprobar al vencimiento de dicha licencia, que durante ella presentaron el examen. Los pasantes acreditarán previamente la fecha del examen. En caso de que el trabajador no presente el examen profesional, la Universidad le descontará la cantidad entregada.

Esta licencia podrá ser prorrogada hasta por un mes adicional cuando haya causa que lo justifique, a juicio del director de tesis, con la aprobación del director de la unidad académica o de la dependencia respectiva y de la Coordinación General de Recursos Humanos, o bien cuando se pretenda obtener un grado superior.

La Universidad concederá a los trabajadores académicos una ayuda para gastos de titulación para obtener el grado en algún programa perteneciente al Padrón Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), o en su caso de una Institución de Educación Superior de reconocido prestigio y que sea validado por la Coordinación General de Investigación y Posgrado y/o el Departamento de Apoyo a la Docencia y la Investigación del Campus correspondiente de la UABC, por la cantidad de \$7,000.00 m.n. (siete mil pesos 00/100 moneda nacional), previa presentación del acta de examen de grado.

**CLÁUSULA 48.** *(Modificada por convenio de 06-II-2020)* Los trabajadores académicos definitivos tendrán derecho a una licencia sin goce de sueldo hasta por seis años, renovables cada semestre, bajo los siguientes supuestos:

- a) Abarcando todo un semestre y hasta la fecha de inicio del siguiente, cuando tenga una antigüedad de uno a cinco años.

b) Abarcando dos semestres y hasta el inicio del tercer semestre, a partir de la licencia, cuando tenga una antigüedad de cinco a diez años de servicio.

c) Abarcando tres semestres y hasta la fecha del inicio del cuarto a partir de la licencia, cuando tenga más de diez años de servicio.

Todas las licencias podrán ser ampliadas cuando se trate de profesionalización, capacitación y actualización académica.

Para los efectos de esta cláusula, profesionalización es toda actividad que implique mejorar la capacidad del académico para su ejercicio en la docencia y/o investigación.

En todo caso la solicitud de licencia deberá ser presentada por lo menos con un mes de anticipación.

**CLÁUSULA 49.** *(Modificada por convenio de 06-II-2020)* Cuando un trabajador académico definitivo sea propuesto para un cargo de elección popular, podrá disfrutar de licencia sin goce de sueldo por todo el tiempo que dure el cargo; esta licencia no podrá exceder de seis años y deberá ser renovada al inicio de cada semestre lectivo, con la anticipación a que se refiere la cláusula anterior.

**CLÁUSULA 50.** El tiempo que duren las licencias sin goce de sueldo no se computan para la jubilación, ni acumulan antigüedad para cualquiera que sean los efectos.

Tratándose de licencia con goce de sueldo, el trabajador mantendrá vigentes sus derechos en todo aquello que sea compatible con el *Estatuto del Personal Académico* y demás reglamentación universitaria.

**CLÁUSULA 51.** Las licencias sin goce de sueldo son irrenunciables y el trabajador debe presentarse a reanudar sus labores al vencimiento de la misma, de lo contrario faltará injustificadamente.

## **TÍTULO CUARTO DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO**

### **CAPÍTULO I DE LOS DERECHOS**

**CLÁUSULA 52.** *(Modificada por convenio de 10-XII-09)* Los trabajadores académicos al servicio de la Universidad tendrán los siguientes derechos:

a) Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de libertad de cátedra e investigación, entendiéndose por ello, la ausencia de imposición de criterios en la interpretación de los diferentes hechos o problemas a que tenga que referirse en sus actividades.

- b) Disfrutar con goce de salario íntegro, los días de descanso obligatorios que determinan la ley y este contrato.
- c) Obtener en forma independiente de la promoción a categorías y/o niveles más elevados, los aumentos establecidos al revisar anualmente los salarios del tabulador.
- d) Conservar su adscripción de dependencia, su categoría y/o nivel, no pudiendo ser cambiado sin el consentimiento del propio trabajador y del Sindicato.
- e) Los maestros de asignatura tendrán derecho a conservar su horario y solicitar el cambio del mismo, en función de la flexibilidad de los programas educativos.
- f) Contar con las condiciones materiales y pedagógicas adecuadas que los planes y programas académicos demanden, tomando en cuenta los recursos disponibles de la Universidad.
- g) Cuando la Universidad modifique o suprima la materia de trabajo por reforma a los planes o programas de estudio, el trabajador afectado tendrá derecho a que se le reubique en alguna equivalente o afín, notificándole con 30 (treinta) días de anticipación el cambio de materia, y en caso de que el órgano correspondiente determine que no existe equivalente, se le indemnizará de acuerdo con el contrato.

La notificación anticipada de 30 días se exceptúa cuando las materias no se impartan o no se abran los grupos previstos, de conformidad con la flexibilidad curricular y/o el calendario de actividades escolares.

- h) En atención a su antigüedad, tendrá prioridad sobre cualquier solicitante, en plazas vacantes o de nueva creación, que se generen en cualquier centro de trabajo de la Universidad, siempre y cuando cumpla con los requisitos académicos y procedimientos establecidos en el *Estatuto del Personal Académico*.
- i) Percibir las regalías que les correspondan por concepto de derechos de autor o de propiedad industrial, de acuerdo con la ley.
- j) Percibir además de su salario base, todas las prestaciones que consagra este contrato. En caso de indemnizaciones se utilizará el pago del salario integrado en los términos que establecen los artículos 84 y 89 de la ley.
- k) Disfrutar de las vacaciones y días de descanso en los términos de este contrato.
- l) Obtener los permisos y licencias, en los términos de este contrato.
- m) Participar en los cursos de capacitación que imparta la Universidad para mejorar su preparación y eficiencia, entendiéndose que cuando dichos cursos se desarrollen durante el horario de labores, se considerará como tiempo trabajado.
- n) Cuando un miembro del personal académico desempeñe alguna función de carácter

administrativo, ese aspecto de su relación laboral se regula por las normas aplicables correspondientes, sin que ello afecte el aspecto académico de la relación, ni de sus derechos como trabajador, en todo aquello que sea compatible con el *Estatuto del Personal Académico* y demás reglamentación universitaria.

## CAPÍTULO II DE LAS OBLIGACIONES

**CLÁUSULA 53.** (*Modificada por convenio de 10-XII-09*). Son obligaciones comunes del personal académico:

- a) Desempeñar sus actividades bajo la dirección de la autoridad universitaria de su adscripción y de acuerdo con los planes y programas de estudio e investigación;
- b) Ejecutar su trabajo con el cuidado, esmero y calidad apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Asistir puntualmente a sus labores, respetando las formas de control administrativo existentes y cumplir con las obligaciones que les imponga el reglamento interior convenido;
- d) Impartir la enseñanza y evaluar los conocimientos de los alumnos con honradez e imparcialidad, sin tomar en consideración nacionalidad, sexo, religión o ideología;
- e) Realizar los exámenes que establezca el *Estatuto Escolar*, en las fechas y lugares que se fijen por las autoridades, entregando los resultados correspondientes en la forma y dentro de los plazos señalados al efecto;
- f) La dirección de tesis o trabajos tendientes a la obtención de un título, así como la realización de exámenes profesionales o de grado, en los términos, forma, lugar y fecha que al efecto fijen las autoridades;
- g) Integrar, salvo excusa fundada, las comisiones académicas, las comisiones dictaminadoras y los jurados calificadores previstos en el *Estatuto del Personal Académico*;
- h) Enriquecer y actualizar sus conocimientos en las áreas en que laboren;
- i) Dar a conocer el resultado de sus investigaciones producto del trabajo contratado por la Universidad, otorgando el crédito respectivo a esta Institución;
- j) Someterse a las pruebas y requisitos estipulados en el *Estatuto del Personal Académico*;
- k) Proporcionar los documentos y datos de currículum vitae a la Coordinación de Recursos Humanos para la integración de su expediente, por conducto de la autoridad de su centro de adscripción;



l) Respetar y defender la autonomía de la Universidad;

m) Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo que se les proporcionen, sin sustraer de las oficinas, talleres, laboratorios o almacenes, útiles de trabajo sin el permiso correspondiente, y dar aviso inmediato a los representantes de la Universidad en los casos de accidentes o desperfectos de algún útil de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origina el uso normal de estos objetos por caso fortuito o de fuerza mayor, y

n) En general, cumplir con las obligaciones y prohibiciones previstas en este contrato, en la ley y en la legislación universitaria.

**CLÁUSULA 54.** Además de las estipuladas en la cláusula anterior, son obligaciones del personal académico de medio tiempo y tiempo completo, las siguientes:

a) Participar en la elaboración de programas, en academias o departamentos, y en todas y cada una de las actividades que se les exija al puesto que desempeña.

b) Colaborar permanentemente con las academias o departamentos para el desarrollo general; además, en los niveles de licenciatura, maestría y doctorado, participarán en la dirección de tesis, impartición de cursillos y conferencias, y en la promoción del servicio social que genere el área de su adscripción.

c) Comprometerse a que el producto de su investigación realizada en la Universidad, pase a ser de la Universidad, conservando sus derechos de autor o de propiedad industrial y los que se deriven de sus investigaciones contratadas desde el exterior de la Universidad, por las que percibirá regalías.

**CLÁUSULA 55.** *(Modificada por convenio de 13-XII-07).* Queda prohibido al personal académico:

a) Prestar servicios académicos particulares remunerados a sus alumnos.

b) Presentarse a laborar en estado de ebriedad o bajo el efecto de algún narcótico o droga enervante, salvo prescripción médica previamente justificada en este último aspecto.

c) Utilizar los útiles o herramientas suministradas por la Universidad, para fines propios y ajenos a la institución, o para objeto distinto para aquél a que estén destinados.

d) Desempeñar otro trabajo cuando su nombramiento sea de tiempo completo. Pero sí podrá desempeñar otras actividades remuneradas que sean compatibles a sus funciones académicas, siempre que el tiempo que dedique a aquéllas no se exceda de veinte horas a la semana.

### CAPÍTULO III DE LAS PRESTACIONES

**CLÁUSULA 56.** *(Modificada por convenio de 3-XI-05).* La Universidad cubrirá a los trabajadores que estén inscritos al régimen de seguridad social, por su relación de trabajo con la UABC, y que se incapaciten temporalmente por enfermedad o accidente no profesional, la cantidad necesaria para integrar, conjuntamente con lo aportado por el Seguro Social, el sueldo base y el reconocimiento a la antigüedad correspondiente a su categoría y/o nivel, por todo el tiempo que dure la incapacidad, y dentro de las limitaciones que establece la ley.

**CLÁUSULA 57.** *(Modificada por convenio de 13-XII-07).* La Universidad gratificará al personal académico con dos meses de sueldo como aguinaldo, entregando el 50% (cincuenta por ciento) una semana antes de que inicie el periodo vacacional de verano y el otro 50% (cincuenta por ciento) dentro de los primeros diez días de diciembre.

**CLÁUSULA 58.** *(Modificada por convenio de 02-II-16)* La Universidad se obliga a entregar a su personal académico, por concepto de apoyo a la despensa familiar, la cantidad de \$1,450.00 m.n. (mil cuatrocientos cincuenta pesos 00/100 moneda nacional) mensualmente, cuando su nombramiento sea de tiempo completo, y en forma proporcional, cuando su nombramiento sea de medio tiempo o asignatura (hora/semana/mes).

**CLÁUSULA 59.** *(Modificada por convenio de 13-XII-21).* El personal académico tendrá derecho por cada año de servicio prestado, en reconocimiento a su antigüedad, a una compensación sobre el sueldo base que devengue en la catorcena respectiva, de la siguiente manera: a razón del 2.0% (dos por ciento) acumulable del primero al vigésimo año, y del 2.5% (dos y medio por ciento) del vigésimo primero al trigésimo año. Esta prestación iniciará su vigencia a partir del quinto año de servicios cumplidos.

El factor porcentual acumulado al trigésimo año se mantendrá fijo hasta la extinción de la relación de trabajo.

Para el cómputo de la antigüedad se tomarán en cuenta los días que el trabajador materialmente laboró, así como los comprendidos en las licencias y permisos con goce de salario, las incapacidades derivadas de riesgo de trabajo y maternidad, vacaciones, días de descanso semanales, días festivos y años sabáticos. Además de lo anterior, se reconocerá la antigüedad que conforme a la Ley el trabajador acumule con una condición laboral distinta a la académica, solo en caso de que esta no se haya extinguido por finiquito o liquidación, este derecho es independiente de los que se otorgan por el Convenio Reglamentario del Plan de Pensiones para el Personal Académico de la UABC.

Esta prestación, por su naturaleza, no integra salario para los efectos de la cláusula 27 de este contrato y el artículo 84 de la ley.

**CLÁUSULA 60.** *(Modificada por convenio de 06-II-2020)* La Universidad proporcionará al personal académico contratado antes del año dos mil dieciocho, que resida en la ciudad de

Mexicali y preste sus servicios en el Instituto de Ciencias Agrícolas, situado fuera del fondo legal de esta ciudad, por día laborado, como ayuda para su traslado a su centro de adscripción, 35 litros de gasolina Magna o regular.

**CLÁUSULA 61.** *(Modificada por convenio de 06-II-2020)* El personal académico que esté inscrito en el Seguro Social por su relación de trabajo con la Universidad, tendrán derecho a anteojos y cambio de cristales para aumento o disminución en la graduación, una vez por año, con un máximo de \$3,500.00 m.n. (tres mil quinientos pesos 00/100 moneda nacional), debiendo presentar su solicitud el trabajador, por conducto del Sindicato acompañada de la factura y certificación del especialista que dictamina el aumento o disminución correspondiente, para su verificación. Tratándose de aparatos ortopédicos y auditivos, la universidad pagará al personal académico hasta la suma de \$4,000.00 m.n. (cuatro mil pesos 00/100 moneda nacional).

Para tener derecho a esta prestación, la implantación de los artefactos anteriores deberá estar prescrita por los médicos del IMSS, o cualquier otro profesional especialista en la materia.

La Universidad se obliga a cubrir al personal académico el importe de la atención bucodental integral y endodoncia por conducto de las clínicas de la Universidad hasta por un 100% (cien por ciento), esta prestación se hace extensiva hasta en un 80% (ochenta por ciento), en caso del cónyuge o concubina e hijos, siempre y cuando sigan estudiando.

La Universidad se obliga a cubrir al personal académico, en caso de ser necesario, el importe del 100% (cien por ciento) de los gastos de laboratorio para placas, puentes, coronas e incrustaciones.

La atención bucodental integral consiste en:

a) Para los mayores de edad:

1. Expediente clínico: con serie radiográfica;
2. Periodoncia: profilaxis, eliminación de sarro y curetajes cerrados;
3. Restauraciones: amalgamas, resinas, postes de fibra y vaciados, coronas metálicas, metal-porcelana, cerómero (artglass), incrustaciones (metal cerómero), puentes removibles metal-acrílico, prótesis parcial acrílicas, ganchos metálicos, prótesis totales acrílicas convencionales;
4. Endodoncias: en dientes anteriores y premolares, y
5. Cirugías: de terceros molares y extracciones.

b) Para menores de edad:

1. Expediente clínico: con serie radiográfica;
2. Profilaxis y aplicación de flúor, selladores de fosetas y fisuras;
3. Restauraciones: amalgamas y resinas, coronas de acero-cromo;
4. Tratamientos pulpales: pulpotomías y pulpectomías, y
5. Mantenedores de espacios (no ortodoncias).

El cumplimiento de todo lo estipulado en el párrafo tercero y siguientes de esta cláusula está sujeto a que sean proporcionados por las clínicas y laboratorios odontológicos de la Universidad, por lo que en caso contrario la Universidad no estará obligada a adquirirlos de terceros.

**CLÁUSULA 62.** *(Modificada por convenio de 13-XII-2021)* La Universidad otorgará una ayuda económica al personal académico femenino, o masculino, para servicio de guardería, por la cantidad de \$2,500.00 m.n. (dos mil quinientos pesos 00/100 moneda nacional) mensuales, cuando su nombramiento sea de tiempo completo, y en forma proporcional, cuando su nombramiento sea de medio tiempo o asignatura de doce o más h/s/m (hora/semana/mes) por cada hijo de 46 días a 4 años de edad, hasta un máximo de dos hijos, prestación que, en caso de que ambos progenitores sean trabajadores universitarios, solo procederá por uno de ellos.

Para gozar de esta prestación, el trabajador(a) deberá tener una antigüedad mínima de un año de servicio ininterrumpido en la Universidad, debiendo gestionarse el derecho que tiene para ello ante la Coordinación General de Recursos Humanos, anexando a su solicitud los siguientes documentos:

- a) Acta de nacimiento del (los) hijo(s).
- b) No haber sido aceptado en guarderías participativas del IMSS.
- c) Documento que acredite legalmente la inscripción del hijo en la guardería correspondiente. Asimismo, deberán presentar semestralmente los recibos que acrediten el pago de la guardería, en caso contrario, no se pagará esta prestación.

Cuando dentro del año escolar el menor cumpla los cuatro años de edad, se prolongará la ayuda económica hasta el término del mismo, siempre y cuando se cumplan los requisitos de esta cláusula.

**CLÁUSULA 63.** *(Modificada por convenio de 24-I-18)* El plan de pensiones por jubilación de los trabajadores académicos tiene como objetivo crear una protección más amplia y que complementa al régimen de pensiones regulado por la *Ley del Seguro Social* en materia del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

El complemento a que se refiere el párrafo anterior está constituido por la diferencia entre el alcance de las prestaciones que otorga el IMSS en los ramos de cesantía en edad avanzada y de vejez de acuerdo con la *Ley del Seguro Social*, (incluyendo todas las prestaciones que otorga el mencionado Instituto en esos ramos, tales como pensión, asignaciones familiares, ayuda asistencial y cualquier otro beneficio que considere el IMSS para integrar el monto pensionable), y las prestaciones que otorga el Plan de Pensiones por Jubilación de los Trabajadores Académicos regulado en el Convenio Reglamentario.

Los trabajadores académicos con sesenta y cinco años de edad y veinte años de servicios, como

mínimo, que hayan efectuado las aportaciones correspondiente al Fondo de Pensiones por Jubilación, tendrán derecho a jubilarse y recibir la pensión vitalicia o el pago único que decidan elegir, en los términos y condiciones establecidas en el Convenio Reglamentario.

También tendrán derecho a jubilarse y recibir la pensión vitalicia o el pago único que decidan elegir, los trabajadores académicos dados de alta con anterioridad al primero de enero del año dos mil cuatro que hayan alcanzado la edad de sesenta años, siempre que cumplan con los demás requisitos establecidos en el precitado convenio.

Las opciones de jubilación a que se refiere el Convenio Reglamentario, comprenderán las siguientes prestaciones:

a) En el sistema de pensión vitalicia:

1. La pensión mensual vitalicia;
2. El aguinaldo anual;
3. La ayuda para los gastos funerales del jubilado, y
4. La pensión mensual garantizada, por diez años, a favor de los beneficiarios del jubilado fallecido, descontando los años que éste la hubiera percibido.

b) En el sistema de pago único:

1. La suma equivalente a siete años de la pensión mensual vitalicia, o
2. La suma equivalente al total de las aportaciones efectuadas al Fondo de Pensiones por el trabajador académico y la Universidad, consideradas a valor histórico.

Además de la pensión vitalicia o el pago único de jubilación, a que se refieren los párrafos anteriores, el trabajador recibirá a la fecha de la separación, la prima de antigüedad a que se refiere el inciso i) de la cláusula 67.

También tendrán derecho a recibir la prima de antigüedad, los trabajadores que, habiendo dejado de prestar sus servicios, no tengan la edad o la antigüedad requeridas para gozar de la pensión vitalicia o el pago único por jubilación. También tendrán derecho al pago del monto acumulado de las aportaciones al Fondo.

En todo caso, la prima de antigüedad se pagará con cargo al Fondo de Pensiones.

**CLÁUSULA 64.** *(Modificada por convenio de 10-XII-09)* El Fondo de Pensiones por Jubilación está constituido con el objeto de asegurar el pago de las prestaciones que sean exigibles conforme al Plan de Pensiones, así como la prima de antigüedad, y se integra con las aportaciones, bienes y valores siguientes:

- a) Las aportaciones periódicas a cargo de los trabajadores académicos y la Universidad, según lo establecido en el precitado Convenio;
- b) Las aportaciones extraordinarias, en dinero o en especie, que se reciban de terceros; y
- c) Los rendimientos financieros y productos que se obtengan con motivo de las inversiones realizadas con las reservas del mismo Fondo de Pensiones.

Las aportaciones, bienes y valores que forman parte del Fondo de Pensiones por Jubilación se afectarán en fideicomiso, para garantizar que los recursos del Fondo se destinen exclusivamente para el cumplimiento del objeto señalado en el párrafo inicial de la presente cláusula.

La administración del Plan de Pensiones estará encomendada a un Comité Técnico integrado por un igual número de representantes de la Universidad y del Sindicato.

El Convenio Reglamentario a que se refiere la cláusula anterior, establecerá las reglas relacionadas con la integración, funcionamiento y atribuciones del Comité Técnico y la operación del Fondo de Pensiones, así como las demás disposiciones generales y complementarias relacionadas con la normalidad y contingencias del plan.

**CLÁUSULA 64 BIS.** *(Adicionada por convenio de 24-I-18)* Si el trabajador adquiere una pensión por jubilación en base a la Ley del Seguro Social, vigente a partir del 1 de julio de 1997, para que el plan de pensiones por jubilación complemente la pensión, el manejo que le dará el trabajador a su cuenta individual obligatoria, en los términos de la citada Ley, deberá cumplir con las condiciones siguientes:

- a) Que las cuotas y aportaciones en la cuenta individual obligatoria, durante toda la vida activa o periodo de inversión, hubiesen generado rendimientos de riesgo controlado en una Sociedad de Inversión Especializada en Fondos de Ahorro para el Retiro.
- b) Que el trabajador no haya efectuado retiros parciales a su cuenta individual obligatoria.
- c) Que el trabajador utilice el monto total de su cuenta individual obligatoria para contratar renta vitalicia.

Cuando por cualquier causa no sea posible otorgar una pensión por jubilación al trabajador, procederá la devolución de sus aportaciones al fondo de pensiones.

**CLÁUSULA 65.** Los trabajadores académicos tendrán derecho al goce del año sabático de conformidad con lo establecido por el *Estatuto del Personal Académico*.

#### **CAPÍTULO IV DE LA CAPACITACIÓN**

**CLÁUSULA 66.** Los trabajadores académicos tendrán derecho a la capacitación y adiestramiento de conformidad con el *Estatuto del Personal Académico* y de acuerdo con los

planes y programas formulados por la Universidad.

## **TÍTULO QUINTO OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD**

### **CAPÍTULO ÚNICO DE LAS OBLIGACIONES**

**CLÁUSULA 67.** *(Modificada por convenio de 13-XII-2021)* Con respecto al personal académico la Universidad se obliga:

a) A instaurar un método expedito de pago de salario, de tal forma que no transcurran más de dos catorcenas para cubrirse éste, a partir de la fecha de iniciación de la prestación del servicio o cambio de condiciones salariales, siempre y cuando el trabajador haya presentado documentación curricular y la constancia del registro federal de contribuyentes.

b) A proporcionar los útiles, instrumentos y materiales de trabajo que sean indispensables para la ejecución de las actividades ordinarias.

Tratándose de trabajadores cuyas labores se consideren especiales y que a juicio de la Coordinación General de Recursos Humanos, requieran de ropa especial para su desempeño, la Universidad proporcionará ropa especial de trabajo. Para el cumplimiento de esta cláusula, la Universidad le comunicará al Sindicato las actividades especiales que requieran el uso de ropa especial por parte del trabajador y acordará al inicio de cada ciclo escolar por conducto de la Coordinación de Recursos Humanos con el Sindicato, la forma de entrega de esta prestación.

Asimismo, la Universidad apoyará al Sindicato con la cantidad de \$300,000.00 M.N. (trescientos mil pesos, 00/100 moneda nacional) anuales, para ayuda a los trabajadores académicos que asistan a actividades relativas como congresos, foros, seminarios y análogos, locales, estatales, regionales, nacionales o internacionales, para sufragar gastos de inscripción, transporte, alimentos y hospedaje.

c) A defender sin costo alguno y de inmediato a los trabajadores que sufran algún accidente conduciendo vehículo de la propia Universidad, siempre que se encuentren prestando algún servicio para el que fueren debidamente autorizados y que al ocurrir el accidente no se encuentren en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico, salvo prescripción médica. La defensa comprende el otorgamiento de fianza y el pago de los daños y perjuicios y la responsabilidad civil causados en el accidente, si fueren imputados legalmente al trabajador.

d) La Universidad se compromete a dejar exentos a los trabajadores, cónyuge o concubina e hijos de dichos trabajadores, de los gastos que se deriven:

1. Por concepto de fichas y pre-fichas para presentar examen de conocimientos y psicométrico para admisión a programas de licenciatura.

2. Por concepto de la inscripción y colegiatura a quienes ingresen como alumnos de licenciatura, incluyendo hasta dos cursos intersemestrales por ciclo lectivo, por cada trabajador académico, dependiente de la operación autofinanciable de los mismos.

3. Por concepto de revalidaciones, cursos propedéuticos, previos y similares que se impartan en las diferentes carreras de licenciatura de las unidades académicas.

Quedan comprendidos en este apartado los cursos culturales que ofrece la Escuela de Artes, los que ofrece la Facultad de Idiomas, un descuento del 50% en los cursos de educación continua y todos los cursos no formales sujetos a la operación autofinanciable de dichos cursos.

La Universidad se compromete también a exentar de pago los cursos de titulación que se organicen en las unidades académicas, siempre y cuando no sean más de uno por curso y previa propuesta del Sindicato.

También quedarán exentos de pago los huérfanos del trabajador que fallezca, únicamente en los estudios de licenciatura, hasta la edad de 25 años, aún cuando al momento del fallecimiento los hijos no se encuentren aún estudiando en la universidad. Este beneficio se extiende a los hijos de jubilados y pensionados.

e) A contratar un seguro de vida de grupo familiar para el personal académico que previamente haya manifestado su conformidad para formar parte del grupo asegurado y sean sujetos asegurables, en la siguiente forma:

1. Por muerte natural \$300,000.00 m.n. (trescientos mil pesos 00/100 moneda nacional).

2. Por muerte accidental \$350,000.00 m.n. (trescientos cincuenta mil pesos 00/100 moneda nacional).

3. Por muerte colectiva \$450,000.00 m.n. (cuatrocientos cincuenta mil pesos 00/100 moneda nacional).

f) A otorgar un descuento del 50% (cincuenta por ciento) en los eventos culturales y científicos, así como del 10% (diez por ciento) en la adquisición de libros y revistas, editados por la propia Universidad.

g) A cubrir a sus deudos en caso de fallecimiento por concepto de pago de marcha, que pagará la aseguradora a la que se refiere el inciso e) de esta cláusula, lo siguiente:

1. La cantidad de \$50,000.00 m.n. (cincuenta mil pesos 00/100 moneda nacional) cuando su nombramiento sea de tiempo completo, y en forma proporcional cuando su nombramiento sea de medio tiempo o asignatura (h/s/m). Además:

2. Para el trabajador con un año hasta cinco de servicios, el importe de dieciséis meses de salario



base.

3. Para el trabajador que tenga más de cinco años de servicios y menos de quince, el importe de dieciocho meses de salario base.

4. Para el trabajador que tenga más de quince años en delante de servicios, el importe de veinte meses de salario base.

El orden de prioridad en el pago de los beneficios será el siguiente:

I. Beneficiario señalado expresamente por el trabajador.

II. Cónyuge supérstite.

III. Concubina o concubinario que vivió con el trabajador o la trabajadora, según corresponda, como si fuera su cónyuge y que se encuentre registrada como su dependiente económico ante el IMSS.

IV. Hijos menores de dieciséis años de edad y mayores de esa edad, cuando padezcan alguna incapacidad, conforme a la ley, en tanto no desaparezca ésta. También los hijos mayores de dieciséis años hasta la edad de veinticinco, si se encuentran estudiando en planteles del sistema educativo nacional.

V. Los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido.

VI. A falta de los beneficiarios anteriores, la persona que haya dependido económicamente del trabajador fallecido, previa declaración respectiva por los tribunales.

De no existir conflicto en la determinación de beneficiarios, deberá entregarse por concepto de esta cantidad, un adelanto de \$60,000.00 m.n. (sesenta mil pesos 00/100 moneda nacional), y el resto en un plazo máximo de ocho días hábiles a partir de la fecha en que la UABC haya tenido conocimiento del fallecimiento.

h) A liquidar tres meses de salario, veinticinco días por año de servicios prestados y salarios caídos de conformidad con la ley, en el caso de rescisión de contrato por causas imputables a la Universidad.

i) A pagar la prima de antigüedad, en los casos de terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento o retiro voluntario, vencimiento del término pactado y despido de los trabajadores en la forma siguiente:

1. De uno a cuatro años de antigüedad, doce días de salario integrado por cada año de servicios prestados.

2. De cinco a catorce años de antigüedad, catorce días de salario integrado por cada año de servicios prestados.

3. De quince años en adelante, dieciséis días de salario integrado por cada año de servicios prestados.

j) A cubrir al Infonavit el 5% (cinco por ciento) sobre el sueldo base de los trabajadores, a fin de cumplir con su obligación de proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas.

k) Inscribirlos en el IMSS.

l) A constituir un fondo de ahorro, el cual se integrará con aportaciones iguales de ambas partes, según corresponda al nivel de cada trabajador.

La aportación que corresponda al trabajador le será descontada de su salario catorcenalmente y su monto mensual será de:

Personal académico de asignatura \$20.00 m.n. (veinte pesos 00/100 moneda nacional) por cada hora/semana/mes;

Personal académico ordinario de carrera de medio tiempo \$150.00 m.n. (ciento cincuenta pesos 00/100 moneda nacional);

Personal académico ordinario de carrera tiempo completo \$300.00 m.n. (trescientos pesos 00/100 moneda nacional);

El monto resultante se entregará al personal académico, anualmente, en la segunda catorcena de diciembre.

m) (Derogado).

n) A cubrir la cantidad de \$850.00 m.n. (ochocientos cincuenta pesos 00/100 moneda nacional) mensuales, como ayuda para material didáctico para el personal de tiempo completo. Esta cantidad será proporcional para los trabajadores de medio tiempo y de asignatura.

ñ) A instalar y mantener en cada centro de trabajo un botiquín con los medicamentos y el equipo indispensable para prestar los primeros auxilios a cualquier trabajador que sufra un accidente.

o) A pagar a cada sinodal que intervenga en la segunda etapa de cada examen profesional o de grado: de licenciatura \$500.00 m.n. (quinientos pesos 00/100 moneda nacional); maestría \$650.00 m.n. (seiscientos cincuenta pesos 00/100 moneda nacional); y doctorado \$900.00 m.n. (novecientos pesos 00/100 moneda nacional). El académico beneficiario de esta prestación deberá de solicitar el pago a la Coordinación General o Departamento de Recursos Humanos del Campus correspondiente, llenará el formato establecido para tal efecto y anexará el comprobante del acta de examen de grado, así como el trabajo terminal o tesis revisada.

p) A entregar cada año, un estímulo económico al personal académico en los términos siguientes:

El importe de treinta y siete días de salario base a quienes cumplan veinte años de servicios a la Universidad.

El importe de cincuenta y nueve días de salario base a quienes cumplan veinticinco años de servicio a la Universidad.

El importe de setenta y nueve días de salario base a quienes cumplan treinta años de servicios a la Universidad.

El importe de noventa y cuatro días de salario base a quienes cumplan treinta y cinco años de servicio a la Universidad.

El importe de ciento catorce días de salario base a quienes cumplan cuarenta años de servicio a la Universidad.

q) A cubrir al trabajador académico los viáticos necesarios cuando tenga que viajar fuera de la ciudad de su adscripción, con motivo de los servicios a la Universidad, con base en la tabla de viáticos vigentes en la institución.

**CLÁUSULA 68.** *(Modificada por convenio de 24-I-18)* Con respecto al Sindicato, la Universidad se obliga:

a) A no intervenir en ninguna circunstancia en la organización y vida interna del Sindicato.

Con respecto a la Universidad, el Sindicato se obliga a conducirse por lo establecido en la cláusula 4 del presente contrato.

b) A practicar los descuentos a los trabajadores miembros del Sindicato por concepto de cuotas ordinarias o extraordinarias, cubriendo su importe al Sindicato una semana después de la catorcena en que se haya practicado.

c) A conceder licencia permanente con goce de sueldo íntegro, derechos de antigüedad y salarial, a once miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato, según la indicación que su Secretario General haga, por escrito, a la Universidad.

1. Cada licencia equivaldrá al importe del sueldo de tiempo completo, que conforme a la categoría y/o nivel académico le corresponda a los comisionados.

2. Al término de la licencia, el comisionado será reubicado en su centro de trabajo, en las condiciones laborales que venía desempeñando hasta el momento en que fue designado para el uso de la licencia por el Sindicato.

d) A conceder permisos especiales a tres delegados, exclusivamente para participar en las pláticas de la revisión bienal del *Contrato Colectivo de Trabajo* y revisión anual de salarios, conservando el trabajador todos sus derechos.

e) A proporcionar hasta la cantidad de \$300,000.00 m.n. (trescientos mil pesos 00/100 moneda nacional) anuales para la adquisición de equipo deportivo, fomento y práctica de los deportes; asimismo, a facilitar el acceso a los agremiados a sus instalaciones deportivas, sin afectar los planes y programas que instrumente la Facultad de Deportes.

Esta cantidad se entregará el 50% en el mes de febrero y la cantidad restante en el mes de agosto de cada año.

f) A facilitarle los autobuses y vehículos de su propiedad, que le solicite el Comité Ejecutivo, para realización de sus congresos y asambleas, siempre y cuando estén disponibles y no sea fuera del estado.

La Universidad cubrirá el 100% (cien por ciento) de los gastos de combustible y viáticos de operadores.

g) A darle facilidades a los trabajadores sindicalizados para celebrar asambleas delegacionales, seccionales, congresos, etcétera, dentro de los mismos centros de trabajo, siempre y cuando sean fuera de sus horas de labores y no afecten las actividades académicas de dicho centro.

h) A entregar la cantidad de \$130,000.00 m.n. (ciento treinta mil pesos 00/100 moneda nacional) mensuales, para ayuda de gastos de mantenimiento y conservación de oficinas sindicales.

i) A entregar la cantidad de \$800,000.00 m.n. (ochocientos mil pesos 00/100 moneda nacional) anuales, para la celebración del "Día del Maestro".

j) A conceder hasta sesenta y cinco becas semestrales al Sindicato, dentro de los cursos de posgrado que la Universidad ofrece, quedando su goce sujeto al cumplimiento de los requisitos académicos y administrativos que se exijan para cada programa, por la normatividad universitaria vigente y por las políticas de las coordinaciones de Posgrado e Investigación y de Cooperación Internacional e Intercambio Académico y el reglamento respectivo.

La beca consistirá en la exención del pago de inscripción y colegiatura.

k) A editar y entregar tres mil ejemplares del presente *Contrato Colectivo de Trabajo*, debidamente actualizado con las modificaciones hechas conforme a las sucesivas revisiones realizadas conforme a la cláusula 11, en un plazo que no exceda de treinta días a partir de la fecha de firma de cada convenio modificatorio.

## TÍTULO SEXTO SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y RESCISIÓN

## CAPÍTULO I DE LA SUSPENSIÓN

**CLÁUSULA 69.** Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el sueldo, sin responsabilidad para el trabajador o la Universidad:

- a) La enfermedad contagiosa del trabajador.
- b) La incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- c) La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.  
Si obtiene libertad provisional deberá reintegrarse al trabajo de inmediato.
- d) El arresto del trabajador.
- e) El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la *Constitución* y de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma *Constitución*; y
- f) La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Los efectos de la suspensión y el regreso del trabajador a sus labores se determinarán de acuerdo con la *Ley Federal del Trabajo*.

## CAPÍTULO II DE LA TERMINACIÓN

**CLÁUSULA 70.** Son causas de terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para las partes:

- a) El mutuo consentimiento.
- b) La muerte del trabajador.
- c) Terminación de la obra contratada o vencimiento del término para el que fue contratado el trabajador.
- d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

1. Si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le

pague un mes de salario, prima de antigüedad y derechos jubilatorios en caso de que tenga derecho.

2. Si la incapacidad proviene de un riesgo profesional, la responsabilidad correrá por cuenta del IMSS; en los términos de la *Ley del Seguro Social*.

### **CAPÍTULO III DE LA RESCISIÓN**

**CLÁUSULA 71.** Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la Universidad:

- a) Presentar el trabajador académico certificado falso o referencia en las que se atribuya capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de que tenga conocimiento la UABC de esos hechos.
- b) Faltar el trabajador académico a sus labores sin causa justificada o sin permiso, más de tres días consecutivos o cinco días no consecutivos en un periodo de treinta días.
- c) Negarse el trabajador académico a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- d) Concurrir el trabajador académico a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de las autoridades de su centro de adscripción y presentar la prescripción suscrita por el médico; igualmente por poseer, introducir o facilitar la introducción a las instalaciones de la Universidad, de bebidas alcohólicas, narcóticos o drogas enervantes.
- e) La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador académico una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
- f) Incurrir el trabajador académico en faltas de probidad u honradez para con la Universidad.
- g) La hostilidad o violencia, por razones de carácter personal, manifestada por actos concretos en contra de cualquier miembro de la comunidad universitaria, dentro de las instalaciones de la Universidad, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- h) Ocasionar el trabajador académico intencionalmente daños a las instalaciones, obras, libros, maquinaria, instrumentos, materias primas, archivos y demás objetos relacionados con el trabajo; o por sustraer sin autorización, libros, documentos, registros, archivos, equipo, herramientas o cualquier objeto propiedad de la Universidad.
- i) Ocasionar el trabajador académico los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

j) Comprometer el trabajador académico, por su imprudencia, descuido o negligencia inexcusable, la seguridad de los laboratorios, bibliotecas, talleres, oficinas o dependencias de la Universidad, o la seguridad de las personas que allí se encuentren.

k) Revelar el trabajador académico los asuntos reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo, y cuya divulgación cause perjuicio a la Universidad.

l) Cometer el trabajador académico actos contrarios a la moral y al respeto que entre sí se deben los miembros de la comunidad universitaria, dentro de las instalaciones.

**CLÁUSULA 72.** *(Modificada por convenio de 13-XII-2021)* Cuando la Universidad rescinda la relación de trabajo, por las causas estipuladas en los incisos del a) al g) inclusive, de la cláusula anterior, el trabajador dejará de laborar a partir de la fecha en que las autoridades universitarias le comuniquen por escrito la causa o causas de rescisión, o sea separado de conformidad con la parte final del artículo 47 de la Ley. En este caso, el trabajador podrá optar por el procedimiento interno establecido en este contrato o acudir directamente ante los tribunales en defensa de sus derechos.

**CLÁUSULA 73.** *(Modificada por convenio de 06-II-2020)* Cuando la Universidad rescinda la relación de trabajo, por las causas estipuladas en los incisos del h) al l) inclusive, de la cláusula 71, el trabajador académico tendrá los siguientes derechos:

a) Podrá utilizar para su defensa el procedimiento interno establecido en este contrato, en cuyo caso el trabajador seguirá prestando sus servicios y percibiendo su sueldo hasta que la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución resuelva en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la causa o causas de la rescisión.

b) Podrá acudir directamente ante los tribunales, en cuyo caso se separará de sus actividades desde la fecha en que las autoridades universitarias le comuniquen por escrito la causa o causas de la rescisión, estándose a lo que resuelva dicha autoridad.

**CLÁUSULA 74.** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador académico:

a) Engañarlo el funcionario o representante de la Universidad, al proponerle trabajo, respecto de las condiciones del mismo.

b) Incurrir los representantes de la Universidad o su personal directivo, dentro del servicio, en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas o malos tratamientos en contra del trabajador, cónyuge, padres o hijos.

c) Incurrir los representantes de la Universidad o personas que obren a instancias de estos, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior.

d) Reducir la Universidad el sueldo del trabajador.

e) No entregar la Universidad al trabajador el sueldo correspondiente en la fecha o lugar convenidos.

f) Por causar los representantes de la Universidad, o personas que obren a instancia de estos, daños en los bienes del trabajador.

En estos casos el trabajador académico también podrá optar por el procedimiento interno regulado en este contrato o acudir directamente ante los tribunales.

**CLÁUSULA 75.** *(Modificada por convenio de 06-II-2020)* Cuando la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución o los tribunales dicten resolución definitiva al trabajador académico, si se trata de reinstalación, la Universidad le cubrirá de inmediato los salarios vencidos de conformidad con la ley; si se trata de indemnización, la Universidad le cubrirá los salarios vencidos de conformidad con la ley, el importe de noventa días de salario, más veinticinco días de salario por cada año de servicios prestados, prima de antigüedad y demás prestaciones adicionales correspondientes.

### **TRANSITORIOS RELATIVOS A LA REVISIÓN PARA EL BIENIO 2022-2023**

**UNICO.-** Las modificaciones hechas al clausulado del presente contrato y sus anexos, conforme al convenio de revisión celebrado en esta fecha, entran en vigor a partir de su fecha de firma, con excepción del tabulador de puestos y salarios, mismo que entrará en vigor a partir del día uno de enero de dos mil veintidós.

Leído y entendido que fue el presente instrumento jurídico en todas sus partes, y no existiendo vicio alguno en la voluntad de los representantes de la Universidad y del Sindicato, éstos lo firman en cinco ejemplares, el día trece de diciembre del año dos mil veintiuno, en la ciudad de Mexicali, Baja California.

**POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE  
BAJA CALIFORNIA**

**RECTOR**

**DR. DANIEL OCTAVIO VALDEZ DELGADILLO**

**POR EL SINDICATO DE PROFESORES  
SUPERACION UNIVERSITARIA**

**SECRETARIO GENERAL**

**PROF. FRANCISCO JAVIER MARQUEZ  
CORTEZ**

**SECRETARIO GENERAL**

**DR. LUIS ENRIQUE PALAFOX MAESTRE**

**SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS**

**LIC. LEOPOLDO DE LA ROSA MARTÍNEZ**



TABULADOR VIGENTE DE PERSONAL ACADÉMICO QUE INCLUYE EL 3.60% DE INCREMENTO POR REVISIÓN SALARIAL. Y QUE ENTRARÁ EN VIGOR A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2022.

MENSUAL ( 3.60 % AÑO 2022 )

PROFESORES ORDINARIOS DE ASIGNATURA (HORA-SEMANA-MES)

CLAVE	NIVEL	SUELDO
101	A	443.25
102	B	589.27
103	C	667.45

PROFESORES E INVESTIGADORES ORDINARIOS DE CARRERA

CLAVE	NIVEL	T. C.	CLAVE	M. T.
104 501 ASISTENTE	A	17,254.68	113 510	8,627.35
105 502 ASISTENTE	B	18,139.46	114 511	9,069.74
106 503 ASISTENTE	C	19,230.13	115 512	9,615.04
107 504 ASOCIADO	A	21,710.21	116 513	10,855.11
108 505 ASOCIADO	B	24,508.40	117 514	12,254.17
109 506 ASOCIADO	C	27,350.13	118 515	13,675.08
110 507 TITULAR	A	31,665.93	119 516	15,832.96
111 508 TITULAR	B	37,418.24	120 517	18,709.16
112 509 TITULAR	C	43,176.87	121 518	21,588.44

TÉCNICOS ACADÉMICOS ORDINARIOS DE ASIGNATURA (HORA-SEMANA-MES)

CLAVE	NIVEL	SUELDO
122	A	367.97
123	B	430.80
124	C	541.95
125	D	561.96

TÉCNICOS ACADÉMICOS ORDINARIOS DE CARRERA

CLAVE	NIVEL	T. C.	CLAVE	M. T.
161 527 ASISTENTE	A	10,855.03	169 535	5,427.51
162 528 ASISTENTE	B	11,386.01	170 536	5,693.02
163 529 ASISTENTE	C	14,215.19	171 537	7,107.62
164 530 ASOCIADO	A	17,694.25	172 538	8,847.13
165 531 ASOCIADO	B	21,229.26	173 539	10,614.60
166 532 ASOCIADO	C	22,940.73	174 540	11,470.37
167 533 TITULAR	A	24,183.60	175 541	12,091.77
168 534 TITULAR	B	27,000.35	176 542	13,500.17

MENSUAL ( 3.60 % AÑO 2022 )

**PROFESORES DE ASIGNATURA PREINCORPORADOS (HORA-SEMANA-MES)**

CLAVE	NIVEL	SUELDO
132	A	367.88
133	B	382.91
134	C	390.37

**PROFESORES DE CARRERA PREINCORPORADOS ENSEÑANZA TÉCNICA Y MEDIA SUPERIOR TERMINAL**

CLAVE	NIVEL	T. C.	CLAVE	M. T.
135	A	12,500.97	140	6,250.47
136	B	14,219.24	141	7,109.64

**PROFESORES DE CARRERA PREINCORPORADOS ENSEÑANZA SUPERIOR**

CLAVE	NIVEL	T. C.	CLAVE	M. T.
137	A	12,500.97	142	6,250.47
138	B	13,224.14	143	6,612.06
139 519	C	14,219.24	144 520	7,109.64

**TÉCNICOS ACADÉMICOS DE ASIGNATURA PREINCORPORADOS (HORA-SEMANA-MES)**

CLAVE	SUELDO
145	353.52

Mexicali, Baja California a 13 de diciembre de 2021.

POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA



DR. DANIEL OCTAVIO VALDEZ DEGADILLO  
RECTOR

POR EL SINDICATO DE PROFESORES SUPERACIÓN UNIVERSITARIA



PROF. FRANCISCO JAVIER MÁRQUEZ CORTEZ  
SECRETARIO GENERAL



DR. LUIS ENRIQUE PALAFOX MAESTRE  
SECRETARIO GENERAL



LIC. LEOPOLDO DE LA ROSA MARTÍNEZ  
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS