



UNACAR®

Universidad Autónoma del Carmen
“Por la Grandeza de México”

MANUAL DE PERCEPCIONES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARMEN, 2025



UNACAR®

Universidad Autónoma del Carmen
"Por la Grandeza de México"

**MANUAL DE PERCEPCIONES DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DEL CARMEN, 2025**

Directorio

Dra. Sandra Martha Laffon Leal
Rectora

Lic. Javier Zamora Hernández
Secretario General

Dra. María del Rocío Barreto Castro
Secretaria Administrativa



Índice

Justificación	6
Fundamento	6
Objeto	7
Glosario	7
Alcance	9
Políticas Generales	10
Capítulo I Sistema de Remuneraciones	12
Capítulo II Percepciones Ordinarias	14
Capítulo III Prestaciones	15
Capítulo IV Percepciones Extraordinarias	21
Capítulo V Otras prestaciones extraordinarias	25
Capítulo VI Otros Estímulos	30
Interpretación	36
Vigilancia	36
Transitorios	36
ANEXO - 001 TABULADOR MENSUAL DE SUELDOS Y SALARIOS 2025	37
ANEXO - 002 TABULADOR DE PERCEPCIONES MENSUALES BRUTAS Y NETAS 2025	39
ANEXO - 003 TABULADOR DE BONO MENSUAL POR DESEMPEÑO 2025	40
ANEXO - 004 TABULADOR DE GESTORÍAS 2025	41
ANEXO - 005 TABULADOR PARA EXTRAORDINARIOS POR MODALIDAD EDUCACIÓN A DISTANCIA 2025	41
ANEXO - 006 MATRIZ DE PERCEPCIONES 2025	42



Justificación

A fin de que exista un adecuado equilibrio entre el control, los costos de fiscalización y de implantación y la obtención de resultados en los programas y proyectos de las dependencias y entidades de la Administración Pública es necesario regular el otorgamiento de las remuneraciones que se deberán cubrir al personal administrativo y docente, en congruencia con lo previsto en el artículo 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Presupuesto de Ingresos y Egresos de la Universidad Autónoma del Carmen, y atendiendo a la heterogeneidad de los elementos y conceptos que caracterizan a los distintos grupos dentro del servicio público.

Por lo anterior, el control de las remuneraciones al personal administrativo y docente requiere de la implantación de un Manual de Percepciones del Personal Administrativo y Docente de la Universidad Autónoma del Carmen, el cual incluirá los tabuladores aplicables para las percepciones de los colaboradores, así como las reglas para su aplicación, esto conforme al monto global aprobado en el presupuesto por el H. Consejo Universitario para el capítulo 1000, Servicios Personales en el ejercicio fiscal 2025.

Fundamento

Que el referido artículo 127 constitucional y el diverso 65, fracción II, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria disponen que los servidores públicos recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que deberá ser proporcional a sus responsabilidades, y la Universidad Autónoma del Carmen al recibir recursos de orden público guardará congruencia con lo dispuesto en la legislación aplicable y su normativa interna permitiendo un equilibrio entre estas.

Que el establecimiento y operación del sistema de control presupuestario de los servicios personales a que se refiere el artículo 70 de la Ley Federal de Presupuesto

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”



y Responsabilidad Hacendaria, requiere impulsar el desarrollo e instrumentación del sistema de remuneraciones de los servidores públicos de las dependencias, asimismo la Universidad Autónoma del Carmen promoverá un sistema de control presupuestal acorde con lo dispuesto en las Leyes, por lo que el H. Consejo Universitario tiene a bien expedir el siguiente:

Manual de Percepciones del Personal Administrativo y Docente de la Universidad Autónoma del Carmen

Objeto

El presente ordenamiento tiene por objeto establecer las disposiciones generales para regular el otorgamiento de las remuneraciones del Personal Administrativo y Docente de la Universidad Autónoma del Carmen.

Glosario

Para los efectos del presente Manual, se entenderá por:

Manual: El Manual de Percepciones del Personal Administrativo y Docentes de la Universidad Autónoma del Carmen para el año 2025.

Sueldo: Los importes que se deben cubrir al Personal Administrativo y Docente de la Universidad Autónoma del Carmen por concepto de sueldo base tabular por los servicios prestados a la Universidad, conforme a los servicios contratados bajo un nivel de puesto respectivo. Los sueldos se establecen mediante importes en términos mensuales, a partir de una base anual expresada en 360 días.

Para efectos de este manual el termino Salario será equivalente a Sueldo.

Clasificación: Refiere al ordenamiento por tipo de personal:

- Personal de base administrativo: El dedicado a las funciones adjetivas de la Universidad Autónoma del Carmen, indistintamente del tipo de contrato

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”



indeterminado o eventual.

- Personal de base docente: El dedicado a las funciones sustantivas de la Universidad Autónoma del Carmen, indistintamente del tipo de contrato indeterminado o eventual.

Grupo de Categoría: El conjunto de niveles del tabulador de sueldos con la misma jerarquía, independientemente de su denominación.

- Administrativos
- Docente de Tiempo Completo (T.C)
- Docente de Hora/Semana/Mes (H/S/M o Asignatura)
- Técnico de apoyo a la docencia
(Instructores)

Nivel de Puesto: A la escala de percepciones ordinarias de los puestos en un mismo grado, identificados por claves en el tabulador de sueldos.

Percepción ordinaria: Los pagos por sueldos y salarios, conforme a los tabuladores autorizados y las respectivas prestaciones, que se cubren al personal administrativo y docente de la Universidad Autónoma del Carmen de manera regular por el desempeño de sus funciones de acuerdo con el grupo, clasificación y nivel del puesto que ocupan, que considera sueldo base tabular, que incluirá el incremento salarial autorizado para el presente ejercicio fiscal.

Percepción extraordinaria: Son aquellos pagos por concepto de estímulos, reconocimientos, recompensas, incentivos y pagos equivalentes a los mismos que se otorgan de manera excepcional al personal administrativo y docente de la Universidad Autónoma del Carmen y que no constituye un ingreso fijo, regular ni permanente, ya que su otorgamiento se encuentra sujeto a requisitos y condiciones variables con la periodicidad establecida en las disposiciones aplicables. Dichos conceptos de pago en ningún caso podrán formar parte integrante de la base de cálculo para efectos de prestaciones de seguridad social.



Plaza: A la posición presupuestaria individual que respalda un puesto en la estructura ocupacional y que tiene una adscripción determinada.

Prestaciones: A los beneficios que recibe el personal de confianza de la Universidad Autónoma del Carmen en los términos de este Manual y de las disposiciones legales y normativas aplicables.

Sueldo base tabular: Los importes que se consignan en el tabulador de sueldos, que constituyen la base de cálculo aplicable para computar las prestaciones en favor del personal administrativo, así como las cuotas y aportaciones por concepto de seguridad social.

Tabulador de sueldos: Al instrumento que permite representar los valores monetarios con los que se identifican los importes por concepto de sueldos en términos mensuales, que aplican a un puesto determinado, en función del grupo, clasificación y nivel, según corresponda.

UMAM: Unidad de medida y actualización mensual.

Unidades Responsables: Clasificación de grupos de trabajo internos en la Universidad Autónoma del Carmen de acuerdo con sus funciones específicas, establecidas para el logro de los objetivos y metas Institucionales.

Alcance

- I. El presente ordenamiento es de observancia general y obligatoria para la Universidad Autónoma del Carmen.
- II. Quedan sujetas a la aplicación del Manual las remuneraciones de los tipos de personal Administrativo y Docente de la Universidad Autónoma del Carmen.
- III. La Universidad Autónoma del Carmen podrá emitir disposiciones que regulen en forma complementaria, el otorgamiento de las percepciones



ordinarias y, en su caso, extraordinarias de los tipos de personal a los que aplica este Manual.

- IV. Se excluye de la aplicación del presente Manual a las personas físicas contratadas para prestar servicios profesionales bajo el régimen de honorarios.
- V. Se excluye de la aplicación del presente Manual al personal de confianza, el contemplado en los rangos de Mandos Medios, Mandos Medios Superiores y Mandos Superiores.
- VI. Los Mandos Superiores y las Unidades Administrativas de Recursos Humanos y la Tesorería, serán responsables de la aplicación del Manual.

Políticas Generales

- 7. Ningún colaborador Administrativo o Docente podrá recibir de la Universidad Autónoma del Carmen una remuneración bruta, en términos del Capítulo I, numeral Primero, párrafo primero del presente Manual, por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, mayor a la percepción bruta anual establecida para el Presidente de la República en el Presupuesto de Egresos de esta Institución, en caso contrario, se realizarán los ajustes correspondientes, así como las recuperaciones y enteros que procedan, en términos de las disposiciones aplicables.
- 8. Ningún colaborador Administrativo o Docente podrá recibir de la Universidad Autónoma del Carmen una remuneración bruta igual o mayor que su superior jerárquico; salvo que su remuneración sea producto de las condiciones generales de trabajo derivado de un trabajo técnico calificado o por especialización en su función.
- 9. La Universidad Autónoma del Carmen no considerará que otorga una Remuneración Mayor, cuando la suma de los ingresos personales anuales que un colaborador Administrativo o Docente pudieran exceder los límites por causa de que estos últimos perciban ingresos adicionales a

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”



los proveídos por esta dependencia, originados como consecuencia del desempeño de uno o más empleos con origen en recursos públicos o privados, para lo cual es solo su responsabilidad informarlo por las vías establecidas a las autoridades correspondientes.

10. Para el caso del personal docente dada las características de la función que desempeña, tendrá la salvedad cuando por motivos de asignaciones de recursos extraordinarios federales o estatales reciba de forma complementaria al presupuesto ordinario aprobado por la Universidad, apoyos económicos por recursos no regularizables por participar en programas académicos para la Universidad Autónoma del Carmen.
11. Para ambos tipos de personal la suma de dichas retribuciones no deberá exceder la mitad de la remuneración bruta establecida para el Presidente de la República en el Presupuesto de Egresos en el ejercicio fiscal vigente.
12. El presente Manual considera las remuneraciones del personal para:

XIII. PERSONAL DOCENTE

- a). Profesores de Tiempo Completo
- b). Profesores de hora clase (asignatura Hora/Semana/Mes)
- c). Técnicos de apoyo a la docencia

Y, se sujeta a la clasificación, categoría y niveles dispuestos en el reglamento del personal académico en su título segundo, capítulo I, así como al tabulador contenido en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente con su clasificación para el personal docente en Tiempo Completo, HSM, Instructores, y a las plantillas de plazas docentes para la Universidad vigentes en el anexo de ejecución del Convenio de apoyo financiero tripartita.



XIV. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Este es el contemplado a todos los niveles en el tabulador para administrativos/operativos vigente en el Contrato Colectivo de Trabajo.

En el anexo 001 del presente Manual se presentan las categorías y niveles dos tipos de Tabulador de sueldos y salarios que les aplica a las categorías y niveles por tipo de personal. En el anexo 002 del presente Manual se presentan los límites de la percepción ordinaria neta mensual, misma que corresponde a remuneraciones por nivel sin incluir los conceptos ligados a una antigüedad laboral generada por cada colaborador en particular.

15. Las adecuaciones a las estructuras orgánicas, ocupacionales y salariales, así como a las plantillas de plazas que se deriven de la conversión u otras modificaciones de puestos, incluyendo categorías, se deberán realizar mediante movimientos compensados y no deberán incrementar el presupuesto regularizable de servicios personales.
16. En ningún caso se podrá autorizar ni otorgar prestaciones por el mismo concepto, independientemente de su denominación, que impliquen un doble beneficio.

Capítulo I Sistema de Remuneraciones

Primero. Se considera remuneración o retribución toda percepción en efectivo o en especie, incluyendo aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, compensaciones y cualquier otra, con excepción de los apoyos y los gastos sujetos a comprobación que sean propios del desarrollo del trabajo y los gastos de viaje en actividades oficiales. Asimismo, quedan excluidos los servicios de seguridad que requieran los servidores públicos por razón del cargo desempeñado.



Igualmente se excluyen las jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, liquidaciones por servicios prestados y los préstamos o créditos no formarán parte de la remuneración, cuando se encuentren asignadas por la ley, decreto legislativo, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo.

Segundo. Las remuneraciones a que se refiere el párrafo anterior se integran por las percepciones ordinarias y extraordinarias, agrupadas en los siguientes conceptos:

A. Percepciones ordinarias:

XVII. En numerario, que comprenden:

- a). Sueldos:
 - i). Sueldo o salario base tabular
- b). Prestaciones, mismas que son susceptibles de otorgarse a los colaboradores de la Universidad Autónoma del Carmen conforme al tipo de personal que corresponda. Las prestaciones se clasifican en:
 - i). Por mandato de Ley,
 - ii). Por disposición de la Universidad Autónoma del Carmen

B. Percepciones extraordinarias:

- a). Estímulos, reconocimientos y recompensas, que se otorgan de manera excepcional al personal de la Universidad Autónoma del Carmen, en los términos de las disposiciones o lineamientos aplicables.
- b). Otras prestaciones extraordinarias, que se otorgan de forma ocasional como resultado de un evento esporádico o final en la vida laboral del personal administrativo y docente de la Universidad Autónoma del Carmen.
- c). Otras percepciones de carácter excepcional otorgadas por la Universidad Autónoma del Carmen, sujeto a la disponibilidad presupuestal.



Capítulo II

Percepciones Ordinarias

1). Sueldos

Tercero. Para efectos del presente Manual y la aplicación del tabulador de sueldos del personal administrativo y docente, se establecen en el anexo 001 las descripciones de categorías, distribuidos en grupos, niveles, según corresponda, y en el anexo 002 los límites de percepción ordinaria neta mensual.

Cuarto. El importe de la percepción ordinaria bruta mensual que se otorgue a los administrativos y docentes de la Universidad Autónoma del Carmen por concepto de sueldo, estará integrado únicamente por el sueldo base tabular. Se cubre en periodos quincenales.

Quinto. En ningún caso la percepción ordinaria bruta mensual que se pague a los administrativos y docentes de la Universidad Autónoma del Carmen deberá rebasar los montos que se consignent en el tabulador de sueldos autorizado.

Sexto. El sueldo base tabular para cada grupo y nivel, están considerados en el tabulador de sueldos (Anexo 1) y se cubren con cargo a las partidas presupuestales 11301 y 12201 “Sueldos Base” del Clasificador por Objeto del Gasto de la Universidad Autónoma del Carmen.

Séptimo. El tabulador de sueldos considera únicamente los importes mensuales brutos por concepto de sueldo base tabular.

Octavo. Universidad Autónoma del Carmen retendrá y enterará los impuestos de los administrativos y docentes, de conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta y demás disposiciones aplicables.



Noveno. Corresponde a la Secretaría Administrativa determinar los grupos y niveles, así como la denominación de las categorías para el personal administrativo y docente y en su caso actualizar los mismos en términos de la estructura del tabulador de sueldos que se aplicará en el año 2025.

Décimo. El tabulador de Sueldos para el personal administrativo y docente corresponde ser autorizado y signado por el Rector de la Universidad Autónoma del Carmen de forma conjunta con el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma del Carmen como resultado de las revisiones anuales contractuales laborales de la base trabajadora de esta Dependencia Pública.

Capítulo III Prestaciones

A. Por mandato de Ley

Décimo Primero. La remuneración incluye dentro del esquema de prestaciones, las aportaciones por concepto de seguridad social, de conformidad con la Ley del Instituto Mexicano de Seguridad y Social y de los Sistemas de Ahorro para el Retiro que la Universidad Autónoma del Carmen realiza a favor del personal a su servicio, en términos de las disposiciones aplicables.

Décimo Segundo. Las prestaciones previstas para el personal administrativo y docente sujetos a la Ley Federal de Trabajo, pero con límites establecidos por la Universidad Autónoma del Carmen, son las siguientes:

2). Prima vacacional

El personal de confianza tendrá derecho a una prima vacacional anual de importe de 15 días de salario, correspondientes a vacaciones que les será cubierto junto con el aguinaldo en las vacaciones de invierno.



El Monto equivalente a 15 días de salario estará integrado por una cuota base diaria de: Salario base más Quinquenio más Gratificación por jubilación, esto para los conceptos que le aplique en lo particular al personal.

El personal administrativo y docente percibirá el 100% de la prestación al haber devengado los 360 días del ejercicio fiscal de que se trate y para los demás casos aplicará la parte proporcional al tiempo devengado en el año de calendario o el que indique de acuerdo con su contrato temporal, en este último caso la fecha de pago será determinada por la finalización de su contrato individual de trabajo. Se considera a la Prima vacacional como una prestación ligada al salario.

3). **Aguinaldo**

El monto equivalente a 40 días de salario vigente por concepto de aguinaldo, junto con el pago correspondiente al mes de diciembre.

El Monto equivalente a 40 días de salario estará integrado por una cuota base diaria de: Salario base más Quinquenio más Gratificación por jubilación, esto para los conceptos que le aplique en lo particular al personal.

El personal administrativo y docente percibirá el 100% de la prestación al haber devengado los 360 días del ejercicio fiscal de que se trate y para los demás casos aplicará la parte proporcional al tiempo devengado en el año de calendario o el que indique de acuerdo con su contrato temporal, en este último caso la fecha de pago será determinada por la finalización de su contrato individual de trabajo.

La fecha límite de pago de la prestación será la establecida en la Ley Federal de Trabajo vigente, pudiendo ser anterior de acuerdo con la disponibilidad del recurso asignado para ello.

El aguinaldo se considera una prestación ligada al salario.



B. Por disposición de la Universidad Autónoma del Carmen

Las prestaciones previstas para el personal administrativo y docente sujetos a la disposición de la Universidad Autónoma del Carmen son las siguientes:

4). Quinquenios

Se otorga al personal administrativo y docente con motivo de la antigüedad, por cada 5 años de servicios efectivamente prestados al servicio de la Universidad Autónoma del Carmen, hasta llegar a 25 años.

Para efectos de la asignación y pago del quinquenio por años de servicio, el tiempo se acreditará mediante la exhibición de hojas únicas de servicio en original expedida por la Coordinación General de Recursos Humanos a través de sus departamentos o la copia certificada de esta hoja que deberá ser efectuada por la Universidad a través de las instancias facultadas para ello en los términos que la misma establezca, en esta hoja constará la antigüedad acumulada para cada colaborador en la Universidad. Los años de servicio se computarán sin considerar el tiempo correspondiente a faltas injustificadas, suspensión y licencias sin goce de sueldo. Si se acredita la antigüedad para recibir el pago correspondiente a un quinquenio o más, los subsecuentes se gestionarán de forma automática por la Coordinación General de Recursos Humanos, salvo que se trate de un reingreso o se ubique en el supuesto de incorporación a un programa de retiro o separación voluntaria. En este último caso, las personas interesadas podrán computar su antigüedad a partir de su reingreso a la Universidad, entendiendo como reingreso a la reincorporación laboral del personal que precede de un permiso o licencia sin goce de sueldo autorizado.

Para su determinación se tomará en cuenta el salario que percibe el trabajador en el momento del incremento y se entregará sobre base mensual de forma quincenal, conforme a lo siguiente:



INCREMENTO

ANTIGUEDAD	ADMINISTRATIVO	ACADÉMICO/DOCENTE
5 años cumplidos	7%	8%
10 años cumplidos	9%	10%
15 años cumplidos	11%	12%
20 años cumplidos	14%	15%
25 años cumplidos	17%	18%

El quinquenio se considera una prestación ligada al salario.

5). **Estímulo a la Calidad**

Al personal administrativo y docente la Universidad Autónoma del Carmen otorgará a fin de año, 10 días de salario como estímulo a la calidad de sus labores. El Monto equivalente a 10 días de salario estará integrado por una cuota base diaria de: Salario base más Quinquenio más Gratificación por jubilación, esto para los conceptos que le aplique en lo particular al personal.

Percibirán el 100% de la prestación al haber devengado los 360 días del ejercicio fiscal de que se trate y para los demás casos aplicará la parte proporcional al tiempo devengado en el año de calendario o el que indique de acuerdo con su contrato temporal, en este último caso la fecha de pago será determinada por la finalización de su contrato individual de trabajo.

El estímulo a la calidad se considera una prestación ligada al salario.

6). **Ajuste de calendario**

Al personal administrativo y docente la Universidad Autónoma del Carmen pagará a fin de año 5 días de salarios por concepto de ajuste de calendario escolar. El Monto equivalente a 5 días de salario estará integrado por una cuota base diaria de: Salario base más Quinquenio más Gratificación por jubilación, esto para los conceptos que le aplique en lo particular al personal.



Percibirán el 100% de la prestación al haber devengado los 360 días del ejercicio fiscal de que se trate y para los demás casos aplicará la parte proporcional al tiempo devengado en el año de calendario o el que indique de acuerdo con su contrato temporal, en este último caso la fecha de pago será determinada por la finalización de su contrato individual de trabajo.

El ajuste de calendario se considera una prestación ligada al salario.

7). **Previsión Social**

La Universidad Autónoma del Carmen se obliga a otorgar al personal administrativo y docente, vales de despensa y la prestación ARTE, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales, a través de monederos electrónicos individuales.

Los montos de ambas prestaciones serán depositados a través de monedero electrónico, siendo la Despensa un apoyo para la canasta básica del trabajador y el ARTE es un Apoyo para Riesgos en el Trabajo y Enfermedades, estas prestaciones son perfectamente cubiertas por los servicios proporcionados por los proveedores contratados para ello, pudiendo el trabajador adquirir en los establecimientos autorizados productos de canasta básica, alimentos, etc. o medicamentos y material de curación.

La periodicidad de pago para estas prestaciones será mensual, dispersando los montos a los monederos electrónicos a través del proveedor del servicio contratado para ello, realizándolo de manera conjunta con la segunda quincena de cada mes el ejercicio anual.

Los montos para distribuir serán conforme a lo siguiente:

- a). A los profesores de hora/semana/mes (asignatura) lo que corresponda a prorrata sobre las de hora/semana/mes, sobre la base de \$827.20 y ARTE \$82.40.



b). Las demás categorías y niveles tabulares conforme a la siguiente tabla:

CLAVE	DESCRIPCION	VALES DE DESPENSA	ARTE
D32	TIEMPO COMPLETO MEDIO SUPERIOR	827.35	145.99
D08	TIEMPO COMPLETO ASOCIADO A	827.35	171.80
D09	TIEMPO COMPLETO ASOCIADO B	827.35	193.93
D33	TIEMPO COMPLETO ASOCIADO C	827.35	243.29
D34	TIEMPO COMPLETO TITULAR A	827.35	282.84
D35	TIEMPO COMPLETO TITULAR B	827.35	336.72
D36	TIEMPO COMPLETO TITULAR C	827.35	396.61
AMC	MANUAL C	721.26	43.55
ATA	TECNICO A	724.85	43.65
ATB	TECNICO B	736.94	43.92
ATC	TECNICO C	749.01	44.23
ATD	TECNICO D	750.19	44.25
A79	CABO DE OBRA	799.13	45.42
AAA	ADMINISTRATIVO F	757.82	44.43
AA2	ADMINISTRATIVO E	769.74	44.73
AAB	ADMINISTRATIVO D	776.11	44.87
AAC	ADMINISTRATIVO C	794.38	45.32
AAD	ADMINISTRATIVO B	816.78	45.86
A01	ADMINISTRATIVO A	820.88	45.95

La despensa y el ARTE se consideran como prestaciones no ligadas al salario.

8). **Gratificación por jubilación**

El personal **administrativo y docente** contratado hasta el día 18 de septiembre de 2003, podrá jubilarse al cumplir los 50 años de edad y 25 años de servicio; aquellos que voluntariamente decidan continuar trabajando podrán hacerlo, mediando un escrito de libre voluntad y deberá realizar su petición a la Coordinación General de Recursos Humanos, quien gestionará el pago, siempre que exista la suficiencia presupuestal.

El personal tendrá derecho a recibir de forma adicional un incremento del 2% adicional a los aumentos normales en forma anual pudiendo completar hasta 10

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”



años más de servicio (35 años de servicios), o hasta que el trabajador solicite su cesantía laboral para ingresar al proceso de jubilación. El monto resultante de la aplicación del porcentaje para el pago de esta prestación tendrá por base de cálculo el salario base mensual tabular más el quinquenio mensual que le corresponda al trabajador y será reflejado lo correspondiente a los días devengados en la quincena bajo este concepto.

La gratificación por jubilación se considera una prestación ligada al salario.

Capítulo IV

Percepciones Extraordinarias

9). Estímulos, reconocimientos y recompensas

Se podrán otorgar estímulos, reconocimientos y recompensas al personal de la Universidad Autónoma del Carmen, en términos de las disposiciones establecidas. Los estímulos, reconocimientos y recompensas no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente, por lo que no forman parte del sueldo del personal administrativo y docente de la Universidad Autónoma del Carmen, y se encuentran gravados en los términos de las disposiciones fiscales aplicables.

10). Estímulos por antigüedad

La Universidad Autónoma del Carmen cada año premiará a los trabajadores administrativos y docentes que cumplan 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años de servicios en la Institución, entregándoles un diploma de reconocimiento a su servicio, una medalla, y 15, 25, 40, 50, 60 y 65 días de salarios, respectivamente.

El monto equivalente a este estímulo se conforma por una cuota diaria del salario base mensual tabular: Esto es el Salario base entre 30 días exponiéndolo a los días que correspondan a los años de antigüedad descritos en el párrafo anterior.



Para poder realizar el pago de esta prestación se realizará a través de la Coordinación General de Recursos Humanos la convocatoria de manera individual al personal administrativo y docente que reúna estas características en el año en que cumplan su antigüedad, con la finalidad de cubrir los requisitos para gestionar su pago.

El pago se efectuará de acuerdo al convenio de CCT de fecha de 25 de febrero de 2021, en los meses de mayo, septiembre y diciembre con previa difusión del calendario de pagos de nómina a través de la Coordinación General de Recursos Humanos.

Este pago se cubrirá con cargo a la partida presupuestal 1703 “Estimulo de antigüedad”.

11). **Bono administrativo**

Se otorgará un pago mensual por concepto de bono administrativo para el personal con categoría administrativo/operativo, con base en los límites máximos autorizados (Anexo 003). Este concepto se otorga en los términos de las disposiciones establecidas por la Universidad Autónoma del Carmen.

Para su pago se difundirá a través de la Coordinación General de Recursos Humanos el calendario de evaluaciones de desempeño y pago previsto para el año de calendario vigente.

12). **Estímulo por asistencia**

La Universidad Autónoma del Carmen otorgará una gratificación equivalente a un día del salario base mensual para estimular a los trabajadores administrativos y docentes que hayan laborado al menos 21 días del mes que corresponda y que no incurran en ninguna falta a su centro de trabajo para el desarrollo de sus actividades laborales acorde al puesto contratado por la Universidad.

La asistencia será evaluada conforme a los lineamientos y procedimientos establecidos para ello.

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”



Cada mes evaluado será pagado de forma conjunta con los salarios de la primera quincena siguiente al mes de que se trate la evaluación, y en el último mes del año solo será evaluable un periodo de 15 días o los que sean hábiles de acuerdo con el calendario escolar aprobado y su pago se reflejará a más tardar el último día hábil del año.

13). **Estímulo por puntualidad**

La Universidad Autónoma del Carmen otorgará una gratificación equivalente a un día del salario base mensual para estimular a los trabajadores administrativos y docentes que hayan laborado al menos 21 días del mes que corresponda y hubieren asistido puntualmente conforme a su horario establecido a su centro de trabajo para el desarrollo de sus actividades laborales acorde al puesto contratado por la Universidad.

La puntualidad será evaluada conforme a los lineamientos y procedimientos establecidos para ello.

Cada mes evaluado será pagado de forma conjunta con los salarios de la primera quincena siguiente al mes de que se trate la evaluación, y en el último mes del año solo será evaluable un periodo de 15 días o los que sean hábiles de acuerdo con el calendario escolar aprobado y su pago se reflejará a más tardar el último día hábil del año.

14). **Estímulo de días económicos**

El personal administrativo y docente durante el año tendrán derecho a permisos económicos percibiendo su salario íntegro hasta por 10 días y no deben ser más de tres días consecutivos en cada solicitud, exceptuándose situaciones de emergencia, no se podrán solicitar inmediatamente antes ni después de los periodos vacacionales aprobados.



La Universidad Autónoma del Carmen otorgará por año el equivalente a 12 días de salario al personal administrativo y docente que no hagan uso de sus permisos económicos. A los que hayan hecho uso parcial de este beneficio, se les pagará la diferencia que resulte entre 10 días y el número de días que hayan disfrutado. El año que será evaluado para efectos del pago comprenderá entre el 15 de mayo y el 14 del mismo mes del año siguiente.

La base de cálculo para cada día corresponderá al salario base mensual del trabajador administrativo o docente dividido entre 30, resultando un equivalente por día mismo que se multiplicará por los días que le corresponda a cada trabajador según su caso particular.

El pago se efectuará en el mes de mayo con previa difusión del calendario de pagos de nómina a través de la Coordinación General de Recursos Humanos esto para el personal administrativo y docente de base sindicalizado, para el personal administrativo y docente de base no sindicalizado podrá cubrirse a más tardar en el mes de diciembre del ejercicio presupuestal.

15). **Estímulo de día por Aniversario Sindical**

Con motivo del aniversario de la fundación del Sindicato único de trabajadores de la Universidad Autónoma del Carmen, la Universidad otorgará como día de descanso obligatorio para el personal administrativo y docente de base sindicalizado, y cuando dicho aniversario corresponda a un día inhábil para la Universidad esta pagará un día de salario al personal mencionado.

La Universidad Autónoma del Carmen pagará el equivalente a un día del salario base mensual del personal arriba descrito, esto a más tardar la primera quincena del mes siguiente de haberse generado el derecho.

16). **Remuneración por desempeño en exámenes profesionales**

Esta remuneración se cubrirá a personal que conforme un grupo de 5 sinodales

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”



para la atención de exámenes profesionales. El monto de pago global será el que corresponda a los derechos pagados por el estudiante, dicha cifra será repartible equitativamente entre los miembros del grupo sínodo, así como el asesor de tesis o informes.

El pago será gestionado a los beneficiarios, posterior al ingreso de la documentación probatoria a la Coordinación General de Recursos Humanos, acompañada de una solicitud por escrito de la parte interesada.

Capítulo V

Otras prestaciones extraordinarias

17). Ayudas especiales

La Universidad Autónoma del Carmen otorga beneficios adicionales a los trabajadores administrativos y docentes en adquisición de artículos o servicios médicos, mismos que para proceder deben cumplir con la prescripción médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, con la salvedad de los que laboren para la Universidad fuera de su residencia habitual donde dicha institución no proporcione servicios, en este caso la prescripción deberá ser expedida por una Institución de carácter público y su comprobación del gasto (factura) será en moneda extranjera.

Los conceptos de ayuda especial son los siguientes:

- a). Lentes ópticos graduados,
- b). Prótesis dentales o
- c). cualquier tipo de aparato ortopédico.

La Universidad Autónoma del Carmen se compromete a cubrir el subtotal de lo facturado de la ayuda especial al trabajador siempre que se realice lo siguiente:

1. Se cumplan los requisitos del procedimiento interno de la Universidad Autónoma del Carmen.



2. Sea solicitado por el beneficiario dentro del ejercicio fiscal y presupuestal.
3. La facturación de la ayuda para lentes ópticos graduados tendrá un límite máximo de costo de \$8,000.00 la de Prótesis dentales un límite máximo de \$11,000.00, la de aparatos ortopédicos un límite máximo de \$1,200.00, esto debido al presupuesto asignado para los gastos de servicios personales para el ejercicio fiscal y que esta cifra pueda ser de beneficio para un mayor número de trabajadores.
4. Los pagos se irán reembolsando conforme a la disposición efectiva del recurso para la Universidad, dado que las fuentes son de orden federal y/o estatal.

18). **Ayuda para sepelio de familiares**

La Universidad Autónoma del Carmen cubrirá el subtotal de lo facturado hasta el equivalente a 200 veces salarios mínimos generales diarios vigentes en la zona, en caso de fallecimiento de familiares del trabajador clasificados como: Cónyuge, Progenitores, alguno de sus hijos, para lo que el trabajador deberá probar la dependencia económica del familiar con relación a él.

La Universidad Autónoma del Carmen se compromete a cubrir la ayuda especial al trabajador siempre que se cubra lo siguiente:

1. Se cumplan los requisitos del procedimiento interno de la Universidad Autónoma del Carmen.
2. Sea solicitado por el beneficiario dentro del ejercicio fiscal y presupuestal.
3. Los pagos se irán reembolsando conforme a la disposición efectiva del recurso para la Universidad, dado que las fuentes son de orden federal y/o estatal.

19). **Ayuda por maternidad**

La Universidad Autónoma del Carmen otorga a las madres trabajadoras por motivo

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”



de maternidad equivalente a 75 Unidad de Medida y Actualización (UMA) a valor diario.

La Universidad Autónoma del Carmen se compromete a cubrir la ayuda especial al trabajador siempre que se cubra lo siguiente:

1. Se cumplan los requisitos del procedimiento interno de la Universidad Autónoma del Carmen.
2. Sea solicitado por el beneficiario dentro del ejercicio fiscal y presupuestal.
3. Los pagos se irán reembolsando conforme a la disposición efectiva del recurso para la Universidad, dado que las fuentes son de orden federal y/o estatal.

20). **Indemnización global o Indemnización por muerte**

La Universidad Autónoma del Carmen cubrirá a los beneficiarios designados por los trabajadores en activo que fallezcan, una cantidad por concepto de pago de indemnización por muerte de acuerdo con lo siguiente:

- a). El importe equivalente a 800 días de salario base, cuando la muerte haya sucedido sin estar el trabajador desempeñando sus labores.
- b). Cuando el fallecimiento hubiese ocurrido al encontrarse el trabajador desempeñando sus labores al servicio de la Universidad, la indemnización será equivalente a 1,020 días de salario base.

El salario a que se refieren los incisos anteriores invariablemente será el que devengaba el trabajador, al momento de su muerte. Los beneficiarios gestionarán ante las autoridades universitarias el cumplimiento de los requisitos para hacer efectivo el goce del beneficio.



21). **Estímulo al desempeño del personal docente (Esdedep)**

Los estímulos al desempeño docente son beneficios independientes al sueldo, autorizados para el personal docente de tiempo completo de la Universidad Autónoma del Carmen, por lo que no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente, y en consecuencia no podrán estar en ninguna circunstancia sujeta a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles, así como tampoco podrán ser demandadas ante otra autoridad gubernamental.

Los estímulos del programa al desempeño docente estarán regulados por el reglamento emitido por la Dirección General de Docencia de la Universidad Autónoma del Carmen y las reglas de operación o lineamientos que a su vez expida la Secretaría de Educación Pública para efectos de la administración del recurso. Los montos por distribuir serán gestionados por la Dirección General de Docencia, de acuerdo con el calendario establecido o en su caso los pagos se irán cubriendo conforme a la disposición efectiva del recurso para la Universidad, dado que las fuentes son de orden federal y estatal.

22). **Gestorías docentes**

Son estímulos económicos otorgados por la Universidad Autónoma del Carmen independiente al sueldo, autorizados para el personal docente de tiempo completo, no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente.

La finalidad es retribuir al personal docente de tiempo completo seleccionado para el desempeño de la actividad de gestor de programas educativos de la Universidad, los lineamientos para su selección y desempeño estarán regulados por la Dirección General de Docencia.

La Dirección General de Docencia gestionará mensualmente los estímulos del grupo de personal docente seleccionado para el ejercicio fiscal de acuerdo con el calendario establecido.

Los montos por cubrir de forma mensual serán los autorizados en el tabulador del

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”



anexo 004 de este manual.

23). **Extraordinarios**

La Universidad cubrirá este concepto al personal que haya desempeñado actividades docentes extraordinarias como son: Seminarios, cursos de educación a distancia, cursos propedéuticos, módulos de maestrías, así como servicios de apoyo a estos como son las coordinaciones, limpieza y organización del lugar donde se realicen los eventos.

Cada pago extraordinario estará sujeto a su fuente de financiamiento, ya que solo los cursos de educación a distancia podrán ser cubiertos por recursos de origen federal y/o estatal, o propio. Para el resto deberán ser cubiertos con recurso propio dada su naturaleza de ser proyectos autofinanciables o auspiciados por otro organismo.

a). **Extraordinarios por educación a distancia**

El trabajador que imparta docencia para los programas educativos registrados para la atención de esta modalidad (MED) y que sean programas pertenecientes a la Facultad de Ciencias de la Información, podrá incluir su carga académica para los efectos de pago vía sueldos y salarios.

Para el trabajador que imparta docencia para los programas educativos de esta modalidad y que sean programas pertenecientes a la Facultad de Ciencias económico-administrativas y la Facultad de Derecho, la temporalidad de los pagos para el extraordinario por educación a distancia de acuerdo con su tabulador será semestral e independiente a los conceptos de sueldos y salarios y no estará incluido la carga académica en su plantilla de clases presenciales.

Bajo ningún motivo los cursos impartidos por personal de mando directivo con perfil en la docencia reconocida por la Universidad podrán ser retribuidos, ya que en caso de darse serán considerados como una aportación voluntaria a la Institución.



b). **Las demás actividades extraordinarias**

La temporalidad del pago y el monto se irán cubriendo conforme a la disposición efectiva del recurso para la Universidad, dado que las fuentes serán autogeneradas como recurso propio, los montos serán dispuestos conforme a las aprobaciones del punto de equilibrio de cada proyecto.

La supervisión del cumplimiento de las actividades de los servicios académicos prestados corresponderá a la Dirección General de Docencia.

24). **Estímulo al desempeño del técnico en docencia (Esdetec)**

La Universidad Autónoma del Carmen con el objetivo de valorar el esfuerzo y dedicación que realiza el personal técnico y psicopedagógico que apoya las actividades de docencia, investigación y servicios a la comunidad concede un estímulo económico.

El personal que aspire a dicho estímulo debe sujetarse a las bases de la convocatoria pública, misma que será difundida por la Dirección General de Docencia.

Los montos por distribuir serán gestionados por la Dirección General de Docencia posterior a los resultados emitidos por la evaluación del programa, el pago se gestionará de acuerdo con el calendario establecido o en su caso estos se irán cubriendo conforme a la disposición efectiva del recurso para

Capítulo VI Otros Estímulos

Se podrá otorgar, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, otros estímulos por desempeño, calidad, mérito, entre otros factores o rubros, en los términos que establezca el H. Consejo Universitario.



25). **Gratificación por años de servicio**

Este reconocimiento por años de servicio identificado como “Gratificación del Gobierno del Estado”, adiciona 2% sobre la base salarial quincenal y de acuerdo a los días laborados, se otorga al personal administrativo y docente a partir de una antigüedad laboral de 5 años.

La temporalidad de pago es quincenal, y se encuentra sujeto a la disponibilidad presupuestal de la Universidad Autónoma del Carmen.

26). **Bono extra**

Pago único extralegal resultado de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, se cubre al personal de base administrativo y docente de la Universidad Autónoma del Carmen, conforme al convenio presentado ante el Juzgado Laboral sede Carmen o causa de la negociación dentro de la revisión.

27). **Reconocimiento a personal docente destacado**

Este estímulo tiene como finalidad incentivar al personal docente que a través de su colaboración y desempeño laboral y personal hace destacar a su vez el prestigio académico de la Universidad Autónoma del Carmen:

El personal docente y de apoyo a participar será conforme a su clasificación para la Universidad:

- Profesores de tiempo completo, profesor de asignatura (H/S/M), de apoyo a la docencia como son los técnicos, instructores, maestros de arte, deportes, laboratorista y todo aquel que este contemplado de acuerdo al reglamento del personal académico, tanto de nivel superior como medio superior.
- El personal dentro de la clasificación pero que se encuentren adscritos a la Secretaría académica desempeñando las funciones de apoyo a la docencia.



A través de convocatoria de la rectoría se realizará la invitación por medio de sus líderes de unidades académicas a:

- Los docentes que hayan asesorado a alumnos para efectos de concursos estudiantiles y que estos hayan obtenido reconocimientos de primero, segundo y tercer lugar.
- Los logros, méritos, reconocimientos, premios, distinciones que el personal docente y de apoyo a la docencia hayan obtenido y que esté relacionado con la disciplina académica que desempeña.

El periodo de logros obtenidos para registrar en la convocatoria será por el periodo de:

- Mayo 2024-Abril 2025

El monto de la recompensa será único por persona con independencia de contar con varios logros en el periodo.

El reconocimiento público:

La distinción será entregada en evento de reconocimientos para trabajadores de la Universidad, además de diploma y medalla distintiva de Personal destacado.

28). **Estímulo extraordinario especial**

Es un estímulo económico que la Universidad Autónoma concede de forma especial al personal de las áreas administrativas que cumplan con los requisitos establecidos en los lineamientos emitidos para ello.

El pago podrá realizarse durante el último trimestre del año, sujeto a la disponibilidad del recurso para la Universidad, dado que las fuentes pueden ser de orden federal y estatal.

29). **Reconocimiento Institucional**

La Universidad otorgará un reconocimiento institucional a los trabajadores contratados a partir del 18 de septiembre de 2003, al cumplir 25 años de servicio

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”



y a los trabajadores contratados a partir del 19 de septiembre de 2003 con 30 años de servicio y edad de 65 años, la cantidad correspondiente a:

- a). Personal administrativo/operativo, 6 días por año de servicio, al doble del salario mínimo vigente.
- b). Personal docente/académico de tiempo completo de nivel medio superior, 12 días por año de servicio, al doble del salario mínimo vigente.
- c). Personal docente/académico de tiempo completo de nivel superior, 18 días por año de servicio, al doble del salario mínimo vigente.
- d). Personal docente/académico de hora/semana/mes (asignatura) se cubrirá a prorrata, según el nivel que corresponda.

La base de cálculo para cada día corresponderá al salario base mensual del trabajador docente dividido entre 30, resultando un equivalente por día mismo que se multiplicará por los días que le corresponda a cada trabajador según su caso particular.

La gestión de pago requiere previa solicitud de la parte interesada ante la Coordinación General de Recursos Humanos.

30). **Semana de Carnaval**

La Universidad Autónoma del Carmen conviene en pagar 5 días de salario adicional a los trabajadores administrativos y docentes adscritos a las escuelas preparatorias, con motivo de la compensación por los descansos suprimidos del periodo de Carnaval de Ciudad del Carmen.

La base de cálculo para cada día corresponderá al salario base mensual de cada trabajador dividido entre 30, resultando un equivalente por día mismo que se multiplicará por los días que corresponda al estímulo.

El pago preferentemente se efectuará a más tardar en las fechas de la quincena



inmediata posterior al periodo correspondiente del Carnaval local en el año de que se trate.

31). **Quincena cero**

La Universidad Autónoma del Carmen conviene en cubrir de forma adicional 10 días de salario base vigente en el tabulador, con motivo de la compensación por los descansos suprimidos en el periodo vacacional de verano para la Institución de conformidad con el calendario escolar aprobado para ello. Dada la naturaleza de la supresión se desprende que al no gozarse de la suma de los 10 días se tiene el derecho a los dos días de descanso semanal que la Universidad tiene establecido para los trabajadores, de lo anterior se origina el nombre del estímulo como “quincena cero”, motivo por el que el beneficio es equivalente a 15 días de salario base, más quinquenio, más gratificación por jubilación, más gratificación del gobierno del estado según corresponda a cada trabajador.

La base de cálculo para cada día corresponderá al salario base mensual, más quinquenio, más gratificación por jubilación, más gratificación del gobierno del estado según corresponda a cada trabajador dividido entre 30 y expuesto a 15 días, mismos conceptos aparecerán en el recibo de nómina para cada trabajador.

La aplicación para pago de este concepto será para los trabajadores activos al cierre del periodo correspondiente de enero a julio de la siguiente manera:

- a). Para los que hayan laborado en el periodo desde inicio del año a que corresponda este beneficio y hasta el último día hábil para iniciar el periodo vacacional de verano, les corresponderá por devengo el equivalente a los 15 días del beneficio.
- b). Para los que hayan laborado menos días de lo que marca el periodo por causa de inasistencia, permisos sin goce de sueldo, fechas de inicio o termino de contrato, los días serán determinados a prorrata con relación a los días efectivos laborados según lo indique su reporte de asistencia

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”



laboral emitido por la Coordinación General de Recursos Humanos.

El pago preferentemente se efectuará a más tardar dentro de las fechas de la quincena inmediata posterior al periodo vacacional de verano para la Universidad del año de que se trate.

32). **Reconocimiento al personal administrativo destacado**

En el mes de diciembre se otorgarán medidas de reconocimiento a personal de base administrativo, como resultado de su compromiso con la Universidad Autónoma del Carmen, para lo cual lo sujetará a los lineamientos para su participación.

La retribución se realizará a través de un pago único en monedero electrónico bajo concepto de previsión social, la temporalidad del pago es en el mes de diciembre, en evento público, entregando diploma de reconocimiento y un distintivo por trabajador.

33). **Bono**

Bonificación económica que se cubre de forma excepcional al personal administrativo y docente, que por asignación de funciones especiales son remuneradas de forma mensual, previa aprobación del Rector de la Universidad Autónoma del Carmen.

Su pago se sujetará a la disponibilidad presupuestal de la Universidad.

34). **Gratificaciones y compensaciones**

Apoyos económicos que se cubren al personal administrativo o docente de forma excepcional, por periodos temporales bajo aprobación del Rector de la Universidad Autónoma del Carmen.

El pago podrá cubrirse con recurso federal y/o estatal, o propio según la disponibilidad financiera y presupuestal de la Universidad al momento de efectuar la retribución.



Interpretación

La Secretaría administrativa de la Universidad Autónoma del Carmen será el área competente para interpretar las presentes disposiciones para efectos administrativos, y la Oficina del Abogado General de la Universidad para efectos jurídicos.

Vigilancia

Corresponde a la Contraloría General de la Universidad Autónoma del Carmen, de conformidad con sus atribuciones, vigilar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Manual.

Transitorios

Primero. El presente Manual entrará en vigor a partir del día siguiente hábil de su publicación de forma impresa o digital, previa aprobación del H. Consejo Universitario.

Segundo. Queda sin efecto cualquier disposición que se oponga a las modificaciones materia del presente manual.

Tercero. El presente manual será actualizado conforme a las revisiones realizadas al Contrato Colectivo de Trabajo entre la Universidad Autónoma del Carmen y el Sindicato Único de Trabajadores (SUTUNACAR); y a la firma de Convenio de Apoyo Financiero Tripartita.

Dado mediante acuerdo del H. Consejo Universitario, del acta número 75/2025, en la Sesión Extraordinaria, de fecha quince de diciembre del año dos mil veinticinco. Ciudad del Carmen, Campeche.



INFORMACIÓN EJERCICIO 2025

ANEXO - 001

TABULADOR MENSUAL DE SUELDOS Y SALARIOS 2025

Personal Administrativo

GRUPO	CLAVE	NIVEL DE CATEGORIA DEL PUESTO	SALARIO BASE MENSUAL
ADMINISTRATIVO	A01	ADMINISTRATIVO A	19,401.21
ADMINISTRATIVO	AAD	ADMINISTRATIVO B	16,516.20
ADMINISTRATIVO	AAC	ADMINISTRATIVO C	14,144.73
ADMINISTRATIVO	AAB	ADMINISTRATIVO D	12,205.29
ADMINISTRATIVO	AA2	ADMINISTRATIVO E	11,531.55
ADMINISTRATIVO	AAA	ADMINISTRATIVO F	10,265.89
ADMINISTRATIVO	A79	CABO DE OBRA	14,645.84
ADMINISTRATIVO	AMC	MANUAL C	8,364.00
ADMINISTRATIVO	ATA	TECNICO A	8,639.96
ADMINISTRATIVO	ATB	TECNICO B	8,898.85
ADMINISTRATIVO	ATC	TECNICO C	9,333.79
ADMINISTRATIVO	ATD	TECNICO D	9,458.82



Personal Docente

GRUPO	CLAVE	NIVEL DE CATEGORIA DEL PUESTO	SALARIO BASE MENSUAL
DOCENTE T.C.	D08	TIEMPO COMPLETO ASOCIADO A	20,067.85
DOCENTE T.C.	D09	TIEMPO COMPLETO ASOCIADO B	22,505.38
DOCENTE T.C.	D33	TIEMPO COMPLETO ASOCIADO C	26,292.77
DOCENTE T.C.	D32	TIEMPO COMPLETO MEDIO SUPERIOR	20,920.69
DOCENTE T.C.	D34	TIEMPO COMPLETO TITULAR A	30,386.63
DOCENTE T.C.	D35	TIEMPO COMPLETO TITULAR B	35,968.62
DOCENTE T.C.	D36	TIEMPO COMPLETO TITULAR C	42,169.63
DOCENTE H.S.M.	D37	HSM NMSA (1HSM)	309.97
DOCENTE H.S.M.	D38	HSM NMSB (1HSM)	355.97
DOCENTE H.S.M.	D39	HSM NMSC (1HSM)	409.97
DOCENTE H.S.M.	D40	HSM NSA (1HSM)	512.88
DOCENTE H.S.M.	D41	HSM NSB (1HSM)	583.23
DOCENTE H.S.M.	D42	HSM NSC (1HSM)	620.46
TECNICO DE APOYO A LA DOCENCIA	D43	NA-D01 (1HSM)	293.57
TECNICO DE APOYO A LA DOCENCIA	D44	NA-D02 (1HSM)	312.86
TECNICO DE APOYO A LA DOCENCIA	D45	NA-D03 (1HSM)	322.25
TECNICO DE APOYO A LA DOCENCIA	D46	NA-D04 (1HSM)	342.80
TECNICO DE APOYO A LA DOCENCIA	D47	NA-D05 (1HSM)	390.17
TECNICO DE APOYO A LA DOCENCIA	D48	NA-D06 (1HSM)	394.75
TECNICO DE APOYO A LA DOCENCIA	D49	NA-D07 (1HSM)	414.51
TECNICO DE APOYO A LA DOCENCIA	D51	NA-D09 (1HSM)	470.64
TECNICO DE APOYO A LA DOCENCIA	D53	NA-D11 (1HSM)	531.56

NOTA: Los tabuladores del anexo muestran el salario o sueldo base mensual para cada nivel de acuerdo con la clasificación del tipo de personal.

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”



ANEXO - 002

TABULADOR DE PERCEPCIONES MENSUALES BRUTAS Y NETAS 2025

Personal Administrativo

GRUPO	CLAVE	NIVEL DE CATEGORIA DEL PUESTO	SALARIO BASE MENSUAL	PREVISION SOCIAL MENSUAL	TOTAL DE PERCEPCIONES BRUTAS	ISR	CUOTAS OBRERA IMSS	APORT. FIDEICOMISO	TOTAL DE PERCEPCIONES NETAS
ADMINISTRATIVO	A01	ADMINISTRATIVO A	19,401.21	866.83	20,268.04	2,476.10	675.93	291.02	16,824.99
ADMINISTRATIVO	AAD	ADMINISTRATIVO B	16,516.20	862.64	17,378.84	1,859.86	573.93	247.74	14,697.31
ADMINISTRATIVO	AAC	ADMINISTRATIVO C	14,144.73	839.70	14,984.43	1,399.51	490.09	212.17	12,882.66
ADMINISTRATIVO	AAB	ADMINISTRATIVO D	12,205.29	820.98	13,026.27	1,065.99	421.52	183.08	11,355.68
ADMINISTRATIVO	AA2	ADMINISTRATIVO E	11,531.55	814.47	12,346.02	958.19	397.71	172.97	10,817.15
ADMINISTRATIVO	AAA	ADMINISTRATIVO F	10,265.89	802.25	11,068.14	799.83	352.97	153.99	9,761.35
ADMINISTRATIVO	A79	CABO DE OBRA	14,645.84	844.55	15,490.39	1,489.31	507.81	219.69	13,273.58
ADMINISTRATIVO	AMC	MANUAL C	8,364.00	764.81	9,128.81	592.91	265.65	125.46	8,144.79
ADMINISTRATIVO	ATA	TECNICO A	8,639.96	768.50	9,408.46	622.93	281.14	129.60	8,374.79
ADMINISTRATIVO	ATB	TECNICO B	8,898.85	780.86	9,679.71	651.10	290.30	133.48	8,604.83
ADMINISTRATIVO	ATC	TECNICO C	9,333.79	793.24	10,127.03	698.42	305.67	140.01	8,982.93
ADMINISTRATIVO	ATD	TECNICO D	9,458.82	794.44	10,253.26	712.02	324.43	141.88	9,074.93

Personal Docente

GRUPO	CLAVE	NIVEL DE CATEGORIA DEL PUESTO	SALARIO BASE MENSUAL	PREVISION SOCIAL MENSUAL	TOTAL DE PERCEPCIONES BRUTAS	ISR	CUOTAS OBRERA IMSS	APORT. FIDEICOMISO	TOTAL DE PERCEPCIONES NETAS
DOCENTE T.C.	D08	TIEMPO COMPLETO ASOCIADO A	20,067.85	999.15	21,067.00	2,618.50	667.38	301.02	17,480.10
DOCENTE T.C.	D09	TIEMPO COMPLETO ASOCIADO B	22,505.38	1,021.28	23,526.66	3,139.15	753.56	337.58	19,296.37
DOCENTE T.C.	D33	TIEMPO COMPLETO ASOCIADO C	26,292.77	1,070.64	27,363.41	3,948.14	887.45	394.39	22,133.43
DOCENTE T.C.	D32	TIEMPO COMPLETO MEDIO SUPERIOR	20,920.69	973.34	21,894.03	2,800.66	697.53	313.81	18,082.03
DOCENTE T.C.	D34	TIEMPO COMPLETO TITULAR A	30,386.63	1,110.19	31,496.82	4,822.59	1,032.19	455.80	25,186.24
DOCENTE T.C.	D35	TIEMPO COMPLETO TITULAR B	35,968.62	1,164.07	37,132.69	6,117.11	1,229.53	539.53	29,246.52
DOCENTE T.C.	D36	TIEMPO COMPLETO TITULAR C	42,169.63	1,223.96	43,393.59	7,575.59	1,448.75	632.54	33,736.71
DOCENTE H.S.M.	D37	HSM NMSA (1HSM)	309.97	22.74	332.71	5.95	9.91	4.65	312.20
DOCENTE H.S.M.	D38	HSM NMSB (1HSM)	355.97	22.74	378.71	6.83	11.53	5.34	355.01
DOCENTE H.S.M.	D39	HSM NMSC (1HSM)	409.97	22.74	432.71	7.87	13.44	6.15	405.25
DOCENTE H.S.M.	D40	HSM NSA (1HSM)	512.88	22.74	535.62	9.85	17.08	7.69	501.00
DOCENTE H.S.M.	D41	HSM NSB (1HSM)	583.23	22.74	605.97	11.20	19.57	8.75	566.45
DOCENTE H.S.M.	D42	HSM NSC (1HSM)	620.46	22.74	643.20	11.91	20.88	9.31	601.10
TECNICO DE APOYO A LA DOCENCIA	D43	NA-D01 (1HSM)	293.57	22.74	316.31	5.64	9.33	4.40	296.94
TECNICO DE APOYO A LA DOCENCIA	D44	NA-D02 (1HSM)	312.86	22.74	335.60	6.01	10.01	4.69	314.89
TECNICO DE APOYO A LA DOCENCIA	D45	NA-D03 (1HSM)	322.25	22.74	344.99	6.19	10.34	4.83	323.63
TECNICO DE APOYO A LA DOCENCIA	D46	NA-D04 (1HSM)	342.80	22.74	365.54	6.58	11.07	5.14	342.75
TECNICO DE APOYO A LA DOCENCIA	D47	NA-D05 (1HSM)	390.17	22.74	412.91	7.49	12.74	5.85	386.83
TECNICO DE APOYO A LA DOCENCIA	D48	NA-D06 (1HSM)	394.75	22.74	417.49	7.58	12.90	5.92	391.09
TECNICO DE APOYO A LA DOCENCIA	D49	NA-D07 (1HSM)	414.51	22.74	437.25	7.96	13.60	6.22	409.47
TECNICO DE APOYO A LA DOCENCIA	D51	NA-D09 (1HSM)	470.64	22.74	493.38	9.04	15.59	7.06	461.69
TECNICO DE APOYO A LA DOCENCIA	D53	NA-D11 (1HSM)	531.56	22.74	554.30	10.21	17.74	7.97	518.38

Notas:

1. El total de las percepciones brutas y percepciones netas pueden variar a lo descrito en este tabulador siempre y cuando sea en cumplimiento de las disposiciones legales, pudiendo ser estas: el Contrato colectivo de trabajo, Ley federal de trabajo, Ley del Seguro Social Ley del Infonavit, Ley del Impuesto sobre la renta y cualquier otro del que sea sujeta la relación laboral.
2. Los niveles descritos por categoría solo contemplan las prestaciones ordinarias mensuales de naturaleza fija, ya que los demás conceptos de percepciones son de naturaleza variable y diferente temporalidad, sujeto a una evaluación de participación, antigüedad, afiliación sindical, etc. Y la variabilidad se ve sujeta al colaborador en particular y a su nivel.
3. Los conceptos que se mencionan en el numeral anterior que pertenezcan al grupo de percepciones extraordinarias y variables serán cubiertos con el presupuesto de ingresos y egresos aprobado, sin

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”



generar un incremento a este, salvo que exista una asignación de recurso extraordinario por causa de algún fondo del cual la Universidad sea beneficiada o cuando un proyecto sea auto generador de recursos para su sustento.

- Lo anterior observará el cumplimiento de lo establecido en el artículo 127 fracciones II y III, manteniendo los límites establecidos.
- El monto reflejado en el concepto “Aportación al Fideicomiso de Pensiones” podrá variar conforme al porcentaje que corresponda al tipo de personal y demás características.

ANEXO - 003

TABULADOR DE BONO MENSUAL POR DESEMPEÑO 2025

ADMINISTRATIVO

GRUPO	CLAVE	NIVEL DE CATEGORIA DEL PUESTO	MONTO MAXIMO MENSUAL
ADMINISTRATIVO	AMC	MANUAL C	420.00
ADMINISTRATIVO	ATA	TECNICO A	620.00
ADMINISTRATIVO	ATB	TECNICO B	620.00
ADMINISTRATIVO	ATC	TECNICO C	620.00
ADMINISTRATIVO	ATD	TECNICO D	620.00
ADMINISTRATIVO	A79	CABO DE OBRA	1,120.00
ADMINISTRATIVO	AAA	ADMINISTRATIVO F	1,120.00
ADMINISTRATIVO	AA2	ADMINISTRATIVO E	1,120.00
ADMINISTRATIVO	AAB	ADMINISTRATIVO D	1,120.00
ADMINISTRATIVO	AAC	ADMINISTRATIVO C	1,120.00
ADMINISTRATIVO	AAD	ADMINISTRATIVO B	1,120.00
ADMINISTRATIVO	A01	ADMINISTRATIVO A	1,120.00

NOTA:

Conforme al convenio de revisión contractual 2019-2021, las secretarías con categoría de Técnico D homologarán el monto para esos puestos al bono administrativo de niveles F, E, D, C, B, A (\$1,120.00)

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”



ANEXO - 004 TABULADOR DE GESTORÍAS 2025

GRUPO	CONCEPTO	MONTO MENSUAL
DOCENTE T.C.	GESTORÍA	4,091.22

NOTA:

Monto establecido conforme a los documentos CFA/308/2014 y Rectoría/0560/2014.

ANEXO - 005 TABULADOR PARA EXTRAORDINARIOS POR MODALIDAD EDUCACIÓN A DISTANCIA 2025

DESCRIPCION	CATEGORIA	GRADO ACADEMICO	MONTO CUATRIMESTRE	MONTO SEMESTRE
IMPARTICIÓN DE CURSO PROPEDEÚTICO	NIVEL A	LICENCIATURA	\$7,200.00	\$10,800.00
	NIVEL B	MAESTRIA	\$8,000.00	\$12,000.00
DISEÑO DE CURSOS	UNICA	LICENCIATURA / MAESTRIA	\$5,373.81	\$8,060.72
IMPARTICIÓN DE CURSOS	NIVEL A	LICENCIATURA	\$7,200.00	\$10,800.00
	NIVEL B	MAESTRIA	\$8,000.00	\$12,000.00

NOTA:

En el caso de profesores de base nominal este servicio se considerará como extraordinario y no incrementará el valor de sus prestaciones nominales.



ANEXO – 006

MATRIZ DE PERCEPCIONES 2025

PERCEPCION	PERIODICIDAD O TEMPORALIDAD DEL PAGO	GRUPO DE REMUNERACION	SUB CLASIFICACION DE SUELDOS Y PRESTACIONES	APLICABLE A TIPO DE PERSONAL	COMPOSICION	FUNDAMENTO
Sueldos	Quincenal	Fijo	En numerario	Mixto	SBD*DIAS DEVENGADOS	CCT/LFT
Prima vacacional	Unico	Fijo	Por mandato de Ley	Mixto	BASE DIARIA*DIAS DEVENGADOS	CCT/LFT
Aguinaldo	Unico	Fijo	Por mandato de Ley	Mixto	BASE DIARIA*DIAS DEVENGADOS	CCT/LFT
Quinquenios	Quincenal	Variable	Por disposición de la Universidad Autónoma del Carmen	Mixto	BASE DIARIA*DIAS DEVENGADOS	CCT
Estimulo a la calidad	Unico	Fijo	Por disposición de la Universidad Autónoma del Carmen	Mixto	BASE DIARIA*DIAS DEVENGADOS	CCT
Ajuste de calendario	Unico	Fijo	Por disposición de la Universidad Autónoma del Carmen	Mixto	BASE DIARIA*DIAS DEVENGADOS	CCT
Prevision social	Mensual	Fijo	Por disposición de la Universidad Autónoma del Carmen	Mixto	NIVEL DE TABULADOR	CCT
Gratificacion por jubilacion	Quincenal	Variable	Por disposición de la Universidad Autónoma del Carmen	Mixto	BASE DIARIA*DIAS DEVENGADOS	CCT
Estimulo por antigüedad	Unico	Variable	Estímulos, reconocimientos y recompensas	Mixto	SBD*DIAS DE ACUERDO A LA ANTIGÜEDAD	CCT
Bono administrativo	Mensual	Variable	Estímulos, reconocimientos y recompensas	Administrativo	NIVEL DE TABULADOR*RESULTADOS DE EVALUACION	CCT
Estimulo por puntualidad	Mensual	Variable	Estímulos, reconocimientos y recompensas	Mixto	SBD CONFORME A EVALUACION	CCT
Estimulo por asistencia	Mensual	Variable	Estímulos, reconocimientos y recompensas	Mixto	SBD CONFORME A EVALUACION	CCT
Estimulo de dias economicos	Unico	Variable	Estímulos, reconocimientos y recompensas	Mixto	SBD*DIAS SEGÚN USO BENEFICIO	CCT
Estimulo de dia por Aniversario Sindical	Unico	Variable	Estímulos, reconocimientos y recompensas	Mixto Sindicalizado	1 SBD CONFORME A REGLA	CCT
Remuneracion por desempeño en exámenes profesionales	Esporadico	Variable	Estímulos, reconocimientos y recompensas	Docente	DERECHO PAGADO DISTRIBUIDO CONFORME A REGLA	CCT
Ayudas especiales	Esporadico	Variable	Otras Prestaciones extraordinarias	Mixto	CUOTA BASE POR FACTURA	CCT
Ayuda para sepelio de familiares	Esporadico	Variable	Otras Prestaciones extraordinarias	Mixto	200VSMG VIGENTE	CCT
Ayuda por maternidad	Esporadico	Variable	Otras Prestaciones extraordinarias	Mixto	CUOTA BASE CON REGISTRO DE INCAPACIDAD POR MATERNIDAD	CCT
Indemnizacion global o Indemnizacion por muerte	Unico	Variable	Otras Prestaciones extraordinarias	Mixto	SBD* DIAS OTORGADOS SEGÚN TIPO FALLECIMIENTO	CCT
Estimulo al desempeño del personal docente (Esdeped)	Mensual	Variable	Otras Prestaciones extraordinarias	Docente	RESULTADOS INDIVIDUALES POR DOCENTE CONFORME A REGLAMENTO Y CONVOCATORIA DEL ESTIMULO	CONVENIO DE APOYO FINANCIERO
Gestorias docentes	Mensual	Variable	Otras Prestaciones extraordinarias	Docente	CUOTA MENSUALIZADA	DISPOSICION INSTITUCIONAL
Extraordinarios	Esporadico	Variable	Otras Prestaciones extraordinarias	Mixto	TABULADOR MED Y ASIGNACIÓN EN PUNTO DE EQUILIBRIO FINANCIERO DEL PROYECTO	DISPOSICION INSTITUCIONAL
Estimulo al desempeño del tecnico en docencia (Esdetec)	Unico	Variable	Otras Prestaciones extraordinarias	Docente	RESULTADOS INDIVIDUALES POR TECNICO CONFORME A CONVOCATORIA DEL ESTIMULO	CCT
Gratificacion por años de servicio	Quincenal	Variable	Otros estímulos	Mixto	2% * SALARIO QUINCENAL	DISPOSICION INSTITUCIONAL
Bono extra	Unico	Variable	Otros estímulos	Mixto	CUOTA UNICA CONVENIDA	CONVENIO CONTRACTUAL SINDICAL
Reconocimiento a personal docente destacado	Unico	Variable	Otros estímulos	Docente	CUOTA UNICA	DISPOSICION INSTITUCIONAL
Estimulo extraordinario especial	Durante 3 ocasiones	Variable	Otros estímulos	Mixto	TABULADOR POR NIVEL	DISPOSICION INSTITUCIONAL
Reconocimiento Institucional	Unico	Variable	Otros estímulos	Mixto	SBD*DIAS SEGÚN REGLA	CONVENIO CONTRACTUAL SINDICAL
Semana de Carnaval	Unico	Variable	Otros estímulos	Mixto	5 SBD A PERSONAL IDENTIFICADO	CONVENIO CONTRACTUAL SINDICAL
Quincena cero	Unico	Variable	Otros estímulos	Mixto	15 SBD+QUINQUENIO+GRAT. GOB. DEL EDO.+GRAT. POR JUBILACION CONVENIO	CONVENIO CONTRACTUAL SINDICAL
Reconocimiento al personal administrativo destacado	Unico	Variable	Otros estímulos	Administrativo	CUOTA UNICA	DISPOSICION INSTITUCIONAL
Bono	Mensual	Variable	Otros estímulos	Mixto	MONTO DETERMINADO EN FORMATO	DISPOSICION INSTITUCIONAL
Gratificaciones y compensaciones	Esporadico	Variable	Otros estímulos	Mixto	MONTO DETERMINADO EN FORMATO	DISPOSICION INSTITUCIONAL

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”



“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”

