

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD POLITECNICA DE LA ZONA METROPOLITANA DE GUADALAJARA (POR TIEMPO INDETERMINADO)

Junta Local de Conciliación y Arbitraje
Folio: 00003724
23/10/2015 08:56
Expediente: 3722/2015/



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DE LA ZONA METROPOLITANA DE GUADALAJARA



3018334-39501519

DOMICILIO: EN CARRETERA TLAJOMULCO SANTA FE KM 3.5 N° 595, LOMAS DE TEJEDA, MUNICIPIO
DE TLAJOMULCO DE ZUÑIGA, JALISCO.
TEL: 30.40.99.26 correo: sindicato@upzmg.edu.mx

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LA ZONA METROPOLITANA DE GUADALAJARA

Índice:

TÍTULO I Disposiciones Generales

TÍTULO II De los Trabajadores

CAPÍTULO I Clasificación

CAPÍTULO II De los Trabajadores Administrativos

CAPÍTULO III De los Trabajadores Académicos

TÍTULO III De las Relaciones de Trabajo

CAPÍTULO I Naturaleza y Duración de las Relaciones de Trabajo

CAPÍTULO II Suspensión de la Relación de Trabajo

CAPÍTULO III De la Terminación de la Relación de Trabajo

CAPÍTULO IV De la rescisión de la Relación de Trabajo

TÍTULO IV Admisión y Adscripción

Junta Local de Conciliación y Arbitraje
Folio: 00003724
23/10/2015 08:56
Expediente: 3722/2015/



3018334-39501519

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of a long horizontal stroke and a large loop.

A smaller, more fluid handwritten signature in black ink, with several sharp, intersecting strokes.

Junta Local de Conciliación y Arbitraje

Folio: 00003724

23/10/2015 08:56

Expediente: 3722/2015/



3018334-39501519

TÍTULO V
Jornada Laboral
CAPÍTULO I

Horario de Entrada y Salida

CAPÍTULO II

Lugar de inicio y conclusión de la Jornada Laboral

CAPÍTULO III

Del Registro de entrada y salida

CAPÍTULO IV

Días de descanso, de descanso obligatorio y de vacaciones

TÍTULO VI

Del Salario y Aguinaldo

TÍTULO VII

Permisos y Licencias

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

CAPÍTULO II

Permisos

CAPÍTULO III

Licencias

TÍTULO VIII

Derechos y Obligaciones de los Trabajadores

CAPÍTULO I

Derechos de los Trabajadores

CAPÍTULO II

Obligaciones de los Trabajadores

TÍTULO IX

Derechos y Obligaciones de la Universidad

CAPÍTULO I
De la Capacitación, y Desarrollo de las Comisiones Mixtas.

TÍTULO X
Seguridad e Higiene

CAPÍTULO I
Prevención de Riesgos de Trabajo

CAPÍTULO II
Exámenes Médicos y Medidas Profilácticas

CAPÍTULO III
Instrucciones de Primeros Auxilios

TÍTULO XI
Medidas Disciplinarias
CAPÍTULO I
Infracciones y Sanciones

TRANSITORIOS

Artículo Primero
Artículo Segundo

Junta Local de Conciliación y Arbitraje
Folio: 00003724
23/10/2015 08:56
Expediente: 3722/2015/



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LA ZONA METROPOLITANA DE GUADALAJARA

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.

Las relaciones laborales entre la Universidad Politécnica de la Zona Metropolitana de Guadalajara y sus trabajadores se rigen por el presente Reglamento Interior de Trabajo; en lo no previsto, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 2.

Para efectos del Reglamento Interior de Trabajo se entenderá por:

- | | |
|--------------------------|---|
| Universidad.- | La Universidad Politécnica de la Zona Metropolitana de Guadalajara; |
| Trabajadores.- | Las personas que presten un servicio personal subordinado a la Universidad; |
| Reglamento.- | El presente instrumento normativo; |
| Ley del Trabajo.- | La Ley Federal del Trabajo. |
| Sindicato.- | El Sindicato acreditado como titular del Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Politécnica de la Zona Metropolitana de Guadalajara. |

Los convenios específicos y únicos que celebran la Universidad y el Sindicato en beneficio del trabajador no serán considerados violatorios, cuando superen los beneficios establecidos en las presentes condiciones.

Además de las anteriores definiciones, en este Reglamento se adoptará la terminología aplicable a las actividades ordinarias de la Universidad, así como la que se derive de la actividad institucional cotidiana.



ARTÍCULO 3.

En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a lo que les concede la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley y la normatividad que rige a la Universidad.

ARTÍCULO 4.

El presente Reglamento, se emite en estricto apego de la Ley, con el objeto de establecer las disposiciones obligatorias para la Universidad y sus trabajadores, en el desarrollo del servicio personal subordinado que éstos le prestan a aquella.

No quedan comprendidas en este Reglamento las normas de orden académico, técnico y administrativo que formule la Universidad para la ejecución de los trabajos.

TÍTULO II De los Trabajadores

CAPÍTULO I Clasificación

ARTÍCULO 5.

El Trabajador es toda persona que presta un servicio a la Universidad, a cambio de un salario. La relación de trabajo se formalizará mediante la expedición de nombramientos o contratos Individuales, cuando así proceda. Cuando excepcionalmente no se haya expedido nombramiento o contrato al trabajador, por el hecho de que se le pague con cargo a partidas especiales de los presupuestos autorizados para la Universidad, esto no afectará la relación de trabajo.

Los trabajadores de la Universidad podrán ser:

- I. Trabajadores de confianza
- II. Trabajadores de base

Los trabajadores de base podrán ser:

- I. Por tiempo indeterminado
- II. Temporales

Los trabajadores temporales podrán ser:

- I. Por obra determinada
- II. Por tiempo determinado

No se considerará como personal de la Universidad a los Profesores Visitantes que desempeñen funciones específicas de docencia e investigación no previstas en los planes y programas; su contrato no podrá exceder de un año, y podrá ser prorrogado de conformidad a lo establecido por el Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia de Personal Académico.

ARTÍCULO 6.

Son trabajadores de confianza:

- I. El Rector, el Secretario Académico, el Secretario Administrativo y el Contralor Interno.
- II. Los Directores de Programa Educativo, los Coordinadores Académicos, los Directores, Subdirectores y Jefes de Departamento.
- III. Todos aquellos que realicen funciones de dirección, coordinación, inspección, vigilancia y fiscalización, de manera ordinaria.
- IV. Los secretarios particulares o privados que realicen actividades confidenciales para los funcionarios señalados en la fracción I, y una secretaria privada para cada uno de los órganos colegiados de la Universidad.

ARTÍCULO 7.

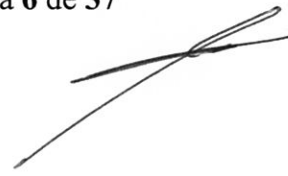
Son trabajadores de base todos aquellos que no quedan comprendidos en el artículo anterior.

CAPÍTULO II De los Trabajadores Administrativos

ARTÍCULO 8.

Son trabajadores administrativos aquéllos que desempeñan funciones esencialmente administrativas en cualquiera de las áreas de la Universidad.

CAPÍTULO III De los Trabajadores Académicos



ARTÍCULO 9.

Son miembros del personal académico aquellos que, bajo el principio de libertad de cátedra e investigación, realizan las actividades académicas de docencia e investigación.

Las actividades académicas se realizarán de conformidad a los planes y programas aprobados por la Universidad.

No perderán su condición de personal académico aquellos a quienes se les asignen funciones de dirección, organización y coordinación de actividades académicas.

ARTÍCULO 10.

Los trabajadores académicos pueden ser:

- I. Profesor Investigador de Carrera de Tiempo Completo.
- II. Profesor de Asignatura de Tiempo Parcial.
- III. Profesor Investigador.
- IV. Técnico Académico

ARTÍCULO 11.

Los profesores de tiempo completo dedicaran a sus actividades académicas cuarenta horas a la semana que serán descargadas de conformidad a los programas aprobados por el Director de Programa Educativo y de conformidad al Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, debiendo ser frente a grupo de doce a dieciséis horas semana y el resto en actividades sustantivas diversas.

Los profesores de tiempo parcial podrán impartir hasta veinticinco horas a la semana.

TÍTULO III DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Capítulo I Naturaleza y Duración de las Relaciones de Trabajo



ARTÍCULO 12.

La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que adopte la Universidad o la denominación que se le dé a la retribución por los servicios prestados, aun cuando se retribuyan con cargo a partidas especiales.

ARTÍCULO 13.

Las contrataciones por servicios profesionales o servicios por honorarios originadas por necesidades de la Universidad, se ajustarán estrictamente a la legislación civil y de conformidad a las políticas dictadas por el poder Ejecutivo del Estado de Jalisco y la Normatividad aplicable, así como lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, sin que en ningún caso el objeto de éstas considere actividades ordinarias y regulares de la Universidad.

ARTÍCULO 14.

Todos los trabajadores administrativos ingresarán cumpliendo con los requisitos y procedimientos que fije la Universidad, y se considerarán por tiempo indefinido a los treinta días siguientes a su ingreso, salvo los casos previstos en el artículo siguiente; aquellos trabajadores administrativos que no resulten idóneos para desempeñar el puesto, dentro del mes siguiente a su ingreso, podrán ser separados sin responsabilidad para la Universidad.

ARTÍCULO 15.

Serán considerados trabajadores temporales:

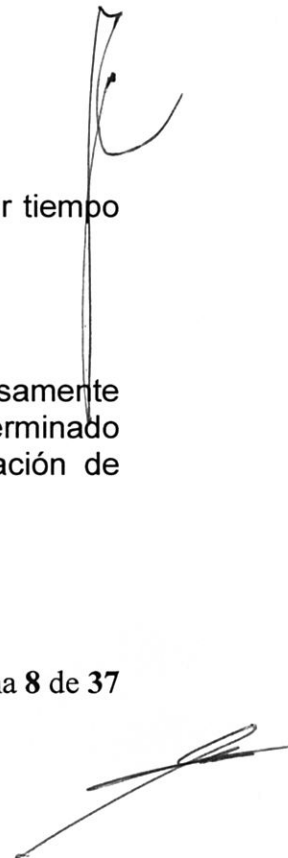
- I. Los que prestan sus servicios por obra determinada, y
- II. Los que prestan sus servicios por tiempo determinado.

ARTÍCULO 16.

El personal académico de nuevo ingreso, en cualquier categoría, será por tiempo determinado.

ARTÍCULO 17.

A todos los trabajadores administrativos temporales se les anotara expresamente que su relación laboral es por obra determinada o por tiempo determinado señalándose con precisión la obra a realizar o la duración de su relación de trabajo.



A los trabajadores académicos temporales se les anotara expresamente que su relación laboral es por tiempo determinado, señalándose con precisión la duración de la misma.

La contratación del personal administrativo y técnico temporal se hará para cubrir licencias, necesidades especiales que excedan el flujo normal de trabajo, vacaciones de trabajadores que, por necesidades de la Universidad, las disfruten en periodos distintos de los regulares y para cubrir las siguientes circunstancias imprevistas: muerte, renunciaciones y licencias que se presenten en forma intempestiva.

La contratación del personal técnico y administrativo por obra determinada podrá hacerse para la realización de trabajos distintos a los que en forma diaria y permanente, de acuerdo a los planes y programas administrativos, se realizan en la Universidad.

El trabajador, al vencimiento del tiempo determinado o al concluir la obra determinada que dio origen a la relación laboral, dejará de prestar servicios; en ambos casos, la terminación de la relación laboral será sin responsabilidad para la Universidad.

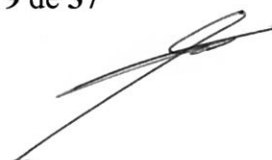
ARTÍCULO 18.

De conformidad con lo que establece el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA) los trabajadores académicos que aprueben el concurso de oposición serán considerados como trabajadores por tiempo determinado.

ARTÍCULO 19.

Cuando los trabajadores académicos sujetos a una relación laboral por tiempo determinado obtengan una plaza definitiva conforme al procedimiento que para el ingreso del personal académico por tiempo indeterminado establece el RIPPPA, sin previa solicitud, se les reconocerá por la Universidad su antigüedad en la Institución, a partir de su primera contratación como personal académico de tiempo determinado y por el tiempo que efectivamente haya laborado. Para efectos del sabático este reconocimiento se aplicara aún y cuando no exista continuidad en la relación de trabajo por tiempo determinado.

Capítulo II Suspensión de la Relación de Trabajo



ARTÍCULO 20.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo sin obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario, las siguientes:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si obtiene la libertad provisional deberá reintegrarse al trabajo de inmediato;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. Los trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser separados físicamente del depósito de aquellos hasta por 60 días, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su situación legal sin que esto implique la suspensión de salario y los efectos de su contrato.
- VI. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma;
- VII. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, y otros semejantes, y
- VIII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

ARTÍCULO 21.

La suspensión surtirá efectos:

- I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que la Universidad tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social

para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

- II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;
- III. En los casos de las fracciones VI y VII, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y
- IV. En el caso de la fracción VIII, desde la fecha en que la Universidad tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

En todos los casos, el trabajador deberá reincorporarse a la Universidad en los términos que fija la Ley.

Capítulo III

De la Terminación de la Relación de Trabajo

ARTÍCULO 22.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para la Universidad:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La conclusión de la obra determinada que dio origen a la relación laboral;
- IV. La terminación del plazo fijado en el contrato por tiempo determinado, y
- V. La incapacidad total permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores.

La incapacidad a que se refiere la fracción V deberá ser dictaminada por médico del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Capítulo IV De la rescisión de la Relación de Trabajo

ARTÍCULO 23.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la Universidad, y por tanto sólo podrá ser despedido el trabajador en los siguientes casos:

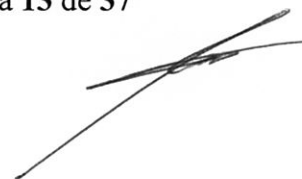
- I. Por presentar el trabajador certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra de personal
- III. directivo o funcionarios de la Universidad, o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio o dentro o fuera de las instalaciones de la Universidad, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- IV. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- V. Por ocasionar el trabajador intencionalmente daños a las instalaciones, obras, libros, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; o por sustraer sin autorización libros, documentos, registros, archivos, equipo, herramienta o cualquier objeto propiedad de la Universidad.
- VI. Ocasionar el trabajador 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;
- VII. Comprometer por su imprudencia, descuido o negligencia inexcusables, la seguridad de los laboratorios, bibliotecas, talleres, oficinas o dependencias de la Universidad o la seguridad de las personas que allí se encuentren;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Por revelar los asuntos reservados de que tuviese conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación pudiese causar perjuicio a la Universidad;

- X. Por faltar a sus labores, sin causa justificada y sin permiso, por más de tres días consecutivos o por más de cuatro en un período de 30 días;
- XI. Por desobedecer el trabajador injustificadamente a sus jefes o titulares de las dependencias, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados en los reglamentos o manuales correspondientes para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Por concurrir el trabajador a sus labores en evidente estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de sus jefes o titulares de las dependencias y presentar la prescripción suscrita por el médico; igualmente por poseer, introducir o facilitar la introducción a las instalaciones de la Universidad de narcóticos.
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

ARTÍCULO 24.

Cuando a un trabajador la Universidad le impute un hecho que pudiera dar lugar a la aplicación de una sanción grave o bien pudiera ser causa de la rescisión de la relación laboral, a efecto de salvaguardar su garantía constitucional de audiencia, no se podrá proceder sin citar al trabajador, al responsable de su área de trabajo o al jefe superior, cuando menos a dos testigos de cargo y a dos testigos de asistencia, por escrito y con dos días hábiles de anticipación al levantamiento de un acta, en la que se declarará, con precisión, el hecho que se impute al trabajador, las partes tendrán el derecho de presentar las pruebas y alegatos que a su derecho convengan, pudiendo ofrecer el trabajador testigos de descargo, por cada hecho que se le impute.

Una vez concluido el levantamiento del acta, ésta será firmada por los que en ella intervinieron, tanto al margen como al calce, agregando, en su caso, los documentos que sirvan de apoyo a la imputación o al descargo de la misma. De esta constancia se entregará un ejemplar al trabajador.



Asimismo, la Universidad tendrá un término de quince días contados a partir del levantamiento del acta para emitir su resolución de la cual deberá ser debidamente notificada al trabajador.

Atendiendo al término de la prescripción, ya sea con motivo de la imposición de una sanción grave o de la rescisión, la Universidad dará el aviso a que se refiere el artículo siguiente de este Reglamento

ARTÍCULO 25.

La Universidad deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y en caso de que éste se negare a recibirlo, la Universidad dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

ARTÍCULO 26.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el funcionario representante de la Universidad al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir los representantes de la Universidad o su personal directivo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir los representantes de la Universidad o personas que actúen a instancias de éstos, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Por reducir la Universidad el salario al trabajador;
- V. Por no entregar la Universidad al trabajador el salario correspondiente en la fecha o lugar acostumbrados;

- VI. Por causar los representantes de la Universidad o personas que actúen a instancias de éstos maliciosamente daños en los bienes del trabajador, y
- VII. Por existir peligro grave a la seguridad o salud del trabajador, ya sea por estar sometido a condiciones antihigiénicas en las instalaciones o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

TÍTULO IV ADMISIÓN Y ADSCRIPCIÓN

ARTÍCULO 27.

Para ingresar como trabajador por tiempo indeterminado a la Universidad se requiere:

- I. Tener más de dieciséis años;
- II. Ser de nacionalidad mexicana o con legal estancia en el país, para realizar el trabajo de que se trate;
- III. Tener la capacidad, conocimientos y competencia necesarios para el puesto en el que habrá que desempeñarse;
- IV. En el caso de los puestos correspondientes al personal académico, éstos sujetarán a las reglas que determina el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico;
- V. En el caso de los trabajadores administrativos, someterse a los exámenes de competencia para el puesto;
- VI. Presentar la cédula profesional, si ésta fuera necesaria para el ejercicio de las actividades que vaya a desempeñar.

ARTÍCULO 28.

La Universidad podrá cambiar la adscripción de un trabajador y de conformidad a las necesidades institucionales, siempre y cuando se aplique apegado a la Ley Federal de Trabajo.

ARTÍCULO 29.

La Universidad reconoce el derecho de todo trabajador de conservar su adscripción, al mantenerse el propósito de la función original y previa

comprobación de resultados favorables a juicio de la comunidad universitaria o la instancia de evaluación, quien evalúa y si está acreditada oficialmente.

Cuando se modifiquen o supriman áreas académicas por reformas al plan de estudios, el personal académico tiene el derecho de ser adscrito a áreas académicas equivalentes o afines a la que tenía antes de la reforma.

ARTÍCULO 30.

La Universidad, atendiendo a las necesidades del servicio, contratara el personal administrativo y académico temporal, esto es, por obra o por tiempo determinados.

TÍTULO V JORNADA LABORAL

Capítulo I Horario de Entrada y Salida

ARTÍCULO 31.

La jornada laboral general en la Universidad, para el personal administrativo y técnico, será de cuarenta horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

ARTÍCULO 32.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

ARTÍCULO 33.

La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

ARTÍCULO 34. DEROGADO

ARTÍCULO 35.

La asignación específica de los horarios de cada trabajador, será mediante estipulación de las partes en los contratos individuales de trabajo, considerando para cada caso, las necesidades y expectativas de la Universidad respecto del servicio contratado, con la descripción del perfil del puesto del trabajador.

La Universidad tendrá la posibilidad de hacer modificaciones a los horarios de los trabajadores, en atención a las necesidades del servicio público que presta previa comunicación por escrito al trabajador. Esto en acuerdo de ambas partes y Con fundamento como lo marca, la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 36.

Dentro de la jornada diurna, el personal administrativo de la Universidad dispondrá de entre treinta y sesenta minutos para tomar alimentos en el horario que fije el Jefe del área de adscripción y de conformidad a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo de manera variable y en función de las necesidades institucionales.

ARTÍCULO 37.

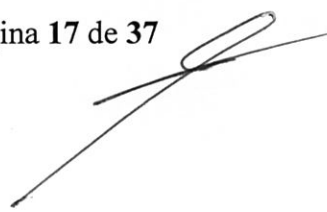
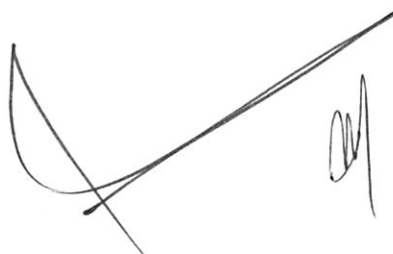
Excepcionalmente se instituirán horarios y jornadas de trabajo especiales dentro del periodo del lunes a primera hora y hasta las quince horas del sábado, siempre que no se exceda de las cuarenta horas semanales, para el personal académico y de soporte técnico, trabajadores administrativos, de servicios de informática, mantenimiento, deportes y generales; estos horarios atenderán a las necesidades de la Universidad, al servicio que tengan encomendado el trabajador y, en su caso, a la programación asignada por el jefe del área;

ARTÍCULO 38.

El control y registro de asistencias se hará por los medios que la Universidad disponga, preferentemente de manera electrónica y sin excepción salvo en el caso de que el horario variable, el perfil laboral o el trabajo comisionado lo amerite.

La entrada del personal administrativo y docente será en punto de la hora con 15 minutos de tolerancia.

La justificación de retraso en el registro de asistencia o retardo deberá respaldarse por escrito y por acuerdo de la Secretaría Administrativa, de conformidad a la normatividad aplicable.



ARTÍCULO 39.

Se considerará que el trabajador incurre en falta injustificada a la jornada laboral, cuando exceda el margen de tolerancia para el ingreso al trabajo a que se refiere el artículo anterior.

En caso de que el jefe del área justifique la necesidad de la actividad laboral del trabajador, éste podrá permanecer en su lugar de trabajo y obtener la justificación correspondiente.

No existiendo justificación inmediata con respaldo documental o previa programación de actividades a desarrollar fuera de las instalaciones universitarias, la Universidad procederá al descuento de la jornada laboral o las horas de actividad docente no impartidas, según sea el caso y de conformidad a lo dispuesto por la Ley Federal de Trabajo.

El procedimiento de justificación se apegará a la normatividad aprobada para tales efectos por la Universidad y siempre y cuando no afecten los derechos laborales de los trabajadores administrativos y académicos y las funciones sustantivas de la Universidad.

ARTÍCULO 40.

La jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para auxiliar en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida de un compañero o la integridad de alguna instalación de la Universidad.

En estos casos, el trabajador deberá actuar sin esperar orden expresa para ampliar sus horarios, con el derecho a la retribución igual a la correspondiente a cada una de las horas de la jornada.

ARTÍCULO 41.

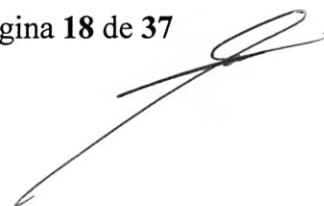
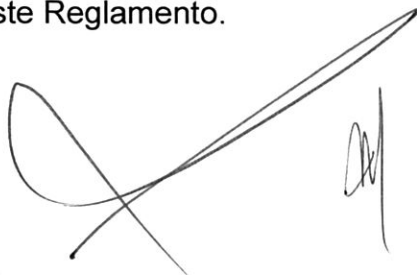
Podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

ARTÍCULO 42.

Las horas de trabajo a que se refiere el artículo anterior se considerará trabajo extraordinario. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario, que corresponda a las horas de la jornada, o en su caso tiempo por tiempo.

ARTÍCULO 43.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en el artículo 30 de este Reglamento.



ARTÍCULO 44.- Solamente se podrá laborar tiempo extraordinario cuando exista orden con justificación por escrito del jefe del área por cada evento.

Capítulo II Lugar de inicio y conclusión de la Jornada Laboral

ARTÍCULO 45.

La jornada laboral, ordinariamente, iniciará y concluirá en las instalaciones de la Universidad, dentro del departamento o área que a cada trabajador corresponda.

ARTÍCULO 46.- Se podrá iniciar o concluir la jornada fuera de las instalaciones de la Universidad, cuando los eventos al exterior deban realizarse con motivo del trabajo.

Para estos casos, el jefe del área elaborará la justificación correspondiente, misma que se hará del conocimiento del área de control de asistencia.

Capítulo III Del Registro de entrada y salida

ARTÍCULO 47.

El trabajador deberá registrar, en el sistema establecido por la Universidad para tales efectos, la entrada y salida de su jornada laboral.

ARTÍCULO 48.

Al inicio de la relación laboral, el trabajador recibirá la instrucción sobre el uso del sistema de registro de entradas y salidas; la Universidad se asegurará de notificarle cualquier cambio de ubicación o modificación del sistema de registro.

ARTÍCULO 49.

Se presumirá la falta injustificada al trabajo, cuando el trabajador omita el registro de la entrada y que abandonó la jornada laboral cuando omita registrar su salida.

ARTÍCULO 50.

Cuando exista imposibilidad para el registro del inicio o final de la jornada laboral, el trabajador deberá, en ese momento, ponerlo en conocimiento del jefe del área, quien tomará las providencias del caso.

Capítulo IV

Días de descanso, de descanso obligatorio y de vacaciones

ARTÍCULO 51.

Por cada cinco días de trabajo el trabajador disfrutará de dos de descanso, preferentemente sábado y domingo, con goce de sueldo íntegro.

ARTÍCULO 52.

En los casos de trabajadores que por la naturaleza de su trabajo se requiera que laboren en días fuera de lo establecido en sus jornadas de trabajo la Universidad, de común acuerdo con el trabajador, fijará los días de descanso, comprometiéndose a reponerle tiempo por tiempo de las horas que le sean requeridas, siendo esto solicitado por escrito por los jefes inmediatos.

ARTÍCULO 53.

Son días de descanso obligatorio los establecidos por el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, la Ley Federal del Trabajo así como por el calendario escolar y laboral aprobado por la Junta Directiva de la Universidad o aquellos aprobados por el Congreso de la Unión a petición del Ejecutivo Federal. La Universidad podrá declarar otros días de descanso o reducir la jornada laboral.

ARTÍCULO 54.

Los trabajadores gozarán de vacaciones de conformidad a lo establecido por el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, y de conformidad a lo dispuesto por la Ley Federal de Trabajo.

La Universidad podrá variar los periodos vacacionales en lo individual y de manera excepcional de acuerdo a las necesidades institucionales.

ARTÍCULO 55.

Cuando coincida el periodo de vacaciones con la incapacidad del trabajador, esta no contará para dicho periodo; en tal virtud, los trabajadores incapacitados disfrutarán sus vacaciones a la conclusión de la incapacidad.

ARTÍCULO 56.

Cuando un trabajador no pueda disfrutar sus vacaciones en los períodos establecidos, con motivo de una guardia, disfrutará sus vacaciones a la conclusión de la misma, si así no lo decidiera, convendrá con la Universidad el periodo correspondiente.

ARTICULO 57.

Se podrá disfrutar del período proporcional de vacaciones a partir del sexto mes de servicios prestados en forma continua.

ARTÍCULO 58.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes del inicio del período vacacional, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

**TÍTULO VI
DEL SALARIO Y AGUINALDO**

ARTÍCULO 59.

La Universidad realizará el pago de salarios a sus trabajadores por periodos quincenales vencidos, a más tardar los días quince y último de cada mes vencidos.

ARTÍCULO 60.

Los salarios serán pagados en moneda de curso legal en efectivo o mediante depósito en cuenta bancaria personal del trabajador, caso este último, en el cual la Universidad gestionará la apertura de la cuenta bancaria correspondiente y la entrega de tarjeta de nómina a aquel.

ARTÍCULO 61.

Los trabajadores deberán firmar, el recibo de nómina que la Universidad les proporcione, en el momento del pago del salario, cuando sea en efectivo, o a más tardar el día laboral inmediato siguiente a aquel en que se reciba el dinero en la cuenta del trabajador, cuando sea mediante transferencia electrónica.

La falta de firma del recibo de nómina correspondiente, otorgará a la Universidad la facultad de consignar los salarios subsecuentes ante la autoridad laboral competente para que los entregue al trabajador, independientemente de intentar las vías procedentes para recabar la firma del recibo faltante.

ARTÍCULO 62.

Cuando el trabajador observe errores en el pago de sus salarios, deberá presentar escrito ante el Departamento de Recursos Humanos en el que exponga el caso.

Si de la revisión se obtiene, que se pagó al trabajador menos de lo procedente, la Universidad cubrirá las diferencias inmediatamente.

Cuando la Universidad pague al trabajador cantidades superiores a las procedentes, le notificará a éste el caso y lo prevendrá para que devuelva las diferencias antes del cierre de la nómina siguiente, para no hacer el descuento en la misma.

ARTÍCULO 63.

De acuerdo a lo previsto en el Artículo 110 Fracción I de la Ley, el patrón estará facultado para hacer los descuentos que en el mismo se autorizan hasta el monto de lo permitido, y se iniciarán a partir del día de pago quincenal inmediato posterior al del vencimiento de la exigibilidad de la deuda, salvo convenio específico entre el trabajador en turno y la Universidad, en el que se conceda un monto menor de los descuentos y, o el diferimiento del plazo para iniciarlos.

ARTÍCULO 64.

Los trabajadores gozarán de un aguinaldo anual de por lo menos el equivalente a cuarenta días de salario, correspondientes del Gobierno Federal y 10 días correspondientes al Gobierno del Estado de Jalisco.

TÍTULO VII PERMISOS Y LICENCIAS

Capítulo I Disposiciones Generales

ARTÍCULO 65.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les conceda permiso o licencia en suspensión de su propia antigüedad hasta por un año. La duración y carácter de los permisos, así como las prerrogativas, serán convenidos por el trabajador con la Universidad, tomando en cuenta la antigüedad del trabajador, la naturaleza de la labor que desempeña, así como las razones por las que solicita el permiso.

ARTÍCULO 66.

Los trabajadores, solo podrán faltar o ausentarse del trabajo con justificación, ya sea un permiso o una licencia.

ARTÍCULO 67.

Ante la injustificación en la falta de asistencia del trabajador administrativo o académico a su jornada laboral, hora/clase asignada, o comisión indicada por la Universidad, se procederá el descuento en nómina del salario correspondiente de conformidad a la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO II Permisos

ARTÍCULO 68.

El reembolso del emolumento descontado, procederá previa justificación a la inasistencia con el respaldo documental comprobatorio o la justificación de la comisión asignada.

El reembolso se hará en el siguiente pago de nómina, siempre que la aclaración se haya realizado dentro de los días de su elaboración.

Todo documento comprobatorio deberá signarlo el mando superior inmediato para ser anexado a la incidencia que deberá ser autorizada por el Secretario Administrativo a través del Departamento de Recursos Humanos, incluidos aquellos permisos, exenciones de asistencia o ausencias previstas como derecho laboral o beneficios establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo, y de conformidad a lo establecido por el Reglamento Interno de la Universidad.

ARTÍCULO 69.

El trabajador, gozará a discreción del jefe del área, de permisos para la atención de asuntos personales sin goce de salario. La discrecionalidad en la concesión de los permisos, dependerá de la necesidad de la actuación personal del trabajador, de la importancia y urgencia del mismo, pero sobre todo, a la no afectación del servicio que presta a la Universidad.

ARTÍCULO 70.

Ante el nacimiento de un hijo, al trabajador se le concederán cinco días como lo marca el Contrato Colectivo de Trabajo, con goce de salario. El disfrute de este permiso podrá el trabajador hacerlo efectivo a partir del nacimiento y hasta los quince días naturales siguientes a éste.

ARTÍCULO 71.

Se concederán permisos para recibir capacitación distinta a la programada por la Universidad, cuando lo autorice expresamente el jefe del área, valorando los periodos de ausencia al trabajo y el beneficio que esa capacitación pueda reportar a la Universidad.

ARTÍCULO 72.

Si un trabajador sufre el fallecimiento del cónyuge, padre o hijo, se le concederán tres días de permiso con goce de salario; cuando el fallecimiento sea de un familiar con el que guarda parentesco consanguíneo colateral hasta en tercer grado o parentesco por afinidad hasta el segundo grado, se le concederá un día de permiso con goce de salario.

ARTÍCULO 73.

Cuando existan eventos fortuitos o de fuerza mayor que imposibiliten cumplir parcial o totalmente con la jornada laboral, la Universidad podrá justificar el retardo, la ausencia durante la jornada, la salida del trabajo antes del término de la jornada o la falta al trabajo con goce de salario, siempre y cuando el tiempo de éstas sea acorde con la causa que la motivó.

ARTÍCULO 74.

Los permisos previstos en el presente Capítulo, son independientes de las incapacidades concedidas al amparo de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y sus reglamentos.

CAPÍTULO III Licencias

ARTÍCULO 75.

La Universidad podrá conceder a sus trabajadores contratados por tiempo indeterminado, licencias sin goce de salarios, ante el impedimento o interés de éstos, de dejar temporalmente de prestar sus servicios a aquélla por periodos de entre un cuatrimestre escolar y hasta un año.

En este caso, la Universidad podrá cubrir la vacante con personal que se contratará por tiempo determinado.

ARTÍCULO 76.

Los trabajadores que sufran enfermedades o accidentes no profesionales tendrán derecho a licencias con goce de sueldo, medio sueldo y sin sueldo, en los términos que fija la Ley del Seguro Social.

ARTÍCULO 77.

Las licencias a que se refiere el artículo anterior se disfrutarán desde el primer día de incapacidad médica así dictaminada.

ARTÍCULO 78.

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un periodo de noventa días, cuarenta y cinco días antes del parto y cuarenta y cinco días después.

Este periodo podrá ampliarse en el caso de que se vean imposibilitadas para trabajar, ya sea por causa del embarazo o del parto, previa determinación médica del Instituto Mexicano del Seguro Social.

ARTÍCULO 79.

En aquellos casos en los que las vacaciones coincidan con el periodo de pre o posparto, tendrá la trabajadora derecho a tomar las vacaciones después de reintegrarse al trabajo, una vez cumplido el periodo posparto.

ARTÍCULO 80.

En el periodo de lactancia, por un lapso de seis meses, contados a partir de la conclusión del periodo de noventa días, las madres tendrán dentro de la jornada de trabajo, dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos; dichos descansos, a elección de la trabajadora, podrán ser acumulados al inicio o al final de la jornada diaria, de ser el caso, esa decisión constará por escrito.

**TÍTULO VIII
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

**Capítulo I
Derechos de los Trabajadores**

ARTÍCULO 81.

Los trabajadores al servicio de la Universidad tendrán los siguientes derechos:

- I. Conservar su horario de trabajo o solicitar el cambio del mismo de conformidad a las necesidades institucionales;
- II. Conservar la adscripción en su área de trabajo.

- III. Cuando la Universidad modifique o suprima programas académicos o administrativos, los trabajadores de los mismos tendrán derecho a ser reubicados en otro equivalente o similar, de acuerdo a la idoneidad de su capacitación para el trabajo;

En el caso del trabajador administrativo que no cuente con los conocimientos para el desempeño del nuevo puesto, la Universidad acordará lo conducente para que se capacite;

- IV. Obtener, independientemente de las promociones de categoría y nivel, los incrementos generales al salario que se determine;
- V. Disfrutar con goce de salario íntegro los días de descanso obligatorio previstos en la Ley y los que conceda este Reglamento;
- VI. Recibir las prestaciones que otorga el Contrato Colectivo de Trabajo, así como las que les otorga la Ley del Seguro Social y demás disposiciones legales aplicables, independientemente de las que otorga la Universidad y el presente Reglamento;
- VII. Cuando por necesidades del servicio se requiera cambiar en forma transitoria la residencia de un trabajador fuera de la entidad federativa, previa aceptación del trabajador, la Universidad sufragará los gastos de viaje y estancia.

Si el traslado fuere por más de seis meses, el trabajador tendrá derecho, además de los gastos de traslado y estancia, a que se le cubran los gastos que origine el menaje de casa, así como la transportación de sus familiares en línea recta ascendiente o descendiente, en cualquier grado.

- VIII. El pago de alimentos, transporte y, en su caso, hospedaje, cuando un trabajador sea comisionado para realizar alguna tarea fuera del campus universitario, en población distinta de aquella en la que se localiza la Universidad, y
- IX. Participar, previa autorización del jefe del área, en los cursos de capacitación que imparta la Universidad, cuando ellos deriven en una mejor preparación y eficiencia para el trabajo.

ARTÍCULO 82.

El trabajador académico, además de los derechos consagrados en este Título tendrá los siguientes:

- I. Realizar su trabajo bajo los principios de libertad de cátedra, de investigación, de difusión, y de libre examen y discusión de las ideas;

Contar con las condiciones adecuadas para realizar el trabajo, en términos de los planes y programas de estudio, así como exponer, en su caso, los resultados de sus investigaciones;

- II. El personal académico de tiempo completo tendrá derecho a un equilibrio, en atención a las funciones sustantivas y necesidades institucionales previstas en el Plan de Desarrollo Institucional y Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia entre la docencia, las tutorías y la investigación.

ARTÍCULO 83.

Los trabajadores académicos de tiempo completo tienen derecho a que la Universidad publique los resultados de sus trabajos de investigación en las ediciones periódicas de la Universidad, previo acuerdo del Consejo de Calidad.

ARTÍCULO 84.

Los trabajadores académicos tienen derecho a percibir ingresos adicionales cuando participen en programas patrocinados, de los cuales la Universidad obtenga ingresos económicos. Los ingresos adicionales serán fijados por la Universidad de acuerdo con la ley.

ARTÍCULO 85.

La participación de los trabajadores en las actividades a que se refiere el artículo anterior será voluntaria.

ARTÍCULO 86.

Los trabajadores académicos de tiempo completo tendrán derecho a gozar de un año sabático después de seis años de labores ininterrumpidas al servicio de la Universidad, siempre y cuando existan recursos financieros para la sustitución y se encuentre aprobado como actividad programada por la Institución e incumplimiento de convenios o gestión a favor de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 87.

Previo al otorgamiento del periodo sabático el trabajador presentará al Consejo de Calidad un plan de actividades y, al concluir el periodo, un informe de las actividades desarrolladas. Ambos documentos se integrarán al expediente personal del trabajador.

ARTÍCULO 88.

La contabilización del tiempo de labores para el goce del año sabático se considerará desde el ingreso del trabajador a cualquier actividad académica como personal académico de tiempo completo.

ARTÍCULO 89.

Durante el disfrute del año sabático, el trabajador recibirá los salarios íntegros así como los aumentos y prestaciones que hubiesen sido concedidas. El año sabático será considerado como efectivamente laborado para efecto de la antigüedad.

ARTÍCULO 90.

El cómputo de las labores para el goce del año sabático, no se considerarán interrumpidas, en los siguientes casos:

- I. Cuando sea designado para ocupar algún puesto de confianza en la Universidad;
- II. Cuando sea designado para ocupar algún puesto de confianza en la Universidad;
- III. Cuando se le conceda licencia para asistir a estudios de posgrado, hasta por tres años.
- IV. Cuando sea designado funcionario público o de elección popular hasta por tres años. Con fundamento en que Ley lo acredita como tal.

Capítulo II Obligaciones de los Trabajadores

ARTÍCULO 91.

Son obligaciones del personal administrativo:

- I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en el la forma, tiempo y lugar convenidos, sujetándose a la dirección de los representantes de la Universidad, a quienes estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo contratado;
- II. Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la Universidad;
- III. Cumplir con las obligaciones que establezcan los reglamentos el perfil del puesto asignado y los lineamientos indicados por el mando superior inmediato del área de trabajo de adscripción;

- IV. Restituir los materiales no utilizados y conservar en buen estado los útiles e instrumentos de trabajo que se le hayan proporcionado para el desempeño del mismo;
- V. Asistir puntualmente a sus labores y cumplir con el horario trabajo de conformidad con su contrato de trabajo, y
- VI. Proporcionar la información y documentación que se le requiera para la integración de su expediente laboral.

ARTÍCULO 92.

Son obligaciones del personal académico las siguientes:

- I. Enriquecer y actualizar sus conocimientos en las áreas académicas en que se desempeñe;
- II. Realizar las evaluaciones en las fechas y lugares en que determine la Universidad y entregar los resultados correspondientes dentro de los plazos señalados al efecto;
- III. Integrar, salvo excusa fundada, las Comisiones y los jurados de exámenes y remitir, oportunamente, la documentación correspondiente, y
- IV. Abstenerse de impartir servicios académicos remunerados en forma directamente por los alumnos de la Universidad.
- V. Conducirse con los alumnos con el mayor apego a un perfil profesional de excelencia pertinente, en el ejercicio del proceso pedagógico en absoluto apego a todas las normas ético jurídicas.

ARTÍCULO 93.

Cuando un trabajador académico labore tiempo completo para la Universidad, no podrá prestar sus servicios en ninguna otra parte por un término mayor de 9 horas a la semana.

TÍTULO IX DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD

ARTÍCULO 94.

Respecto de sus trabajadores, la Universidad se obliga a:

- I. Instaurar un método expedito de pago del salario, de tal forma que no transcurran más de tres quincenas para cubrir éste a partir de la fecha de inicio de la prestación del servicio, o haya incrementado el salario, siempre y cuando el trabajador haya cumplido con los requisitos y entrega de

documentación para su incorporación como trabajador y la consecuente inclusión en nómina;

- II. Respetar y pagar el salario al trabajador en el lugar y fecha convenidos;
- III. Defender a los trabajadores que sufran un accidente conduciendo un vehículo automotor de la Universidad, siempre que se encuentre prestando un servicio debidamente autorizado; La Universidad se libera del cumplimiento de esta obligación, si el trabajador, al momento de ocurrir el accidente, se encuentra en estado de ebriedad, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- IV. Cubrir al IMSS la cuota que corresponda a la Universidad, así como hacer la entrega al propio Instituto de las cuotas retenidas a los trabajadores de acuerdo con la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social;
- V. Retener las aportaciones de los trabajadores y cubrir la cuota al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores INFONAVIT, en los términos de la propia ley;
- VI. Gestionar ante las autoridades médicas del IMSS que correspondan, la realización del examen médico preventivo anual de los trabajadores, otorgando a éstos las facilidades de tiempo necesario para que se practiquen los mismos.
Asimismo, ordenar se practiquen los exámenes médicos que, en atención a las características del trabajo, le sean propuestos por la Comisión de Seguridad e Higiene;
- VII. Comunicar a la Secretaría del Trabajo y al Instituto Mexicano del Seguro Social, la incidencia de un accidente de trabajo. Para estos efectos, la Comisión de Seguridad e Higiene, dentro de las veinticuatro horas hábiles siguientes a que ocurra el accidente de trabajo, deberá levantar el reporte correspondiente, y
- VIII. Proporcionar capacitación, adiestramiento y formación a los trabajadores, en términos del Programa Anual que al efecto determine.

ARTÍCULO 95.

Cuando un trabajador académico, por razones de salud o por conveniencia académica, requiere cambiar su residencia a otra parte de la República Mexicana, a su solicitud, la Universidad hará gestiones a otras instituciones de educación superior pertenecientes al Subsistema de Universidades Politécnicas para su cambio a alguna de ellas.

ARTÍCULO 96.

La Universidad cubrirá a su vencimiento, el costo de la licencia de manejo, a los trabajadores cuyas actividades contratadas consistan en la conducción de vehículos.

Asimismo, cubrirá el costo de la renovación de la tarjeta de salud a los trabajadores que desarrollen sus labores en cafeterías o restaurantes, ello cuando dicho servicio sea prestado directamente por la Universidad.

CAPÍTULO I

De la Capacitación, y Desarrollo de las Comisiones Mixtas.

ARTICULO 97. Para el cumplimiento de estos propósitos se crea la Comisión Mixta de Capacitación y Desarrollo integrada por cuatro representantes de *LA UNIVERSIDAD* y cuatro de los Trabajadores Sindicalizados, la cual vigilará la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el desarrollo de los trabajadores, y sugerirá las medidas tendientes a perfeccionarlo, todo esto conforme a las posibilidades presupuestales de *LA UNIVERSIDAD*.

ARTICULO 98. *LA UNIVERSIDAD* y *EL SINDICATO* acuerdan la Creación de la Comisión para el Servicio Profesional de Carrera o Mixta de Escalafón; la cual estará integrada por 4 (cuatro) trabajadores designados por *EL SINDICATO*, y cuatro representantes de la Institución, la cual en el periodo que marca la Ley del Trabajo, después de la firma y deposito del Contrato Colectivo, deberán de contar con su reglamento respectivo que regule el trabajo por ella realizada.

TÍTULO X

SEGURIDAD E HIGIENE

CAPÍTULO I

Prevención de Riesgos de Trabajo

ARTÍCULO 99.

La Universidad observará las medidas que fijen las leyes, reglamentos o cualquier otro instrumento normativo de carácter general, expedidos por las Autoridades del Trabajo sobre condiciones y riesgos de trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales; asimismo, las medidas de seguridad adecuadas para el uso de instalaciones, equipo, instrumentos, maquinaria y materiales de trabajo en general;

Igualmente, se obliga a tener en todo tiempo y en los lugares adecuados el personal, medicamentos y útiles indispensables para que oportunamente y de manera eficaz, se presten los primeros auxilios al trabajador o a cualquier otro miembro de la comunidad universitaria.

Para el efecto de cumplir con las obligaciones anotadas en este artículo, se establecerá una Comisión de Seguridad e Higiene, la cual se integrará en los términos y condiciones que establece la Ley.

ARTÍCULO 100.

La Comisión de Seguridad e Higiene de la Universidad, se encargará de investigar la causa de accidentes y enfermedades en el trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que éstas se cumplan.

ARTÍCULO 101.

Además de lo anterior, la Universidad y la Comisión de Seguridad e Higiene, programarán la revisión continua del estado y funcionamiento de instalaciones y equipo; la difusión al personal de las normas y medidas en materia de seguridad e higiene; la capacitación de éste para tales efectos y la vigilancia del cumplimiento de aquellas, y gestionar la eliminación inmediata de riesgos potenciales en el trabajo.

ARTÍCULO 102.

La Universidad y la Comisión de Seguridad e Higiene organizarán simulacros de respuesta inmediata y cursos de capacitación del personal ante los siniestros o eventos de riesgo siguientes:

- I. Sismos;
- II. Incendios;
- III. Lluvias torrenciales e inundaciones;
- IV. Tormentas con granizo o eléctricas y tolvánicas;
- V. Accidentes eléctricos;
- VI. Fugas y acumulación de gases explosivos, derrame de tóxicos u otros agentes de riesgo;
- VII. Amenaza de activación de artefactos explosivos, radiactivos o bacteriológicos o actos de grupos criminales;
- VIII. Epidemias
- IX. Daño a la estructura básica de edificios;
- X. Introducción o invasión de animales peligrosos; enlistando de forma enunciativa, no limitativa, el caso de: serpientes, enjambres de abejas o avispas, plagas de alacranes o arácnidas y animales salvajes, y
- XI. Lesiones y cuadros clínicos relacionados con primeros auxilios.

ARTÍCULO 103.

En caso de siniestros y eventos de riesgo, se sacrificará el bien de menor valor cuando sea el medio necesario para salvaguardar el de mayor valor.

ARTÍCULO 104.

El personal de la Universidad, estará obligada a prevenir accidentes y enfermedades en el trabajo, y a procurar la atención médica con la urgencia necesaria para salvaguardar su vida, salud e integridad, y la de sus compañeros, obedeciendo en su caso, las normas previstas para brindar primeros auxilios.

ARTÍCULO 105.

Se considerarán como labores peligrosas para menores de dieciocho años y mujeres embarazadas o en periodo de lactancia: ocuparse del laboratorio de ingenierías, realizar trabajo nocturno; realizar trabajos en sitios de riesgo como centros de distribución de energía, lugares de almacenamiento de químicos y lugares de limpieza, reparación y operación de maquinaria pesada, así como las labores que requieran de un esfuerzo físico mayor.

ARTÍCULO 106.

El personal, será corresponsable del mantenimiento y conservación de la infraestructura, instalaciones, equipo, material y áreas de la Universidad; por lo cual, procurarán gestionar el adecuado y oportuno mantenimiento y limpieza de sus áreas de trabajo y de las herramientas y equipo que mantienen en resguardo o custodia, independientemente de los programas que la Universidad tiene implementados para tales efectos, y del programa ordinario de aseo y limpieza.

CAPÍTULO II Exámenes Médicos y Medidas Profilácticas

ARTÍCULO 107.

La Universidad podrá solicitar constancia de exámenes médicos a las personas interesadas en ingresar a laborar en ella, y en su caso, requerir que se sometan a los realizados por el médico de la misma.

ARTÍCULO 108.

La Universidad, establecerá los programas para realizar exámenes médicos y practicar medidas profilácticas a su personal, para comprobar y prevenir padecimientos, enfermedades contagiosas, degenerativas o incurables, o incapacidades de trabajo, que impliquen riesgos laborales o institucionales.

Además de lo anterior, los trabajadores deberán permitir la toma de muestras para realizar análisis de laboratorio, tendientes a comprobar estados de alcoholemia y drogadicción en la prestación del servicio.

ARTÍCULO 109.

La Universidad realizará los exámenes médicos y tomará las medidas profilácticas necesarias al menos una vez al año o cuando el área responsable de la salud integral lo considere necesario ante los riesgos específicos. Los exámenes médicos, medidas profilácticas y toma de muestras para análisis de laboratorio practicados al personal, deberán realizarse dentro de las horas de la jornada laboral, excepto, en casos de extrema urgencia.

ARTÍCULO 110.

Independientemente de lo anterior, el trabajador que padezca enfermedad infecta contagiosa y degenerativa, deberán avisar oportunamente a su jefe inmediato y al médico de la Universidad, para que implemente las medidas convenientes para evitar contagios.

CAPÍTULO III Instrucciones de Primeros Auxilios

ARTÍCULO 111.

En todo caso de accidente o cuadros de urgencias médicas, el personal de la Universidad deberá prestar los primeros auxilios respectivos, en tanto se procura la atención del afectado por el personal médico especializado.

Los primeros auxilios serán proporcionados por las personas que más capacidad y experiencia reporten de los que estén presentes en el momento, procurando la asistencia del personal adiestrado conforme al Artículo 504 Fracción I de la Ley.

El personal se organizará de la forma que mejor convenga para procurar la atención del afectado, para gestionar simultáneamente el llamado de emergencia médica que corresponda, y en su caso, para realizar las acciones que eviten cualquier situación de riesgo existente en el entorno.

ARTÍCULO 112.

La Universidad difundirá a los trabajadores, las normas y recomendaciones fundamentales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, y las indicaciones para primeros auxilios; lo que se hará a través de su página de Internet, estrados institucionales, boletines y, o cualquier otro medio de difusión efectivo.

TÍTULO XI MEDIDAS DISCIPLINARIAS

CAPÍTULO I

Infracciones y Sanciones

ARTÍCULO 113.

Además de las previstas en la Ley, se impondrán las siguientes sanciones a los trabajadores, cuando incurran en las infracciones que a continuación se mencionan:

- I. Amonestación:
 - a) Por no desarrollar los trabajos con la eficiencia necesaria que garantice su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales en la medida de las responsabilidades del perfil y jerarquía del puesto;
 - b) Por negarse a tomar la capacitación que la Universidad les programe para mejorar las aptitudes relacionadas con el perfil del puesto que ocupan;
 - c) Por negarse a participar en los cursos en materia de seguridad e higiene en el trabajo, impartidos con base en los programas de la Universidad, o bien, en los simulacros que la misma organice;
 - d) Por no portar, el gafete de identificación asignado por la Universidad;
 - e) Por negarse a cumplir los procedimientos o utilizar formatos establecidos por la Universidad para el desempeño del puesto, u obedecer las políticas y demás normas de orden técnico y administrativo que formule la Universidad para la ejecución de los trabajos;
 - f) Por tomar la comida fuera del horario establecido, o por tomar para ello, más tiempo del reglamentado,
 - g) Por negarse a que se le hagan exámenes médicos, práctica de medidas profilácticas o toma de muestras médicas para análisis, ordenados como medidas profilácticas por la Universidad, y

La conducta reiterada, que implique la reincidencia en la comisión de cualquiera de las infracciones del párrafo anterior, será considerada como una falta grave que pudiera dar lugar a la imposición de una suspensión, atendiendo ello al daño que causa al servicio o a la Universidad.

Se considerará que existe reincidencia, únicamente cuando la reiteración de conductas, sea dentro de un mes.

- II. Suspensión:

- a) Suspensión laboral de uno a tres días, por omitir informar oportunamente del padecimiento de alguna enfermedad infectocontagiosa;
- b) Suspensión laboral de uno a ocho días, por la comisión de actos u omisiones que pongan en riesgo la vida, salud o integridad de los miembros de la comunidad universitaria o de personas ajenas, así como los bienes de la Universidad, siempre y cuando, no medie intención o culpa grave.

Las sanciones anteriores son independientes de las responsabilidades civiles, administrativas o penales que sean consecuencia de las infracciones cometidas.

ARTÍCULO 114.

Cuando un trabajador la Universidad se le impute un hecho o hechos que pudieran dar lugar a la aplicación de alguna de las sanciones a que se refiere la fracción II del artículo anterior, a efecto de salvaguardar su garantía constitucional de audiencia, no se podrá proceder sin citar al trabajador, al responsable de su área de trabajo o al jefe superior, a un representante sindical cuando así fuere procedente, cuando menos a dos testigos de cargo y a dos testigos de asistencia, por escrito y con dos días hábiles de anticipación al levantamiento de un acta, en la que se declarará, con precisión, el hecho o hechos que se le imputen al trabajador, las partes tendrán el derecho de presentar las pruebas y alegatos que a su derecho convengan, pudiendo ofrecer el trabajador testigos de descargo, por cada hecho que se le impute.

Una vez concluido el levantamiento del acta, esta será firmada por los que en ella intervinieron, tanto al margen como al calce, agregando, en su caso, los documentos que sirvan de apoyo a la imputación o al descargo de la misma. De esta constancia se entregará un ejemplar al trabajador.

Así mismo, la Universidad tendrá un término de quince días contados a partir del levantamiento del acta para emitir su resolución, de la cual deberá ser debidamente notificado el trabajador.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.

Se ordena a la Universidad realizar el depósito de este Reglamento Interior de Trabajo en Junta Local de Conciliación y Arbitraje en turno del Estado de Jalisco.

ARTÍCULO SEGUNDO.

El presente Reglamento entrará en vigor el día de su depósito en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente.


ATENTAMENTE

**COMISIÓN MIXTA DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO
DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE GUADALAJARA**

POR "LA UNIVERSIDAD"

POR "EL SINDICATO"


ING. ENRIQUE JAVIER SOLÓRZANO CARRILLO
RECTOR


LIC. JOSÉ OSVALDO PLASCENCIA LÓPEZ
SECRETARIO GENERAL

TESTIGOS


ARQ. CARLOS MANUEL OROZCO SANTILLÁN
SECRETARIO ADMINISTRATIVO


C. MARÍA DE JESÚS GALLARDO NAVARRO
SRIO. DE ACTAS Y ACUERDOS