

SECRETARÍA DE ECONOMÍA  
Sociedad Local de Contratación y Arbitraje  
P.O. Box 1000000  
15 Sur 2007 22 88115  
República Mexicana 1623/2007



**SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO  
DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y UNIVERSIDADES  
TECNOLÓGICA EN EL ESTADO DE JALISCO**

## **REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

**COMITÉ DIRECTIVO  
2007 - 2014**

AGOSTO 2007

*[Handwritten signatures and initials]*

## CONTENIDO

- Capítulo I. Disposiciones Generales.
- Capítulo II. De los objetivos.
- Capítulo III. De Las Autoridades.
- Capítulo IV. De la Clasificación de los Trabajadores.
- Capítulo V. De los Contratos.
- Capítulo VI. De la Suspensión de los Efectos del Contrato.
- Capítulo VII. De la Terminación de los Efectos del Contrato.
- Capítulo VIII. De los derechos de los Trabajadores.
- Capítulo IX. De la obligación de los Trabajadores.
- Capítulo X. De las Facultades y obligaciones de la Institución.
- Capítulo XI. De la Seguridad Social y Prestaciones.
- Capítulo XII. De las Jornadas y Horarios.
- Capítulo XIII. De los Salarios.
- Capítulo XIV. De las Vacaciones y Licencias.
- Capítulo XV. De los Cambios y Permutas.
- Capítulo XVI. De las Correcciones Disciplinarias y la Forma de Aplicarlas.
- Capítulo XVII. De los Riesgos Profesionales.
- Capítulo XVIII. De la Definición, Integración y Facultades Generales de las Comisiones Mixtas.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

**REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, DEL ESTADO DE JALISCO, AFILIADOS AL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE FORMACION PARA EL TRABAJO Y UNIVERSIDADES TECNOLOGICAS DEL ESTADO DE JALISCO.**

**SUTIDEFTyUT**

**CAPITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

ART.1.- El presente reglamento, es de observancia obligatoria para las autoridades y trabajadores dependientes del IDEFT, y tiene por objeto fijar las condiciones generales de trabajo, del personal administrativo de base, vigente y en servicio activo a la institución.

ART.2.- La relación laboral entre el SUTIDEFTyUT, y las Instituciones se regirá por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y por la Ley Federal del Trabajo, y las leyes de orden común.

**CAPITULO II  
DE LOS OBJETIVOS**

ART.3.- El presente reglamento tiene como finalidad establecer los derechos y obligaciones de los trabajadores administrativos de base del IDEFT con motivo de la relación de trabajo entre ellos existente. Los derechos que otorga el presente reglamento, son de carácter irrenunciable, independientemente del contenido de cualquier otro documento que haya sido firmado por el trabajador.

ART.4.- En el contenido de este reglamento, se distinguirán:

a).- Instituto de Formación para el Trabajo del Estado de Jalisco, como "LA INSTITUCIÓN".

b).- Los trabajadores de las Instituciones, como los "TRABAJADORES".

c).- El Sindicato Único de Trabajadores del Instituto de Formación para el Trabajo y Universidades Tecnológicas del Estado de Jalisco, como "EL SINDICATO" Y

d).- Las demás normas y disposiciones legales.

ART.5.- El trabajador tendrá el derecho de tratar directamente los asuntos que le afecten en particular, o bien, mediante los representantes sindicales.

ART.6.- El presente reglamento, se revisará cuando menos una vez al año, por "LA INSTITUCIÓN Y EL SINDICATO".

ART.7.- Los trabajadores que participen en la revisión del presente reglamento tendrán derecho a permisos con goce de salario íntegro y demás prestaciones durante el tiempo que dure la revisión del presente reglamento.

ART.8.- Los convenios específicos que celebren la Institución y el Sindicato, en beneficio del trabajador y que superen lo establecido en las presentes condiciones, no serán considerados como contravención a las mismas.

ART.9.- En ningún caso, los derechos del trabajador serán inferiores a los que concede la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de Trabajo, la particular del Estado, y las normas vigentes.

**CAPITULO III  
DE LAS AUTORIDADES**

ART.10.- Son autoridades:

- a).- La H. Junta Directiva de la Institución.
- b).- El Director General y los Directores de la Institución.
- c).- La Asamblea General del Sindicato.
- d).- Los Miembros del Comité Directivo y Delegados del Sindicato.

**CAPITULO IV  
DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

ART.11.- Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a la Institución, y que recibe un pago por estos servicios. La relación de trabajo se formalizará mediante la expedición de contratos, cuando

30011  
Junta Local de Conciliación y Arbitraje  
Folio: 00009987  
L. 20/03/2003 12:55:13  
Instituto: 1022/2000



*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signatures and initials]*

excepcionalmente no se haya expedido su contrato al trabajador por el hecho de que se le pague con cargo a partidas especiales de los presupuestos autorizados a la Institución, esto no afectara la relación de trabajo.

ART.12.- Son trabajadores administrativos en apoyo educativo, aquellos que no desempeñen actividades pedagógicas y que sus funciones están vinculadas al apoyo del proceso educativo.

ART.13.- El trabajador adquiere el carácter de empleado de base, desde la fecha de su ingreso, con contrato definitivo, en plazas cuya naturaleza no sea ejercer cargos de confianza.

ART.14.- Ningún trabajador, incluyendo los de nuevo ingreso, podrá ser separado de su empleo, si no es por haber incurrido en alguna de las causas de cese que se marca la Ley.

#### CAPITULO V DE LOS CONTRATOS

ART.15.- El contrato es el instrumento jurídico, que establece la relación de trabajo entre la Institución y el trabajador y debe constar por escrito. El mismo deberá establecer claramente la categoría del puesto o plaza y el salario.

ART.16.- Ningún trabajador prestará sus servicios a la Institución por mas de quince días, sin que no se le haya expedido el contrato correspondiente. Convenir esta disposición será de la estricta responsabilidad de quien hubiere autorizado la prestación del servicio.

ART.17.- El contrato legalmente aceptado obliga a la Institución y al trabajador al cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley.

ART.18.- A partir de la fecha en que se comunique al trabajador la expedición de su contrato ya sea de nuevo ingreso o por ascenso, tendrá término de tres días para tomar posesión del empleo conferido, siempre que el cargo deba desempeñarse en la población en donde se encuentre el domicilio del trabajador, y de ocho días si tuviera que cambiar de lugar de residencia.

ART.19.- Para formar parte del Instituto de Formación para el Trabajo, del Estado de Jalisco, se requiere:

a).- Tener por lo menos dieciséis años cumplidos, si se trata de personas no emancipadas deberán contar con autorización escrita de quien ejerza la patria potestad.

b).- Presentar una solicitud utilizando la forma oficial que autoriza la Institución, que deberá contener los datos necesarios para conocer los antecedentes del solicitante y sus condiciones personales.

c).- Estar en ejercicio de los derechos civiles y políticos que le correspondan.

d).- No haber sido condenado por delito intencional.

e).- No tener impedimento físico para el trabajo, lo que comprobará con el examen médico en la forma prevista por estas condiciones.

f).- Tener los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo donde exista la vacante, o sujetarse al curso o pruebas de competencia que fije la Institución, en el caso de empleo técnico, acreditar los estudios suficientes en el ramo.

ART.20.- No existirá discriminación por razones de sexo, edad, religión, ideología de carácter político, lugar de trabajo donde se provenga, o cualquier otra forma de discriminación, a no ser que por resolución judicial, el solicitante de empleo, este inhabilitado por ingresar al servicio.

#### CAPITULO VI DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO

ART.21.- Para el caso de determinar la suspensión de los efectos del contrato, la Institución y el Sindicato, se obligan a instalar una comisión mixta de conciliación y resolución laboral.

ART.22.- Son causas de suspensión temporal del contrato sin responsabilidad del trabajador, las siguientes:

a).- Que el trabajador contraiga una enfermedad infecto-contagiosa y que implique un peligro para las personas que trabajan con él, o para el mismo.

b).- La prisión preventiva del trabajador, seguida del auto de formal prisión o el arresto impuesto por Autoridad Judicial o Administrativa.

ART.23.- Los trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser separados físicamente del depósito de aquellos hasta por sesenta días, cuando aparezca alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su situación legal sin que esto implique una suspensión de los efectos de su contrato.

ART.24.- La suspensión de los efectos del contrato a que se refiere el artículo 22, incisos a y b, se decretará conforme a las siguientes bases:

a).- En el caso del inciso a) anterior, la suspensión operará inmediatamente en funciones, pero no en sueldo y demás prestaciones a las que tenga derecho el trabajador, cuando el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique peligro para él o para las personas que trabajen con él. La Institución o el trabajador darán aviso al I.M.S.S., a fin de que el trabajador reciba atención médica necesaria.

b).- En los casos de arresto, la suspensión procederá inmediatamente que la Institución, tenga conocimiento de la privación de la libertad, retrotrayéndose los efectos de aquella hasta el día en el que el trabajador fue aprehendido.

c).- Tratándose de prisión preventiva seguida del auto de formal prisión, dictado en contra del trabajador, también traerá como consecuencia la suspensión de los efectos del contrato.

d).- Cuando el trabajador sea privado de su libertad por disposición de Autoridad Judicial, acusado de un delito no grave y dicha privación sea originada por hechos sucedidos en el cumplimiento de sus funciones dentro de la Institución, o por ordenes legítimas de sus superiores, se le pagará su salario ordinario y demás prestaciones, hasta que este en aptitud de volver al servicio gozando de su libertad provisional o definitiva. La Institución, por los medios que estime pertinentes, le auxiliara en su defensa.

e).- Si un trabajador sujeto a proceso por cometer delito en defensa de los intereses de la Institución, resultara condenado por sentencia firme, quedará separado de su empleo cuando esta sea privativa de la libertad; pero una vez compurgada, extinguida la pena, obtenida la libertad bajo caución o la suspensión condicional de la pena, salvo que el delito fuere oficial, podrá regresar al servicio.

f).- Cuando un trabajador fuere detenido como consecuencia de la comisión de una falta administrativa, se suspenderán los efectos de su contrato por todo el tiempo que dure la detención.

Una vez concluida la sanción tendrá derecho el trabajador, a reanudar sus labores en el puesto que desempeñaba, la detención de un trabajador ordenada por el Ministerio Público, si no es seguida por su consignación entre las Autoridades Judiciales, se equiparará en todos sus efectos a la detención por falta administrativa.

En todos los casos señalados anteriormente, si la detención impuesta excede el término constitucional, el trabajador deberá comunicar su detención, al área de recursos humanos de la Institución, por conducto de la representación Sindical, o por los medios que estén a su alcance para efecto de que no se le computen los días de su inasistencia, como constitutivos de abandono de empleo. La detención del trabajador deberá comprobarse por medios idóneos.

## CAPÍTULO VII DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO

ART.25.- El contrato de los trabajadores solo dejara de surtir efecto por las siguientes causas:

a).- Por renuncia debidamente presentada por escrito.

b).- Por muerte del trabajador.

c).- Por incapacidad del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores. La incapacidad deberá ser comprobada por medio de dictamen medico expedido por el I.M.S.S., teniendo el trabajador derecho a presentar su propio dictamen.

d).- Por conclusión del tiempo determinado, estipulado en el contrato.

e).- Por cese decretado con forme a las causas previstas por este reglamento.

ART.26.- En las causales de embriaguez y desobediencia, para dar por concluida la relación de trabajo, se requerirá en el caso de la desobediencia que esta sea reiterada y así conste en el expediente personal del trabajador.

En el caso de la embriaguez dado que no se justifica bajo ningún esquema no se requerirá que sea un acto reiterado y bastará para proceder en los términos de los Artículos 86 al 88 de este reglamento que al menos dos compañeros trabajadores independientemente de su posición escalafonaria testifiquen este hecho y conste por escrito.

ART.27.- Respecto a la audiencia prevista por el artículo 86, de este reglamento y con la anuencia del trabajador, previamente se abrirá una etapa de conciliación, en la que intervendrá un representante del Instituto y un representante del Sindicato, si el trabajador y los dos representantes mencionados manifiestan que requieren de mas tiempo para alcanzar una conciliación, la audiencia se diferirá por una sola vez, por un término que no excederá de cinco días hábiles.

ART.28.- La falta de asistencia del representante sindical en esta etapa, estando debidamente notificado el Sindicato, no impedirá el desahogo de la audiencia.

ART.29.- Una vez agotada la etapa de audiencia y de defensa, el expediente respectivo será puesto a disposición de una comisión mixta de conciliación y resolución laboral, integrada por un representante de la Institución y uno del Sindicato, la que será responsable de verificar que el procedimiento se haya ajustado a los términos legales, valorar las pruebas y emitir opinión al Director General de la Institución sobre el caso.

### CAPITULO VIII DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

ART.30.- Los derechos de los trabajadores no serán inferiores a los establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Particular del Estado, la Ley y las presentes condiciones.

ART.31.- Los cambios de funcionarios de cualquier área de la Institución, no afectaran los derechos de los trabajadores.

ART.32.- Son derechos comunes del trabajador:

- a).- Desempeñar la función específica del contrato.
- b).- Percibir el salario correspondiente en su centro de trabajo, en los términos que marca la Ley.
- c).- Disfrutar, del descanso dominical establecido en la ley, con goce de sueldo íntegro con forme los preceptos legales de la materia.
- d).- Disfrutar, con salario íntegro los días de descanso obligatorio, que determine el calendario oficial y los demás que acuerde el titular de la Institución con el Sindicato.
- e).- Recibir las prestaciones e indemnizaciones conforme a derecho.
- f).- Ser promovidos escalafonariamente en los términos de la Ley.
- g).- Conservar su plaza, categoría y nivel en los términos de la Legislación vigente.
- h).- Estar inscrito en plenitud de derechos en el régimen de Seguridad Social, de los trabajadores al servicio de la Institución.

i).- En caso de incapacidad parcial permanente, otorgarle un trabajo adecuado a sus capacidades físicas y sin menos cabo del salario que venía percibiendo. Lo anterior no generara beneficios escalafonarios a favor de terceros.

j).- Ocupar, el puesto que desempeña, al reintegrarse al servicio después de una ausencia por enfermedad, maternidad o licencia.

k).- Ocupar plazas interinas creadas por diversos motivos.

l).- El pago de gastos en alimentos, transporte y hospedaje, en su caso, cuando eventualmente se encuentre desempeñando servicios para la Institución, fuera de su lugar de adscripción previa y debidamente autorizados.

m).- Ser notificado por escrito de las resoluciones que afecten su situación administrativa.

n).- Que se le acrediten en su expediente las notas buenas y meritorias que reciban para todos los efectos.

ñ).- Desempeñar cargos docentes / técnicos y/o administrativos dentro de la Institución, o de representación Sindical de los trabajadores, y al termino de su gestión, se reintegrara a su centro de trabajo, respetando su plaza, categoría y nivel.

o).- Asistir a asambleas, plenos, congresos y otros actos Sindicales que se verifiquen en días y horas laborales, siempre y cuando exista convocatoria debidamente requisitada y emitida por el Comité Directivo Sindical correspondiente, y previo aviso que se le da a la Institución, proporcionando los nombres de los asistentes, cuando así se considere pertinente.

p).- Registrar el nombre del participante en obra pública, ya sea en forma individual o colectiva.

q).- Opinar en la toma de decisiones en todo aquello que afecte a la vida académica, administrativa e institucional.

r).- Recibir trato cortés y respetuoso de las autoridades de la Institución.

s).- Participar en las actividades sociales, culturales y deportivas que se convengan entre la Institución y el Sindicato.

t).- contar para los primeros auxilios con suficientes y adecuados materiales médicos.

u).- Percibir la remuneración que le corresponda por derecho de autor, sobre los libros y material didáctico que sean comercializados por la Institución.

v).- A la capacitación y superación programada por la Institución.

w).- A que le sean otorgados cambios de adscripción y permutas, de acuerdo a lo estipulado en el presente reglamento.

#### CAPITULO IX DE LA OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

ART.33.- Son obligaciones comunes de todos los trabajadores al servicio de la Institución:

a).- Desempeñar funciones propias de su cargo, enunciadas en su contrato.

b).- Asistir puntualmente a sus labores, registrando la asistencia mediante el sistema de control establecido por la Institución.

c).- Atender su trabajo en horas laborales, con la calidad, profesionalismo y esmero adecuados.

d).- Cumplir con lo dispuesto en las Leyes, Reglamentos, circulares y el presente Reglamento y en lo estipulado por los jefes respectivos, siempre y cuando no contravengan disposiciones legales.

e).- hacer uso debido del material de trabajo suministrado por la Institución.

f).- tratar con cuidado y conservar en buen estado los muebles y útiles que se les proporcione para el desempeño de su trabajo de tal manera que solo sufran el desgaste propio de su uso normal, deberán informar a su superior inmediato los desperfectos de los citados bienes tan pronto como los adviertan.

g).- Cumplir con las comisiones que por servicio se les encomienden en un lugar distinto a aquel en que desempeñe habitualmente sus labores, obligándose la Institución al pago de los viáticos correspondientes.

h).- Guardar reserva de los asuntos oficiales que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.

i).- Responder del manejo apropiado de documentos, valores y efectos que les confíen con motivo de su trabajo.

j).- Resarcir a la Institución de los daños que causen intencionalmente o por negligencia a los bienes que se les haya proporcionado para el desempeño de sus labores, cuando previa investigación con participación Sindical, se demuestre que la responsabilidad del daño es imputable, al trabajador.

k).- En caso de enfermedad, dar el aviso correspondiente a la institución en un lapso no mayor de tres días.

l).- Comunicar oportunamente a sus superiores sobre las irregularidades que alteren el servicio educativo.

ART.34.- Queda prohibido a los trabajadores:

a).- Aprovechar los servicios del personal en asuntos particulares o ajenos a los oficiales de la Institución.

b).- Retener sueldos por sí, por encargos o comisión de otras personas, sin que medie orden de autoridad competente.

#### CAPITULO X DE LAS FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN

ART.35.- La Institución esta obligada con respecto al trabajador, a:

a).- Cumplir los tramites necesarios, de acuerdo a la Ley de Egresos del Estado, para que a los trabajadores les sean cubiertos sus salarios y demás cantidades que devenguen, en los términos y plazos que establecen las Leyes respectivas, convenios, reglamentos y estas condiciones.

b).- Proporcionar a los trabajadores pasajes, viáticos y gastos, cuando el trabajador tenga que trasladarse a otro lugar por comisión o necesidades del servicio. Si el traslado fuere por un periodo mayor de seis meses, los trabajadores tendrán derecho a que se les proporcionen los pasajes para su familia, siempre que dependan económicamente de ellos; Asimismo, a que se les cubran los gastos de fletes para el menaje de casa.

c).- Ofrecer las medidas de prevención de accidentes y enfermedades no profesionales, así como las medidas adecuadas para el uso de instrumentos, maquinaria y material de trabajo en general.

d).- Tener siempre en existencia y en un lugar ex profeso: útiles, medicamentos y materiales para proporcionar los primeros auxilios al trabajador en caso de accidente.

e).- cubrir a los deudos del trabajador que fallezca, en forma efectiva he inmediata, el pago de defunción y demás cantidades que se especifican al respecto en las presentes condiciones.

f).- Otorgar facilidades al trabajador para que realice estudios tendientes a mejorar su nivel académico y profesional conforme a lo estipulado en las presentes condiciones, previa solicitud por escrito que autorice el superior inmediato.

g).- Desarrollar programas de capacitación para los trabajadores.

h).- Expedir estímulos escritos, notas buenas y meritorias al trabajador cuantas veces se haga acreedor a ellas.

i).- Otorgar cambios de adscripción y permutas en los términos que establecen las presentes condiciones.

j).- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra y obra.

k).- Cumplir con las demás obligaciones previstas en estas condiciones y otros ordenamientos legales.

ART.36.- La Institución esta obligada con respecto al Sindicato, a:

a).- proporcionar al Sindicato información para la defensa de los intereses de los trabajadores.

b).- Respetar el régimen interno del Sindicato.

c).- Dar facilidades a los trabajadores sindicalizados para celebrar todo tipo de asambleas, locales, regionales y nacionales dentro de la jornada de trabajo, previa solicitud escrita de las instancias sindicales, siempre y cuando con ellas no se vea afectada la Institución.

d).- Conceder el tiempo necesario, liberando de su carga horaria, a el Secretario General del Sindicato en los casos que se requiera negociación entre la Institución y el Sindicato.

e).- Conceder permiso con goce de sueldo íntegro a los trabajadores designados por el Sindicato como miembros de alguna comisión mixta que se establezca de acuerdo a las presentes condiciones, durante el tiempo que se le requiera en el ejercicio y gestión de sus funciones.

f).- Notificar en tiempo y forma al Sindicato sobre las plazas vacantes o de nueva creación.

g).- proporcionar al Sindicato, en calidad de comodato, mobiliario y equipo, por tiempo limitado, previa autorización que deba otorgar la Junta Directiva a la Institución.

h).- Reproducir y entregar los ejemplares de las presentes condiciones, a los representantes sindicales.

## CAPITULO XI DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES

ART.37.- Todos los trabajadores de la Institución, gozaran íntegramente de las prestaciones que otorga la Ley de Pensiones del Estado de Jalisco y el Instituto Mexicano del Seguro Social, a través del convenio respectivo.

ART.38.- Tratándose de enfermedades no profesionales, el trabajador tendrá derecho a que, por conducto del servicio medico respectivo, se expida la incapacidad correspondiente a fin de que le sea cubierto el sueldo en la forma y términos que marca la Ley.

ART.39.- La Institución y el Sindicato se comprometen a realizar las gestiones que se requieran con el I.M.S.S., para garantizar que los servicios médicos que se ofrecen a los trabajadores se den en las mejores condiciones.

## CAPITULO XII DE LAS JORNADAS Y HORARIOS

ART.40.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el TRABAJADOR presta sus servicios al Instituto, de acuerdo a las necesidades del trabajo no debiendo exceder del máximo establecido en la Ley, Reglamentos internos y convenios establecidos con el Sindicato, pudiendo ser modificado por el Titular del Instituto cuando las necesidades del servicio así lo requieran, debiendo dar aviso al trabajador cuando menos con 48 horas de anticipación a la fecha en que entre en vigencia su cambio de horario.

ART.41.- La duración máxima de la jornada diaria de trabajo, se apegara a lo que disponen los artículos 60, 61 y 62 de la ley Federal del Trabajo.



ART.42.- Para que el trabajador labore tiempo extra se requerirá que su jefe inmediato haga constar por escrito el número de horas extras que solicite, enviando copia de esa constancia a la Dirección General Administrativa de la Institución, para su aprobación.

ART.43.- Siguiendo las normas de los artículos precedentes de este capítulo, al expedir el reglamento de trabajo de la Institución se precisaran las jornadas respectivas, conjuntamente con el Sindicato.

ART.44.- El registro de asistencia del personal se hará por medio de listas, o por el sistema de control que establezca el Instituto, el cual le será dado a conocer al trabajador oportunamente.

ART.45.- Los trabajadores disponen de un lapso de tolerancia de quince minutos para registrar su entrada. Incurre en retardo el trabajador que exceda este lapso.

ART.46.- Los trabajadores que se presenten a su trabajo después de treinta minutos de la hora de entrada no serán admitidos en sus labores, computándoseles como día no laborado, salvo justificación del jefe inmediato superior, no pudiendo darse más de dos justificaciones en quince días naturales.

ART.47.- Por cada tres retardos acumulados en un mes, el trabajador se hará acreedor a una falta.

ART.48.- Se considera como falta injustificada:

- Quando el trabajador no registre su entrada, sin causa justificada.
- Quando injustificadamente, no registre su salida.
- Quando el trabajador abandone sus labores antes de las horas de salida reglamentaria, sin autorización de su Jefe inmediato.
- Quando no se presente a sus labores, sin la comprobación de Ley.

ART.49.- Invariablemente, para salir del trabajo con anticipación al tiempo estipulado, se requerirá la autorización del jefe inmediato.

ART.50.- En el reporte general de faltas y retardos, a la dirección correspondiente de la Institución, tendrá conocimiento previo la representación Sindical.

### CAPITULO XIII DE LOS SALARIOS

ART.51.- Salario es la retribución económica que la institución debe pagar al trabajador por los servicios prestados.

ART.52.- El salario será uniforme para cada una de las categorías establecidas en los tabuladores del catalogo de puestos y estará estipulado en los contratos.

ART.53.- El salario se compone de sueldo base, y prestaciones y será fijado por los presupuestos de egresos del Instituto.

ART.54.- Los pagos, se efectuaran en el lugar donde el trabajador preste sus servicios y se aran por nomina, en moneda de curso legal o por medio de cheque, en días y horas laborales, a través de un habilitado que en la institución sea nombrado por los trabajadores.

ART.55.- La Institución cubrirá los salarios devengados por los trabajadores en cargo a partida específica del presupuesto y por medio de nomina, antes del termino de la quincena en curso o en su defecto, el ultimo día hábil anterior a esas fechas.

ART.56.- Solo será posible hacer retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, por los conceptos siguientes:

- Por deudas contraídas con el Estado, por cobro de impuestos, por concepto de anticipos de sueldo, pagos hechos con exceso, errores, perdidas daños hechos a bienes de la Institución imputables al trabajador debidamente comprobados.
- Por cobro de cuotas Sindicales ordinarias o extraordinarias, o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su consentimiento.
- Por descuentos autorizados por autoridad judicial competente, para cubrir pensiones alimenticias que fueren exigidas al trabajador.
- Quando se trate de los descuentos ordenados por la Dirección de Pensiones del Estado, por motivo de obligaciones contraídas por el trabajador.
- Para cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido, derivadas de su participación en la sociedad mutualista.

f).- Los descuentos por faltas de asistencia injustificadas, o retardos reportados por la Institución operando para estos casos la prescripción en los términos que marca la ley.

g).- El monto total de los descuentos no podrá exceder del 30% del importe total del salario, salvo en los casos de sentencia ejecutoriada que así lo establezca y por haber contraído obligaciones el trabajador con cualquier instancia pública.

ART.57.- Los salarios y demás percepciones deberán pagarse personalmente al trabajador, excepto por causas de fuerza mayor este autoriza a un apoderado legal a que los reciba en su nombre.

ART.58.- Es nula la cesión de salarios a favor de terceras personas.

ART.59.- A todos los trabajadores de la Institución, como parte de su salario se les concederá un aguinaldo que no será inferior a cincuenta días de salario íntegro. En el caso de los trabajadores que hayan laborado menos de un año, el pago será proporcional al tiempo laborado.

#### CAPITULO XIV DE LAS VACACIONES Y LICENCIAS.

ART.60.- Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio en la Institución, disfrutarán del total de vacaciones distribuidas en tres periodos de diez días hábiles cada uno. Los periodos vacacionales se fijarán cada año de acuerdo con el calendario escolar que determine la Secretaría de Educación Jalisco, ajustándose a los periodos de primavera, verano e invierno.

I. LA INSTITUCION pagará a sus trabajadores previamente al inicio de los periodos de vacaciones los salarios correspondientes, así como una prima vacacional de diez días anuales en los periodos de vacaciones de primavera e invierno (cinco días por periodo), sobre su sueldo base.

II. En todo caso se dejarán guardias para la atención de asuntos urgentes, utilizándose primeramente los servicios de quienes no tuvieran derecho a vacaciones, y de los que tengan menor antigüedad.

ART. 61.- Cuando un trabajador no pueda hacer uso de sus vacaciones en los periodos señalados por haberse asignado alguna guardia, disfrutará de dichas vacaciones en el momento que lo solicite, siempre y cuando no se junten dos periodos en el mismo año, pero en ningún caso los servidores que laboren en los periodos vacacionales tendrán derecho a doble pago de sueldo.

ART.62.-Las licencias a que se refiere este ordenamiento será de dos clases: sin goce de sueldo y con goce de sueldo.

ART.63.- Las licencias sin goce de sueldo, se otorgara en los siguientes casos:

a).- Para los trabajadores de base que participen en un partido político, y busquen un cargo de elección popular.

b).- A los que tengan más de 3 tres a 5 cinco años de servicio hasta 90 días sin goce de sueldo y hasta 120 días más, sin sueldo.

ART.64.- Las licencias con goce de sueldo, se otorgaran en los siguientes casos:

a).- Los trabajadores que sufran enfermedades previa comprobación médica de los servicios correspondientes proporcionados o autorizados por la Institución.

b).- Para los trabajadores que desempeñen cargos Sindicales, dentro del Comité Directivo.

c).- Por enfermedades profesionales, durante todo el tiempo que sea necesario para el restablecimiento del trabajador, y en la inteligencia de que su reintegro y la indemnización que le corresponda en su caso, se ajustara a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

d).- por una sola ocasión cuando el trabajador vaya a contraer matrimonio, tendrá derecho a disfrutar de cinco días hábiles con goce de sueldo.

e).- Para la atención de un pariente en primer grado hasta por dos días, en los siguientes casos:

I.- Por enfermedad, una vez por año, con la presentación de la constancia respectiva, expedida por institución legalmente autorizada para la práctica de la medicina.

II.- Por defunción mediante el acta extendida por el registro civil.

III.- Cuando un trabajador tenga necesidad de iniciar los tramites para obtener su jubilación, por dos días hábiles.

f).- las trabajadoras disfrutaran de una licencia con goce de sueldo de noventa días, por maternidad, en los términos previstos por la ley.

g).- tres días hábiles para que el trabajador presente examen de tesis de Licenciatura Maestría o Doctorado, por una sola vez en cada caso, siempre que demuestre que dicha tesis se presente en dicho periodo.

h).- Por cualquier otro motivo, hasta por dos días en tres ocasiones distintas, separadas cuando menos por un mes dentro de cada año, estas licencias podrán ser otorgadas por los jefes de la institución, previa solicitud del interesado.

ART.65.- Las comisiones conferidas a los trabajadores fuera de su lugar de adscripción, deberán llevarse a cabo por necesidades del servicio, fundándose en criterios, mediante orden por escrito y previo pago de viáticos y tendrán la duración estrictamente necesaria para el desempeño de su objetivo.

ART.65.- Las licencias concedidas sin goce de sueldo, por razones de carácter particular del trabajador no serán renunciables, quien obtenga esta licencia será obligado a disfrutarla salvo cuando no se haya designado trabajador interino que lo sustituya, en cuyo caso el trabajador podrá reanudar sus labores antes del vencimiento estipulado.

ART.67.- Las solicitudes de licencias con o sin goce de sueldo, deberán plantearse con ocho días hábiles de anticipación, la institución deberá resolver en un término no mayor al del inicio de la licencia, salvo los casos de urgencia.

#### CAPITULO XV DE LOS CAMBIOS Y PERMUTAS

ART.68.- Los cambios de los trabajadores solo se efectuarán:

a).- A petición del interesado, en cuanto existan las condiciones para el cambio.

b).- Por permuta de empleos que reciban retribución equivalente, tengan equivalencia escalafonaria y condiciones similares de promoción, concertada de común acuerdo entre los trabajadores, sin perjuicio de terceros y con anuencia de la institución.

Se considerara inasistente la permuta, cuando en un lapso de treinta días después de efectuada, se compruebe que hubo alguna irregularidad por parte de los permutantes.

c).- por razones de enfermedad, peligro de vida, seguridad personal, debidamente comprobadas, ante la institución, a solicitud del interesado.

#### CAPITULO XVI DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y LA FORMA DE APLICARLAS

ART.69.- Tratándose de calificación de las infracciones disciplinarias y de su corrección, será competente el Superior Jerárquico del Trabajador involucrado.

ART.70.- Para los efectos de las presentes condiciones se consideran faltas, irregulares u omisiones de carácter leve, las que a continuación se detallan:

a).- Marcar y certificar su asistencia y no presentarse a desempeñar sus labores una vez transcurrido el tiempo necesario para su traslado al lugar de servicio.

b).- Tomar alimentos fuera del horario autorizado para tal efecto.

c).- Incurrir en descortesía con sus compañeros de labores y personas con las que tenga trato.

d).- Omitir, marcar o certificar su entrada o salida del centro de trabajo, sin contar con la autorización de su superior inmediato para esa omisión.

e).- Utilizar teléfonos y otros medios de comunicación oficiales, para tratar asuntos particulares, salvo el caso de notoria urgencia, a juicio de su superior inmediato.

f).- Permitir el acceso de personas ajenas al centro de trabajo, por motivos comerciales, personales de cualquier índole, en cuanto que no estén relacionadas con la prestación del servicio.

g).- Otras causas semejantes, a juicio del titular de la institución.

ART.71.- Las faltas a que se refiere el artículo anterior, serán sancionadas, si ocurren por primera vez en el lapso de un calendario escolar, con una amonestación que verbalmente le aplicara su superior inmediato.

ART.72.- Cualquier falta cometida por segunda o mas veces en un año calendario, se sancionara con una amonestación por escrito, de la cual se anexara copia al expediente personal del trabajador, tanto en el que se lleve en el centro de trabajo, como en la dirección de recursos humanos.

ART.73.- Para los efectos del artículo anterior, la reincidencia será de carácter genérica.

ART.74.- Para aplicar las sanciones a que se refiere el artículo anterior, el superior inmediato del trabajador involucrado, le dirigirá escrito haciéndole saber la falta u omisión que se le impute, invitándolo a responder igualmente por escrito en su

defensa y en su caso ofrecer pruebas, para lo cual se le concederá un lapso de tres días hábiles.

ART.75.- En este procedimiento escrito igualmente se dará intervención a la Representación Sindical correspondiente, la que podrá cerciorarse de que el escrito de denuncia sea entregado al trabajador.

ART.76.- Concluido el término mencionado con vista de las pruebas rendidas el superior inmediato emitirá resolución especificando los motivos por los cuales considera aplicable la sanción.

ART.77.- Si el trabajador o la Representación Sindical no están conformes con la resolución emitida, en un lapso de tres días hábiles presentarán por escrito ante el responsable de haber emitido la corrección o ante el superior de este, solicitando la reconsideración de la corrección disciplinaria.

ART.78.- En el primero de los casos, el responsable de haber emitido la corrección disciplinaria, remitirá a su jefe inmediato el procedimiento escrito así como el escrito de reconsideración.

ART.79.- Cuando el escrito sea presentado ante el jefe inmediato superior, requerirá a quien haya aplicado la corrección disciplinaria, por la remisión del procedimiento escrito, para el efecto de resolver la inconformidad.

ART.80.- El responsable de resolver la reconsideración, con base en las pruebas aprobadas en el procedimiento escrito y lo actuado en el mismo, emitirá resolución de carácter definitivo en un lapso no mayor de 10 días hábiles.

## CAPITULO XVII DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

ART.81.- De acuerdo con lo dispuesto por los artículos respectivos de la Ley y para evitar los riesgos profesionales, se observan las siguientes disposiciones:

a).- El reglamento interno de trabajo de la Institución, establecerán las medidas que consideren necesarias para ese efecto.

b).- En los lugares peligrosos de los centros de trabajo se fijaran avisos claros, precisos e llamativos que sirvan a los trabajadores para prevenir los riesgos y normar sus actos.

c).- Previamente, y dentro de las horas laborales, se instruirá a los trabajadores sobre maniobras contra incendios, en aquellos centros de trabajo en que, por naturaleza del trabajo pueden ocurrir, esos siniestros.

d).- La institución procurara acondicionar los locales de trabajo de manera que llenen las condiciones de higiene y seguridad prescritas por la Ley Federal del Trabajo, y las demás disposiciones aplicables. En la misma forma, proporcionaran a los trabajadores los medios de protección adecuados a la clase de trabajo que desempeñen.

e).- En el desempeño de sus funciones, los trabajadores estarán obligados a poner todo el cuidado necesario para evitar riesgos y enfermedades de cualquier naturaleza.

f).- Los trabajadores deberán comunicar a sus jefes inmediatos cualquier irregularidad peligrosa para la salud.

g).- Los trabajadores no deben operar maquinas cuyo manejo no este encomendado a su cuidado, salvo instrucciones expresas de sus superiores; en este caso, si se desconocieren su manejo, deberán manifestarlo así, para que sean tomadas las medidas procedentes.

h).- Solo los trabajadores autorizados para ello, podrán acercarse, operar o trabajar en instalaciones o equipos que impliquen riesgo, debiendo en todo caso, adoptar las precauciones necesarias y usar las herramientas o útiles de protección adecuados.

i).- Los trabajadores deben informar a sus superiores de los desperfectos que observen en las herramientas y útiles de trabajo.

j).- Los trabajadores no deben fumar, en los lugares en que se manejen artículos inflamables.

k).- queda prohibido a los trabajadores manejar explosivos, gasolina y otras sustancias inflamables, sin la debida precaución.

ART.82.- Para prevenir los riesgos profesionales se establecerá la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, la cual determinara los factores que se consideran insalubres y/o peligrosos, precisando las condiciones de trabajo y elementos de protección e higiene y de prevención de los riesgos profesionales o de trabajo que se requieran. Las determinaciones de esta comisión serán atendidas de manera inmediata por la Institución.

ART.83.- Cuando el riesgo tenga como consecuencia la muerte del trabajador, la Institución tramitara de inmediato el pago a los beneficiarios, de la indemnización correspondiente, en los términos señalados por la Ley, Reglamentos y convenios respectivos.

**CAPITULO XVIII  
DE LA DEFINICIÓN, INTEGRACIÓN Y FACULTADES  
GENERALES DE LAS COMISIONES MIXTAS**

ART.84.- Las Comisiones Mixtas son los órganos bilaterales establecidos en estas condiciones e integrados por representantes de la Institución y del Sindicato.

ART.85.- Las comisiones mixtas serán las siguientes:

a).- Comisión Mixta de Escalafón.

b).- Comisión Mixta de Capacitación y Becas.

c).- Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Laboral; y

g).- Las Comisiones eventuales que fijen de común acuerdo la Institución y el Sindicato.

ART.86.- Las Comisiones Mixtas una vez instaladas, elaboraran sus formas de funcionamiento, sin contravenir a lo dispuesto en la Ley, con el fin de establecer mecanismos adecuados para la tramitación y resolución pronta y expedita de los asuntos que sean de su competencia.

ART.87.- Los miembros de las Comisiones mixtas señaladas en estas condiciones, serán nombrados a través de los procedimientos y mecanismos que cada parte establezca, sin injerencia de la otra y duraran en sus funciones dos años.

ART.88.- Los integrantes de las comisiones Mixtas serán liberados de su carga laboral, el tiempo que se requiera de acuerdo con las normas establecidas por cada Comisión.

ART.89.- Para su integración y funcionamiento, las Comisiones Mixtas se regirán bajo los siguientes procedimientos:

a).- Funcionaran paritariamente, el numero de miembros de cada Comisión será determinado según las necesidades de la misma y bajo acuerdo convenido entre la Institución y el Sindicato.

b).- Las resoluciones y acuerdos de las comisiones serán validos cuando sean tomados por mayoría relativa, estando presente el 75% de sus integrantes. En caso de empate, la Comisión determinara mediante sus normas de

funcionamiento, los mecanismos para dirimir el asunto de que se trate. Todos los acuerdos serán por escrito y se harán del conocimiento del interesado, con copia a las partes.

c).- Las reuniones de las Comisiones Mixtas serán:

I.- **ORDINARIAS.**- Se establecerán en forma periódica de acuerdo a sus normas de funcionamiento y programa de trabajo, sin que la periodicidad entre una reunión y la otra rebase los sesenta días.

II.- **EXTRAORDINARIAS.**- Estas se establecerá en un máximo de tres días, después de que sea lanzada la convocatoria, y de acuerdo a la importancia del asunto en trámite, debiendo citarse a reunión por cualquiera de las partes.

En cualquiera de los casos anteriores, la Comisión respectiva deberá resolver en un plazo de diez días hábiles, a partir del conocimiento del problema.

Por su parte el trabajador tendrá un plazo de diez días hábiles, contado a partir del día siguiente a la recepción de la comunicación oficial para inconformarse ante la Comisión Mixta de la Conciliación y Resolución Laboral.

Así mismo, la contestación a las apelaciones por parte de esta Comisión, se hará en un plazo máximo de diez días hábiles.

d).- Cuando las resoluciones no sean satisfactorias al trabajador, o no se contemplen criterios de solución en la Comisión correspondiente este se reservara el derecho a inconformarse.

ART.90.- Son funciones de la Comisión Mixta de Escalafón, las señaladas en la Ley, y Reglamento correspondiente.

ART.91.- La Comisión Mixta de Capacitación y Becas, esta compuesta por dos representantes de la Institución y dos del Sindicato.

ART.92.- Las becas se otorgaran por necesidades de capacitación de la Institución y/o como estímulo para los trabajadores; en ambos casos, se dará preferencia a los trabajadores de base.

ART.93.- Los trabajadores beneficiados con una beca, tendrán derecho a que se les otorgue licencia sin goce de sueldo, debiendo acreditar haber obtenido un promedio mínimo general de 85 en cada período escolar por el tiempo que dure la beca.

Si el trabajador no obtiene el promedio considerado en el párrafo que precede deberá reintegrarse inmediatamente a sus labores so pena de que de no hacerlo sea rescindida la relación laboral sin responsabilidad para la Institución

Las becas con duración mayor a doce meses, deberán ser ratificadas anualmente, para los efectos, el interesado deberá rendir un informe sobre la misma, a la Comisión Mixta de Capacitación y Becas

ART.94.- Son funciones de la Comisión Mixta de Capacitación y Becas:

- a).- Celebrar acuerdos y/o convenios con otras instituciones nacionales y extranjeras.
- b).- Gestionar ante la Institución, un programa anual de becas.
- c).- Gestionar ante las instituciones correspondientes, el otorgamiento de becas complementarias al programa anual de becas.
- d).- Reglamentar la asignación de becas, tomando en cuenta la concordancia entre la actividad profesional y el contenido del curso becado.
- e).- Ofrecer programas de capacitación, de superación y de actualización, tomando en cuenta las necesidades de la Institución para los intereses de su personal.
- f).- Programar eventos culturales y científicos, como cursos, seminarios, congresos, para los trabajadores de la Institución, tendientes a superar su nivel de trabajo.

ART.95.- La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad estará integrada por un representante de la institución y un representante del Sindicato. Esta Comisión atenderá a las disposiciones y artículos relacionados a los trabajos insalubres, peligrosos, de protección, higiene y prevención de enfermedades profesionales.

ART.96.- Son funciones y obligaciones de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad

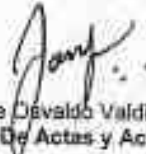
- a).- Determinar lineamientos y condiciones higiénicas a observar, en los centros de trabajo en donde las labores pudiesen ser insalubres y peligrosas.
- b).- Establecer mecanismos para la implantación de servicios de higiene, seguridad y prevención de accidentes o enfermedades en la zona, áreas y niveles que lo requieran.
- c).- Comunicar por escrito a la Institución, las jornadas de trabajo que por faltas de condiciones de higiene y seguridad, pongan en riesgo la vida y la salud de los trabajadores.


d).- Observar que en ningún caso los servicios y prestaciones, sean inferiores a lo que ordena el artículo 123 Constitucional, en materia de higiene y seguridad social.


El C. Lic. J. Osvaldo Plascencia López, Secretario General, el C. Lic. Reynaldo Gómez Jiménez, Srío. De Organización y Promoción Sindical y el C. Lic. Jorge Osvaldo Valdivia Gómez, Secretario de Actas y Acuerdos del Sindicato Único de Trabajadores del Instituto de Formación para el Trabajo y Universidades Tecnológicas del Edo. De Jalisco, **SUTIDEFTyUT, AUTORIZAMOS** el presente **REGLAMENTO** para ser presentado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco, en los términos de lo dispuesto por el Artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo.

  
Lic. J. Osvaldo Plascencia López  
Srío. General

  
Lic. Reynaldo Gómez Jiménez  
Srío. De Organización

  
Lic. Jorge Osvaldo Valdivia Gómez  
Srío. De Actas y Acuerdos

  
Lic. Alfredo Dávila Dávila  
Directos General del IDEFT.

  
Lic. Inés Maco de González  
Asesor Jurídico de Dirección  
General del IDEFT.