

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- La Universidad Tecnológica de Jalisco, Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Jalisco, es una Institución que tiene por objeto impartir e impulsar la educación correspondiente al nivel Técnico Superior Universitario. Sus trabajadores cumplirán con todo celo y esmero sus obligaciones y desempeñarán con eficacia las funciones que les correspondan.

Artículo 2.- Las disposiciones de este Reglamento rigen al personal que presta sus servicios a la Universidad, cualquiera que sea su contratación, categoría o relación de mando.

Artículo 3.- Los funcionarios y trabajadores atenderán la debida observancia de este Reglamento, dictando y acatando las órdenes e instrucciones que correspondan, sin actitudes ofensivas para la dignidad de sus subalternos y/o superiores, con la claridad y firmeza que demande la disciplina; así como la atención de responsabilidades y despacho de asuntos de su competencia.

Artículo 4.- Corresponde a la Universidad, expedir el conjunto de disposiciones obligatorias para Trabajadores y Patrones a que se refiere el Artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo, para la consecución de las finalidades que tienen encomendadas, de acuerdo a su Decreto de Creación, debiendo ser acordes a la propia Ley Federal del Trabajo.

Artículo 5.- Para el cumplimiento de su objeto, la Universidad contará con el siguiente personal:
Académico;
Administrativo; y
Técnico de apoyo.

El personal académico, se clasifica en Profesor de Tiempo Completo y Profesor de Asignatura.

El personal académico de acuerdo con la duración de sus funciones se divide en personal académico por tiempo determinado y por tiempo indeterminado.

El personal académico será el contratado por la Universidad para el desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación, vinculación y difusión, en los términos de las normas y disposiciones legales y reglamentarias y de los planes y programas académicos que se aprueben.

El personal administrativo será contratado por la Universidad para desempeñar las funciones que no se encuentren asignadas al personal académico.

El personal técnico de apoyo es el contratado por la Universidad para realizar actividades de apoyo específicas que posibiliten, faciliten y complementen la realización de las funciones académicas.

CAPITULO II DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 6.- Todos los empleados y trabajadores iniciarán y terminarán con puntualidad la jornada de trabajo que les corresponda.

Artículo 7.- Se entiende por jornada el tiempo diario que el trabajador está a disposición de la Universidad para prestar su trabajo, de acuerdo con su contratación y la distribución de sus actividades.

Artículo 8.- La jornada de trabajo puede ser diurna, nocturna o mixta, conforme a lo siguiente:

- I. Diurna, la comprendida entre las seis y las veinte horas;
- II. Nocturna, la comprendida entre la veinte y las seis horas; y
- III. Mixta, la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario, se considerará como jornada nocturna.

Artículo 9.- Para los trabajadores de tiempo completo, la duración máxima será de ocho horas la diurna, totalizando cuarenta horas a la semana; siete la nocturna, totalizando treinta y cinco horas a la semana; y siete horas con veinte minutos la mixta, totalizando treinta y seis con cuarenta minutos a la semana.

Artículo 10.- El trabajador que cumpla con su jornada laboral de acuerdo a la cláusula anterior, disfrutará por lo menos de 2 dos días de descanso pago de sueldo íntegro.

Tendrá media hora diaria para comida durante la cual podrá retirarse de su lugar de adscripción, la cual podrá ser opcional por el trabajador, siempre y cuando las condiciones académicas lo permitan y no se afecten las cargas académicas.

Artículo 11.- En caso de los trabajadores de tiempo parcial, su jornada quedará reducida a las horas/semana/mes que de acuerdo al Contrato Individual de trabajo deban laborar.

Artículo 12.- En caso de ser necesaria la participación del trabajador fuera de su horario de trabajo, deberá de negociarse anticipadamente con el trabajador y notificarle por escrito cual será la duración de la jornada de trabajo. La Universidad se compromete a compensar el tiempo otorgado de manera proporcional, en un lapso no mayor de 30 treinta días naturales.

Artículo 13.- El horario de labores de los trabajadores será establecido según las necesidades de la Universidad, que podrá variar de un ciclo escolar a otro y podrá ser discontinuo conforme a las mismas necesidades de la Universidad, previo consentimiento del trabajador, cuando sea de tiempo completo. El titular del área correspondiente comunicará al personal el horario de labores 10 (diez) días hábiles antes del inicio de clases de cada ciclo escolar, con el fin de que dicho personal proponga las modificaciones que considere pertinentes. Una vez que el responsable atienda las observaciones del personal, observaciones que deberán efectuarse dentro de los 5 (cinco) días siguientes, el horario que fije será definitivo por todo el ciclo escolar.

Artículo 14.- El horario de labores del personal se establecerá de acuerdo con las necesidades de programación de los planes de estudio de las carreras que ofrece la Universidad.

Artículo 15.- El Departamento de Recursos Humanos establecerá el sistema de control de asistencia que considere más idóneo, dependiendo de la naturaleza del servicio a cargo de

cada área. Los trabajadores estarán obligados a registrar su ingreso y su salida del trabajo utilizando dicho sistema. En general, se establecerán mecanismos que fomenten y estimulen la puntualidad y asistencia, así como el reconocimiento al cumplimiento de las labores asignadas.

En el caso de los trabajadores de jornada discontinua registrarán su entrada cada vez que reinicien su actividad.

Artículo 16.- El personal deberá asistir puntualmente a sus labores en los términos de su nombramiento o contrato, concediéndoseles únicamente 10 (diez) minutos de tolerancia. De los 11 (once) a los 20 (veinte) minutos se considera retardo. Después de este lapso y siempre y cuando se de un caso de fuerza mayor, fortuita o cualquier otra que no dependa del trabajador, será opcional para el Jefe inmediato permitir o no el ingreso del trabajador a sus labores y computar el día como asistencia o inasistencia, según el caso.

Artículo 17.- Cuando el trabajador omita registrar el inicio o conclusión de su jornada, la omisión será considerada como inasistencia para todos los efectos legales procedentes, a menos que se acredite que la omisión sea por causas imputables a la Universidad o la justifique su superior inmediato.

Artículo 18.- La Dirección de Administración y Finanzas, a través del Departamento de Recursos Humanos, analizará los reportes de puntualidad y asistencia y determinará en el caso de las faltas y retardos los descuentos correspondientes que se aplicarán dentro de las 2 (dos) quincenas siguientes a la quincena en que tuvieron lugar, de acuerdo al reporte generado por el superior inmediato del trabajador.

CAPITULO III DEL SALARIO

Artículo 19.- Salario es la retribución que la Universidad debe pagar al trabajador por sus servicios. Los salarios para los trabajadores de la Universidad serán uniformes para cada nivel de su categoría o puesto de conformidad con lo previsto en el tabulador que para ese efecto autorice la Coordinación General de Universidades Tecnológicas, el cual adopta este Reglamento con las modalidades y alcances que en el mismo se establecen. Es decir, que a trabajo igual desempeñado en puesto o plaza, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario también igual.

Lo anterior no será aplicable al trabajo académico conforme en lo dispuesto en el artículo 353 inciso "N" de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 20.- Las partes convienen expresamente que no es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.

Artículo 21.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, prestaciones en especie y, en general, cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Artículo 22.- El salario de los profesores de asignatura será de tipo variable y éste se determinará de acuerdo a las horas/semana/mes que les sean asignadas. Estos invariablemente serán contratados conforme al procedimiento establecido en el Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia del Personal Académico.

Artículo 23.- Los pagos se harán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se efectuarán en cheque de la Universidad o mediante el mecanismo más eficaz y seguro

que la banca comercial proporcione, a más tardar los días 14 (catorce) y penúltimo de cada mes. Cuando el día de pago sea inhábil, deberá efectuarse el día hábil inmediato anterior. El pago deberá efectuarse oportunamente de manera que los trabajadores estén en condiciones de recibir su salario el mismo día de pago y dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 24.- Las retenciones, descuentos o deducciones en los salarios de los trabajadores sólo se podrán practicar en los casos siguientes:

- I. Cuando el trabajador contraiga deudas con la Universidad por concepto de pagos realizados por exceso, errores en nómina, pérdidas o averías al mobiliario o equipo bajo su resguardo, o al patrimonio de la Universidad, si esto ocurre por negligencia del trabajador;
- II. Por concepto de impuesto sobre el producto del trabajo relacionado con el sueldo;
- III. Pagos de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social
- IV. Cuando se retire de su adscripción para asistir a una reunión sindical y no lo haga, el Sindicato entregará una relación para tal fin;
- V. Cuotas sindicales, debidamente notificadas por el Sindicato a la Universidad, siempre que exista la afiliación del trabajador;
- VI. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad judicial;
- VII. Descuentos por faltas de asistencia injustificadas o retardos en los términos previstos en el Contrato Colectivo de Trabajo; y
- VIII. Los demás descuentos previstos y autorizados por la Ley Federal del Trabajo.
- IX. Cuando por acuerdo del Sindicato y trabajador y previa petición del Sindicato solicite la retención, vía nómina, para cualquier adquisición de bienes o servicios.

Artículo 25.- La cantidad descontable en ningún caso podrá ser mayor del 30% del salario mensual con excepción de las cuotas de seguridad social y aquellas que fije la autoridad judicial, y establezca la ley.

Artículo 26.- Cuando un trabajador falte injustificadamente a sus labores y estos días le hayan sido cubiertos como si los hubiese trabajado, los responsables de las áreas correspondientes, por conducto del Departamento de Recursos Humanos, aplicarán las medidas necesarias para el efecto de que dichos pagos se deduzcan del salario del trabajador en un plazo no mayor de un mes.

Artículo 27.- Es nula la cesión de los salarios en favor de terceras personas, cualquiera que sea el nombre o forma que se le dé.

CAPITULO IV DIAS DE DESCANSO Y VACACIONES

Artículo 28.- Son días de descanso obligatorio los siguientes: 1o. de enero; primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; 1o. de mayo; 16 de septiembre; tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; 25 de diciembre, y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Además de los días de descanso obligatorios establecidos en la Ley, la autoridad educativa del Estado, dará a conocer el Calendario Oficial de los demás días de descanso, que no se encuentran incluidos en el párrafo anterior.

Artículo 29.- El trabajador tiene derecho, con pago de salario íntegro, a 20 (veinte) días hábiles de vacaciones anuales, de acuerdo al Calendario escolar de la Universidad las cuales son irrenunciables y no acumulativas.

A partir del sexto mes de servicios cumplidos, los trabajadores de nuevo ingreso podrán disfrutar de la parte proporcional de las vacaciones que les corresponda.

Los profesores de asignatura y personal técnico gozarán de dicho derecho de la siguiente manera: dentro del periodo del cuatrimestre Enero-Abril 5 (cinco) días (correspondiendo a semana santa), del cuatrimestre Mayo-Agosto 5 (cinco) días y del cuatrimestre Septiembre-Diciembre 10 (Diez) días (correspondiente al periodo navideño de acuerdo a calendario escolar).

Artículo 30.- Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los 10 (diez) días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso tendrá derecho al pago de las mismas.

Artículo 31.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Artículo 32.- El trabajador no gozará del período de vacaciones completo cuando se le haya otorgado licencia sin goce de sueldo, sino en forma proporcional a los días efectivos de trabajo.

Artículo 33.- Al trabajador con derecho a vacaciones se le cubrirá una prima vacacional de 24 (veinticuatro) días de sueldo base, pagadero en forma proporcional a los periodos de vacaciones disfrutados, de acuerdo al calendario oficial de la Universidad repartidos en tres exhibiciones, una por cuatrimestre. En el caso de los profesores de asignatura, la prima vacacional se cubrirá de manera proporcional en el pago de la hora-semana-mes

Artículo 34.- La trabajadora que durante el período de vacaciones esté incapacitada por gravedad, tendrá derecho a que se le repongan los días de vacaciones que no disfrutó una vez concluida la incapacidad.

CAPÍTULO V DEL AGUINALDO

Artículo 35.- Aguinaldo es la prestación económica anual que se otorga al trabajador que preste sus servicios a la Universidad.

Artículo 36.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual de 50 (cincuenta) días, sobre sueldo percibido durante el tiempo laborado, pagadero en una sola exhibición, a más tardar el día 15 de diciembre del año que corresponda, y el mismo estará comprendido en el presupuesto de egresos, el cual preverá la forma de pagarlo. En el caso de los profesores de asignatura, el aguinaldo se cubrirá de manera proporcional en el pago de la hora-semana-mes.

El aguinaldo se cubrirá proporcionalmente tomando en cuenta las faltas de asistencia injustificadas, licencias sin goce de sueldo y días no laborados por sanciones impuestas.

Artículo 37.- Los trabajadores que hayan prestado sus servicios por un lapso menor a un año calendario tendrán derecho a que se le pague la parte proporcional de aguinaldo, conforme a los días efectivamente laborados.

Artículo 38.- Cuando concluya la relación de trabajo antes de la fecha de pago del aguinaldo, la Universidad cubrirá al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo laborado.

CAPITULO VI DE LAS LICENCIAS

Artículo 39.- El Trabajador de la Universidad podrá disfrutar de permisos y licencias con goce y sin goce de sueldo en los términos de este capítulo.

Artículo 40.- Cuando los trabajadores tengan que desempeñar comisión de representación del Estado o de elección popular incompatible con su trabajo, la Entidad Pública les concederá el permiso o licencia necesaria sin goce de sueldo y sin perder sus derechos escalafonarios y de antigüedad, por todo el lapso que el interesado esté en el desempeño correspondiente de dicho encargo.

Artículo 41.- El trabajador que contraiga nupcias y tenga más de un año de antigüedad, tendrá derecho a una licencia con goce de sueldo hasta por 5 (cinco) días hábiles, debiendo probar este hecho con el acta de registro civil correspondiente.

Artículo 42.- La Universidad concederá al trabajador 2 (dos) días con goce de sueldo, por el nacimiento de un hijo, debiendo notificar a su superior inmediato, inclusive vía telefónica el primer día de ausencia y presentar el acta de nacimiento o registro del hospital, al reincorporarse a sus actividades.

Artículo 43.- La Universidad proporcionará a la trabajadora en estado de gravidez, licencia por 90 (noventa días), pudiendo ser 30 (treinta) días antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y 60 (sesenta) días más, después del mismo, para ello deberá presentar la incapacidad médica expedida a su favor por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 44.- Las madres trabajadoras, durante el período de lactancia disfrutarán de dos descansos extraordinarios de 30 (treinta) minutos cada uno, por día laborado de ocho horas, durante un período de 5 (cinco) meses, contados a partir de la fecha de reincorporación a sus labores, negociando con su jefe inmediato si el descanso lo tomará:

- I. Media hora al inicio de la jornada y media hora al final;
- II. Una hora al inicio de la jornada; o
- III. Una hora al final de la jornada.

Artículo 45.- La Universidad concederá al trabajador hasta 5 (cinco) días con goce de sueldo, con motivo de la muerte de un familiar en línea directa o cónyuge o concubino (a), debiendo notificar a su superior inmediato, inclusive vía telefónica el primer día de ausencia, y presentar el acta de defunción correspondiente, al reincorporarse a sus actividades.

Artículo 46.- El Trabajador Sindicalizado previa gestión del Sindicato, que vaya a presentar examen profesional o de grado, y que tenga más de un año de antigüedad, tendrá derecho a una licencia con goce de sueldo por 3 (tres) días, debiendo presentar documento oficial que establezca fecha para la presentación del examen.

La Universidad apoyará al Trabajador Sindicalizado previa gestión del Sindicato, con la impresión de su tesis con una ayuda económica que establece la Coordinación General de Universidades Tecnológicas, debiendo presentar esta solicitud a la Dirección de Administración y Finanzas, con un mes de anticipación a la fecha en que tenga que disponer

de los ejemplares de dicha tesis, debiendo presentar igualmente el Trabajador Sindicalizado el trabajo impreso y capturado.

El derecho establecido en la presente cláusula, queda sujeta a la disponibilidad presupuestal del Gobierno Federal en el año fiscal correspondiente.

La UTJ concederá al trabajador sindicalizado 3 (tres) días económicos con goce de sueldo al cuatrimestre, previa autorización del Sindicato, para que realice actividades en razón de sus necesidades, de los cuales uno será disfrutado por el trabajador para la fecha que este lo solicite y los otros dos al final de cada cuatrimestre en fecha programada por la Universidad.

Artículo 47.- La Universidad, previo el estudio del caso, podrá conceder permiso o licencia sin goce de sueldo a sus trabajadores hasta por:

- I. 60 (sesenta) días por cada año calendario, siempre que el solicitante tuviere, por lo menos un año de antigüedad en el servicio.
- II. 30 (treinta) días, cuando éstos tengan por lo menos, 6 (seis) meses de antigüedad en el servicio.

Para que los permisos o licencias se concedan es requisito previo la solicitud por escrito con 8 (ocho) días anteriores a la fecha en que debe empezar a surtir sus efectos el mismo.

CAPITULO VII LUGAR DE TRABAJO

Artículo 48.- Todos los trabajadores tienen la obligación de iniciar sus labores a la hora de entrada de su turno, debiendo desempeñarlo en el lugar donde se encuentra ubicado su área de trabajo.

Artículo 49.- Sin la autorización escrita que extienda para el efecto el jefe inmediato superior ningún trabajador podrá laborar trabajos extraordinarios salvo en los casos a que se refiere el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que, la Universidad no estará obligada a reconocer ningún tiempo extraordinario sin la correspondiente autorización.

CAPITULO VIII DE LA LIMPIEZA DE LOCALES, MOBILIARIOS Y OTROS

Artículo 50.- El aseo de locales y mobiliario se realizará de acuerdo con los horarios que se establezcan para estos fines, y de acuerdo con las necesidades de la Universidad.

Artículo 51.- Cuando a juicio de las Autoridades Universitarias, se hubiere incurrido en responsabilidades por haber causado intencionalmente o por imprudencia manifiesta la pérdida o deterioro de las herramientas, instrumentos, equipo o mobiliario, se sancionará al trabajador y quedará obligado a reparar el daño causado.

Artículo 52.- Los trabajadores inmediatamente deberán comunicar a su jefe inmediato los desperfectos o irregularidades que sufran los mobiliarios, instrumentos de trabajo que les hayan sido confinados.

CAPITULO IX LABORES INSALUBRES O PELIGROSAS Y RIESGOS DE TRABAJO

Artículo 53.- Se entiende que no existen en el centro de trabajo labores insalubres o

peligrosas dado la naturaleza del trabajo que se desempeña y la Universidad cumple afiliando a sus trabajadores en el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que los trabajadores estarán sujetos en este capítulo a las disposiciones y reglamentos del Seguro Social.

Artículo 54.- Todo trabajador está obligado a prevenir los accidentes de trabajo y por lo tanto pondrá todo su empeño y cuidado al manejar los instrumentos de trabajo.

Artículo 55.- Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo.

Artículo 56.- Los riesgos de trabajo que sufran los trabajadores, se regirán por las disposiciones del convenio firmado con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 57.- Con el fin de que las posibilidades de consumación de riesgo de trabajo en las actividades que los trabajadores de la Universidad desarrollan, se prevengan o reduzcan al máximo, se adoptarán las siguientes medidas:

- I. Se establecerán programas de divulgación dirigidos a los trabajadores sobre técnicas para prevención de riesgos de trabajo;
- II. Se dotará a los trabajadores de equipos, accesorios y dispositivos de protección adecuados a la actividad que desarrollan;
- III. Se impartirán cursos de primeros auxilios y técnicas de emergencia para casos de siniestros;
- IV. En todos los lugares de trabajo se instalarán avisos claros y precisos que sirvan a los trabajadores para prevenir y normar sus actos en relación a los equipos y medidas adecuadas que deban adoptar para su protección, así como aquellos que indiquen las prohibiciones de acceso o de acciones a desarrollar; y
- V. Se deberá integrar una Comisión de Seguridad e Higiene con representantes de la Universidad y el personal que sea nombrado por la mayoría de los trabajadores.

Artículo 58.- Los jefes, encargados o responsables del trabajo tienen la obligación de vigilar que sus subordinados durante el desempeño de sus actividades, adopten todas las precauciones necesarias para evitar que éstos puedan sufrir algún daño; asimismo, están obligados a cumplir y hacer cumplir las medidas preventivas de seguridad conducentes.

Artículo 59.- Los jefes, encargados o responsables de área, están obligados a:

- I. Denunciar a la Comisión de Seguridad e Higiene sobre las violaciones que los trabajadores cometieran a las normas de seguridad contenidas en los Reglamentos correspondientes, asimismo, los trabajadores tienen la obligación de reportar las violaciones que sus superiores cometan en relación a las normas antes mencionadas; y
- II. Informar oportunamente a su jefe inmediato superior, acerca de las condiciones defectuosas en instalaciones, maquinaria, herramientas o equipo que pueda motivar algún riesgo, lo anterior, con el fin de que se tomen las medidas correctivas apropiadas para prevenirlos.

Artículo 60.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Transportar sustancias peligrosas de manera inapropiada así como realizar labores peligrosas, sin utilizar el equipo de seguridad que corresponda a la actividad, asimismo abordar o descender de vehículos oficiales en movimiento; viajar en número mayor de su cupo; hacer conducirse en carros o elevadores cargados con materiales pesados y peligrosos;
- II. El uso de máquinas, aparatos o vehículos cuyo manejo no está puesto a su cuidado, salvo que reciban de sus jefes bajo la responsabilidad de éstos, órdenes expresas al efecto. Si desconocieran el manejo de los mismos, deberán manifestarlo a sus propios jefes;
- III. Emplear maquinaria, herramienta, vehículos y útiles de trabajo, que requiera el desempeño de sus labores en condiciones impropias, que puedan originar riesgos para sus vidas o las de terceros;
- IV. Fumar o encender fuego en las bodegas, almacenes, depósitos y lugares en que se guarden artículos inflamables, explosivos o de fácil combustión; y
- V. Ingerir bebidas embriagantes, sustancias tóxicas enervantes o cualesquiera otras sustancias que alteren sus facultades mentales o físicas en el desempeño de sus labores.

Los trabajadores que violen órdenes o permitan la infracción de las anteriores prohibiciones serán sancionados conforma a las disposiciones contenidas en este Reglamento, o en los ordenamientos legales conducentes.

CAPÍTULO X

DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 62.- Son derechos de los trabajadores:

- I. Recibir de los miembros de la comunidad universitaria el respeto debido a su persona, propiedades, posesiones y derechos;
- II. Percibir el salario que les corresponda;
- III. Disfrutar de descansos y vacaciones;
- IV. Recibir aguinaldo;
- V. Obtener, en su caso, los permisos y licencias que establece el contrato colectivo;
- VI. Gozar de los beneficios de la seguridad social en la forma y términos establecidos por la Ley de Seguridad Social;
- VII. Asistir a las actividades de capacitación que les permitan elevar sus conocimientos, aptitudes y habilidades, para el adecuado desarrollo de las funciones encomendadas;
- VIII. Asistir a las actividades de capacitación sindical que les permitan elevar sus conocimientos de sus derechos laborales y sindicales; previo acuerdo entre la Universidad y el Sindicato.
- IX. Recibir las indemnizaciones legales que les corresponda por riesgos profesionales, de acuerdo a lo establecido por la Ley de Seguridad Social y la Ley Federal del Trabajo;
- X. Los que señale su nombramiento o contrato y los demás ordenamientos jurídicos aplicables en la materia;
- XI. Hacer uso de las instalaciones deportivas, cumpliendo las políticas internas aplicables;
- XII. Participar en los programas culturales, deportivos y de recreación que se lleven a cabo a favor de los trabajadores por parte del Sindicato;

- XIII. Renunciar al empleo; y
- XIV. Asistir a las sesiones del Comité Ejecutivo en caso de pertenecer a la Mesa Directiva del Sindicato, así como a las Asambleas Generales en caso de ser agremiado.

Artículo 63.- Los trabajadores tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Informar oportunamente al Departamento de Recursos Humanos el cambio de domicilio o teléfono;
- II. Portar la credencial que lo identifica como trabajador de la Universidad;
- III. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables, conforme a la legislación laboral, al Contrato Colectivo de Trabajo, y las consignadas en este reglamento;
- IV. Desempeñar el empleo o cargo a que sea adscrito;
- V. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y registrar sus horas de entrada y salida, mediante el procedimiento establecido;
- VI. Presentarse a sus labores aseado y vestido adecuadamente;
- VII. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, y en la forma, tiempo y lugar convenido, atendiendo a los procedimientos y reglamentos vigentes.
- VIII. Observar una conducta decorosa en todos los actos de su vida universitaria o académica y no dar motivo con actos escandalosos a que de alguna manera se menoscabe su buena reputación en perjuicio del servicio que se les tenga encomendado;
- IX. Ser respetuoso con los miembros de la comunidad universitaria;
- X. Guardar la discreción debida en el desempeño de sus labores;
- XI. Evitar actos que pongan en peligro la seguridad de la Universidad, la de sus compañeros y la suya propia;
- XII. Hacer del conocimiento de la Universidad las enfermedades contagiosas que padezca;
- XIII. Dar el uso y manejo apropiados de los instrumentos de trabajo, maquinaria, equipos y responder por documentación, correspondencia, valores y demás bienes de la Universidad los cuales tengan bajo su custodia;
- XIV. Pagar los daños que cause a la Universidad, cuando le sean imputables y su responsabilidad haya sido plenamente probada, de acuerdo al resultado de las actuaciones administrativas y judiciales practicadas para tales efectos por el Abogado General y la comisión propuesta por el Sindicato cuando sea sindicalizado;
- XV. Dar aviso oportuno de las fallas, averías y faltantes de los instrumentos de trabajo, equipo, documentos y demás bienes de la Universidad;
- XVI. Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que la Universidad programe, siempre y cuando sean avalados por la comisión mixta de capacitación cuidando la pertinencia y calidad de los mismos;
- XVII. Cumplir con las comisiones sindicales que el Comité Ejecutivo le asigne;
- XVIII. Asistir a las sesiones del Comité Ejecutivo en caso de pertenecer a la Mesa Directiva del Sindicato, así como a las Asambleas Generales en caso de ser agremiado, procurando afectar lo menos posible las actividades propias de la Universidad;
- XIX. En caso de renuncia, no dejar el servicio sino hasta que ésta le haya sido aceptada y entregado los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, de conformidad con las disposiciones aplicables;
- XX. Las demás que establezcan las leyes, reglamentos y demás disposiciones establecidas para el efecto; y

- XXI. Responder de los daños que se causen a los bienes cuando dichos daños les sean imputables por haberlos cometido intencionalmente o por obrar con extrema imprudencia. La responsabilidad que previene esta fracción se entiende sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que procedan.

Artículo 64.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso expreso de la Universidad;
- II. Permitir que su asistencia sea registrada por otra persona no autorizada, para tal efecto;
- III. Utilizar el tiempo de labores en actividades personales o ajenas a las pactadas en el contrato individual de trabajo;
- IV. Aprovechar los servicios del personal o utilizar los equipos o instrumentos de trabajo en asuntos particulares o ajenos a los de la Universidad;
- V. Proporcionar a los particulares, sin la debida autorización, documentos, datos o informar de los asuntos de la Universidad;
- VI. Registrar su asistencia y no presentarse a su lugar de trabajo;
- VII. Solicitar, insinuar o recibir gratificaciones u obsequios de alumnos o particulares, con relación al despacho de asuntos propios de la Universidad;
- VIII. Alterar en forma individual o colectiva el orden y disciplina en la Universidad;
- IX. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad de la Universidad o de la comunidad universitaria o de algún miembro de ésta;
- X. Incurrir en actos inmorales, de violencia, amagos, injurias o malos tratos hacia algún miembro de la comunidad universitaria;
- XI. Ejecutar actos que afecten las buenas costumbres de la comunidad universitaria;
- XII. Alterar, modificar, falsificar o destruir documentos de la Universidad sin autorización de su superior inmediato;
- XIII. Utilizar la representación oficial de la Universidad para asuntos personales;
- XIV. Fijar avisos, propaganda, anuncios o leyendas de cualquier clase en las oficinas, edificios o instalaciones de la Universidad, con excepción de las notificaciones oficiales y las relacionadas con las actividades sindicales;
- XV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de una droga o enervantes, dentro de las instalaciones de la Universidad o fuera de ellas, siempre y cuando realice actividades relacionadas a sus funciones, salvo que exista prescripción médica;
- XVI. Introducir o tener en su poder bebidas embriagantes o drogas enervantes, en las oficinas e instalaciones así como en los medios de transporte propiedad de la Universidad;
- XVII. Causar daños o destruir intencionalmente o por negligencia el equipo, instalaciones, edificios, obras, maquinaria, instrumentos, documentos y demás bienes de la Universidad;
- XVIII. Introducir o portar cualquier tipo de arma;
- XIX. Hacer caso omiso a los avisos tendientes a conservar la higiene y la prevención de riesgos de trabajo;
- XX. Suspender las labores sin autorización previa de las autoridades competentes de la Universidad;
- XXI. Sustraer útiles o equipo de trabajo de las instalaciones de la Universidad;
- XXII. Exhibir una conducta indecorosa en los actos de su vida Universitaria o Académica; y,
- XXIII. Las demás que establezcan las leyes, el presente Reglamento Interior de Trabajo y demás disposiciones establecidas para el efecto.

CAPÍTULO XI
DE LA SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Artículo 65.- La relación de trabajo quedará sin efecto, y sin responsabilidad para la UTJ, en los siguientes casos:

- I. Cuando el trabajador proporcione documentos y/o datos falsos;
- II. Cuando el trabajador no se presente a tomar posesión del empleo conferido en un plazo de cuatro días a partir de su vigencia, salvo causa justificada.

Artículo 66.- La UTJ podrá suspender los efectos de la relación de trabajo, sin que signifiquen la rescisión del mismo, en los siguientes casos:

- I. Cuando el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa que signifique un peligro para la comunidad universitaria;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no se origine por un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si obtiene su libertad provisional deberá reintegrarse al trabajo de inmediato, siempre y cuando haya cumplido con la obligación de avisar a la Institución oportunamente de la causa de la suspensión;
- IV. El arresto administrativo del trabajador que no exceda de quince días;
- V. El desempeño de cargos de elección popular directa o indirecta;
- VI. Alistarse y servir, para asegurar y defender los intereses de la Patria;
- VII. La designación del trabajador como representante ante los Organismos Estatales, Tribunal de Arbitraje y Juntas Locales o Federales, en su caso, Comisión Nacional de Salarios Mínimos y otras semejantes;
- VIII. La falta de los documentos que exijan La Ley Orgánica y los Reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador;
- IX. Y todas las demás que establezca la legislación vigente.

Artículo 67.- Son causas de terminación de la relación individual de trabajo para los trabajadores, sin responsabilidad para la Universidad, las siguientes:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La renuncia escrita del trabajador;
- III. La muerte del trabajador;
- IV. La conclusión de la obra determinada que dio origen a la relación de trabajo;
- V. La terminación del plazo o de las causas que dieron origen al establecimiento de la relación de trabajo por tiempo determinado;
- VI. La incapacidad total permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores. Esta incapacidad deberá ser dictaminada por médico del Instituto Mexicano del Seguro Social. En este caso el trabajador afectado tendrá derecho a que se le paguen tres meses de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes.

Artículo 68.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la Universidad y, por lo tanto, podrá ser separado o despedido de sus labores el trabajador en los siguientes casos:

- I. Por presentar el trabajador certificados falsos o referencias en las que se atribuya capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de 30 (treinta) días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Por incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad o de honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo y funcionarios de la Universidad contra los alumnos o compañeros de trabajo dentro o fuera de las horas de servicios o dentro de las

- instalaciones, independientemente de la sanción que le corresponda si constituye un delito, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
 - IV. Por ocasionar el trabajador intencionalmente daños a las instalaciones, obras, libros, maquinaria, instrumentos, materias primas o demás objetos relacionados con el trabajo; o por sustraer sin autorización libros, documentos, registros, archivos, equipo, herramienta o cualquier objeto propiedad de la Universidad;
 - V. 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;
 - VI. Por comprometer con 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;
 - VII. Por cometer actos inmorales en las instalaciones de la Universidad;
 - VIII. Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviese conocimiento con motivo de su trabajo cuya divulgación cause perjuicio considerable a la Universidad;
 - IX. Por faltar a sus labores sin causa justificada o sin permiso, más de 3 (tres) días en un periodo de 30 (treinta) días;
 - X. Por desobedecer el trabajador reiterada e injustificadamente las órdenes que reciba de sus jefes o titulares de la dependencia, siempre que se trate del trabajo contratado;
 - XI. 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;
 - XII. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá de poner el hecho en conocimiento de sus jefes o titulares de la dependencia y presentar la prescripción suscrita por el médico; igualmente por poseer, introducir o facilitar la introducción a las instalaciones de la Universidad de narcóticos o drogas enervantes;
 - XIII. Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión con motivo de un delito, que impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
 - XIV. Por solicitar o aceptar obsequios, recompensas o préstamos a las personas con quien trata el trabajador asuntos oficiales, sean o no, consecuencia de éstos;
 - XV. Por realizar el trabajador gestiones propias o mediante interpósita persona, en favor de terceros en asuntos que comprometan a la dependencia en que preste sus servicios;
 - XVI. Por abandono o ausencia de sus labores dentro de la jornada de trabajo, sin autorización de sus superiores y antes de la hora de salida reglamentaria, aun cuando regrese para registrar su salida;
 - XVII. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere; y
 - XVIII. En los demás casos previstos en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 69.- El trabajador podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para el mismo, cuando la Universidad incurra en las causales previstas en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 70.- La Universidad, antes de imponer sanción alguna a los trabajadores deberá agotar el siguiente procedimiento de investigación que indistintamente podrá ser tramitado por el Abogado General o el representante expresamente facultado:

- I. La Universidad citará por escrito al trabajador implicado y al representante del Sindicato, con no menos de dos días hábiles de anticipación, a una audiencia de investigación administrativa. En dicho citatorio se especificarán los hechos que se le imputan al trabajador implicado que puedan dar lugar a la rescisión, así como el lugar, fecha y hora en que se llevará a cabo la audiencia.
- II. La audiencia de investigación administrativa será presidida por el rector y/o el abogado general o el representante de la Universidad expresamente facultado y podrán participar en la misma el trabajador implicado y el representante del Sindicato, sin que pueda diferirse, suspenderse o interrumpirse por la inasistencia de cualquiera de ellos o de ambos, sin causa justificada.
- III. En la misma audiencia, el trabajador implicado y el representante del Sindicato podrán declarar, alegar y ofrecer las pruebas pertinentes en relación con las imputaciones; así mismo, se exhibirán y desahogarán, en su caso, tanto las pruebas de cargo como las de descargo.
- IV. Todo el procedimiento previo de investigación concluirá en esa única audiencia, que tampoco podrá ser interrumpida, suspendida o diferida por inasistencia de testigos o por imposibilidad del desahogo oportuno de otras pruebas. De esta audiencia deberá levantarse un acta circunstanciada que deberá ser firmada por quienes participaron en ella y, según el caso, se asentarán las razones de la falta de firmas.
- V. Levantada el acta, quien haya presidido la audiencia turnará el expediente al rector, quien resolverá lo conducente, en los tiempos que para tal efecto la ley establezca.
- VI. Tanto la investigación como, en su caso la sanción deberán de llevarse a cabo dentro del plazo no mayor a 60 (sesenta) días contado a partir de que la Universidad tenga conocimiento de los hechos imputados al trabajador implicado.

El presente procedimiento se aplicará para todo tipo de sanciones a excepción de la rescisión de la relación laboral conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y al 68 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Artículo 71.- El trabajador que sea su deseo separarse de su cargo de forma voluntaria deberá acordarlo con la Universidad en un término no mayor de 3 (tres) días hábiles; la Universidad se obliga a pagar en un término no mayor de 15 (quince) días naturales el finiquito correspondiente, siempre y cuando presente sus constancias de no adeudo de los Departamentos de Recursos Materiales, Contabilidad, Recursos Humanos y Biblioteca.

Artículo 72.- Los titulares de los Departamentos a que se refiere la cláusula anterior, deberán expedir las constancias respectivas en un término máximo de 2 (dos) días hábiles, contadas a partir de la presentación de la solicitud.

Artículo 73.- A los trabajadores sindicalizados comisionados para cubrir una plaza de confianza se les suspenderán sus derechos y obligaciones sindicales, hasta el momento en que dejen de desempeñarse en dicha plaza, debiendo reubicárseles en los puestos que estaban desempeñando hasta antes del nombramiento, previo consentimiento del Comité Ejecutivo Sindical.

CAPITULO XII REVISIÓN

Artículo 74.- El presente reglamento estará sujeto a revisión a pedimento de cualquiera de las partes, de conformidad con lo establecido por las leyes laborales.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- De conformidad con el artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo el reglamento entrará en vigor al momento de quedar depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

SEGUNDO.- El presente reglamento fue formulado y revisado por la Comisión que para tal efecto integraron los representantes de la Universidad y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Tecnológica de Jalisco.

TERCERO.- De conformidad con la Ley Orgánica de la Universidad Tecnológica de Jalisco, el presente reglamento deberá de someterse a la aprobación del Consejo Directivo en su calidad de Órgano máximo de gobierno.

CUARTO.- A partir de la entrada en vigor del presente reglamento, queda abrogado el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de fecha 31 de mayo de 2001 y aprobado en la Quinta Sesión Ordinaria del Consejo Directivo de la Universidad.

ACTA DE FORMULACIÓN Y REVISIÓN

Por unanimidad, los integrantes de la Comisión para la Revisión del Reglamento Interior de Trabajo, formularon y revisaron el **Reglamento Interior de Trabajo de la Universidad Tecnológica de Jalisco**, celebrada el día 18 de Abril del 2008.

ACTA DE APROBACIÓN

Por unanimidad, los integrantes del Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de Jalisco, aprobaron en la XXVII Sesión Ordinaria, el **Reglamento Interior de Trabajo de la Universidad Tecnológica de Jalisco**, celebrada el día 9 de octubre del 2008.