

Tlajomulco de Zuñiga, Jalisco 04 de Marzo del 2008


**PRESIDENTE DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE JALISCO.
P R E S E N T E.**


Braulio G. Vázquez Martínez y José Osvaldo Plascencia López,
Rector de la Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara y
Secretario General del SUTIDEFTyUT, por medio del presente comparecemos a
exponer:

Por medio del presente con fundamento en el artículo 425 de la Ley
Federal del Trabajo, venimos a depositar el Reglamento Interior de Trabajo de la
Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara, el cual deberá
ser anexado al Contrato Colectivo suscrito entre la Universidad y el Sindicato
registrado con el folio numero 039969.

Sin otro particular por el momento.

A T E N T A M E N T E


Ing. Braulio G. Vázquez Martínez
Rector de la UTZMG


Lic. José Osvaldo Plascencia López
Secretario General del SUTIDEFTyUT

Secretaría del Trabajo y Previsión
Social
Junta Local de Conciliación y Arbitraje
Folio: 00003759
05/03/2008 09:46:59
Expediente: 573/2008



Tlajomulco de Zuñiga, Jalisco 04 de Marzo del 2008

**PRESIDENTE DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE JALISCO.
P R E S E N T E.**

Braulio G. Vázquez Martínez y José Osvaldo Plascencia López,
Rector de la Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara y
Secretario General del SUTIDEFTyUT, por medio del presente comparecemos a
exponer:

Por medio del presente con fundamento en el artículo 425 de la Ley
Federal del Trabajo, venimos a depositar el Reglamento Interior de Trabajo de la
Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara, el cual deberá
ser anexado al Contrato Colectivo suscrito entre la Universidad y el Sindicato
registrado con el folio numero 039969.

Sin otro particular por el momento.

A T E N T A M E N T E

Ing. Braulio G. Vázquez Martínez
Rector de la UTZMG

Lic. José Osvaldo Plascencia López
Secretario General del SUTIDEFTyUT

Secretaría del Trabajo y Previsión
Social
Junta Local de Conciliación y Arbitraje
Folio: 00003759
05/03/2008 09:46:59
Expediente: 573/2008



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, QUE ACUERDAN, POR UNA PARTE, LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA ZONA METROPOLITANA DE GUADALAJARA, REPRESENTADA POR SU RECTOR EL ING. BRAULIO G. VÁZQUEZ MARTÍNEZ, Y POR LA OTRA EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y DE LAS UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS DEL ESTADO DE JALISCO, REPRESENTADA POR SU SECRETARIO GENERAL LIC. JOSÉ OSVALDO PLASCENCIA LÓPEZ A QUIENES EN LO SUCESIVO SERÁN DESIGNADOS COMO "LA UNIVERSIDAD" Y "EL SINDICATO" RESPECTIVAMENTE.

TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES
CAPÍTULO ÚNICO
CONCEPTO, OBJETO Y APLICACIÓN

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Junta Local de Conciliación y Arbitraje
Folio: 00003759
05/03/2008 09:46:59
Expediente: 573/2008



ARTÍCULO 1.- El presente reglamento, es de observancia obligatoria para los trabajadores que prestan sus servicios a la UNIVERSIDAD cualquiera que sea su contratación, categoría o relación de mando, y tiene por objeto fijar las condiciones generales de trabajo.

ARTÍCULO 2.- La relación laboral entre los trabajadores y la Universidad se regirá por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la Ley Federal del Trabajo, y el Contrato Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 3.- Este Reglamento tiene por objeto establecer las disposiciones que permitan a la Universidad y a los trabajadores, dar seguridad y regularidad a la prestación de los trabajos, así como los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, según lo disponen los Artículos 422 y 423, fracción 11, de la Ley Federal del Trabajo.

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.

ARTÍCULO 4.- Para su correcta aplicación e interpretación, se establecerán las siguientes definiciones:

- a).- La Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara, como "LA UNIVERSIDAD".
- b).- Los trabajadores Académicos, Técnicos de Apoyo y Administrativos de la Universidad, 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".

ARTÍCULO 5.- Los convenios específicos que celebren la Universidad y el Sindicato, en beneficio del trabajador y que superen lo establecido en las presentes condiciones, no serán considerados como contravención de las mismas.

ARTÍCULO 6.- En ningún caso, los derechos del trabajador serán inferiores a los que conceda la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la particular del Estado, y las normas vigentes.

TÍTULO SEGUNDO
DE LOS TRABAJADORES, REQUISITOS PARA EL INGRESO
DERECHOS Y OBLIGACIONES Y DESCRIPCIÓN Y
ASIGNACIÓN DE LABORES.

CAPÍTULO PRIMERO
DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD

ARTÍCULO 7.- Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a la Universidad, y que recibe un pago por estos servicios. La relación de trabajo se formalizará mediante la expedición del contrato, cuando 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 Universidad, esto no afectará la relación de trabajo.

ARTÍCULO 8.- Para el cumplimiento de su objeto, la Universidad contará con el siguiente personal:

- I. Académico.
- II. Técnico de apoyo; y.
- III. Administrativo.

Será personal académico el contratado por la Universidad para el desarrollo de sus funciones sustantivas de docencia, investigación, vinculación y actividades orientadas a extender los beneficios de la ciencia, la técnica y la cultura en los términos de las disposiciones de los planes y programas académicos que se aprueben.

El personal técnico de apoyo será el que contrate la Universidad para realizar actividades específicas que posibiliten y complementen el desarrollo de las labores académicas.

El personal administrativo se constituirá por el que contrate la Universidad para desempeñar las tareas de dicha índole.

ARTÍCULO 9.- Los trabajadores de la Universidad podrán ser de confianza o de base, atendiendo lo dispuesto por el Artículo 9, de la Ley Federal del Trabajo; y en trabajadores permanentes o contratados por tiempo indefinido y trabajadores eventuales, según se desprende del Capítulo segundo, del Título segundo, de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 10.- Son trabajadores de confianza: Aquellos cuyas funciones sean las de dirección, decisión, administración, inspección, vigilancia y de fiscalización, cuando dichas funciones sean de carácter general dentro de la Universidad.

ARTÍCULO 11.- Son trabajadores permanentes o contratados por tiempo indefinido: Aquellos que prestan a la Universidad un trabajo personal subordinado y cuya duración no es por tiempo u obra determinada.

ARTÍCULO 12.- Son trabajadores temporales o eventuales:

- I. Aquellos cuya relación de trabajo es por tiempo u obra determinada, por que así lo exija la naturaleza del trabajo que se va prestar; en el entendido de que si vence el término y subsiste la materia de trabajo, dicha relación podrá ser prorrogada por el tiempo en que subsista ésta; y
- II. Aquellos cuya contratación tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

Los trabajadores temporales o eventuales, no podrán iniciar la prestación del servicio, sin que previamente hayan firmado el contrato individual de trabajo.

**CAPÍTULO SEGUNDO
DE LOS REQUISITOS DEL INGRESO DEL PERSONAL**

ARTÍCULO 13.- para poder ingresar como trabajador a la Universidad, se requiere:

- I. Acreditar por los medios legales conducentes ser mayor de 18 años;
- II. Ser mexicano por nacimiento o naturalización. Los extranjeros solo podrán ingresar como trabajadores en los casos y con las condiciones que establece la Ley Federal del Trabajo, así como los reglamentos que rigen la Universidad y las leyes migratorias correspondientes, para desempeñar la actividad de que se trate.
- III. Haber cumplido con el Servicio Militar Nacional en los términos de la legislación aplicable;
- IV. No haber sido cesado como trabajador de la Universidad o de otra Universidad Tecnológica.
- V. Gozar de buena salud, física y mental y someterse a los exámenes médicos que la Universidad solicite.
- VI. Presentar la documentación que acredite tener escolaridad, los conocimientos y/o las aptitudes requeridas.
- VII. Cumplir con los requisitos que señale el perfil de puestos indicado en la solicitud o requisición de empleo;
- VIII. Presentar la constancia de no inhabilitación expedida por la Contraloría del Estado de Jalisco; cuando proceda.
- IX. Presentar dos cartas de recomendación de empleos anteriores, que permitan comprobar su disciplina, eficiencia y responsabilidad en el trabajo;
- X. Los aspirantes se sujetarán a las pruebas y exámenes que determine la autoridad, para comprobar sus conocimientos y aptitudes; y
- XI. Las demás que resulten según la actividad a desarrollar.
- XII. Firmar el contrato individual de trabajo autorizado por la Universidad.

**CAPÍTULO TERCERO
DE LOS CONTRATOS**

ARTÍCULO 14.- El contrato es el instrumento jurídico, que establece la relación de trabajo entre la Universidad y el trabajador y debe constar por escrito. El mismo deberá establecer claramente la categoría del puesto o plaza y el salario.

ARTÍCULO 15.- El contrato será expedido por el titular de la Rectoría, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Universidad.

ARTÍCULO 16.- El contrato aceptado por el trabajador, obliga a éste a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a los que sean conforme a la Ley Federal del Trabajo, así como al presente reglamento, a los usos y a la buena fe.

ARTÍCULO 17.- Serán nulos los contratos que se expidan al trabajador, en los siguientes casos:

- I. Cuando por error administrativo se omitan o consignen datos equivocados, en cuyo caso se expedirá un nuevo nombramiento o contrato en un término no mayor de treinta días, sin perjuicio alguno para el trabajador; y ,
- II. Cuando el trabajador incurra en falta de probidad u honradez, proporcionando datos falsos; en este caso quedará sin efecto el contrato.

CAPÍTULO CUARTO DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 18.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio sin responsabilidad para el trabajador y de pagar el salario sin responsabilidad para la Universidad:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de los intereses de la Universidad, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

ARTÍCULO 19.- Serán causa de rescisión de los contratos de trabajo que se expidan al trabajador, sin responsabilidad para la Universidad, en los siguientes casos:

I. Engañarlo al trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de sus jefes o compañeros, o en contra

de los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra sus jefes, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Universidad;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. 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 poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de iguales maneras graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

CAPÍTULO QUINTO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 20.- Son derechos del trabajador:

- I. Percibir el sueldo que asigne el tabulador oficial vigente al puesto que ocupe o conforme al número de horas clase asignadas;
- II. Disfrutar de los descansos, permisos, vacaciones y licencias en los términos del presente Reglamento;
- III. Recibir los estímulos y recompensas que señale la legislación aplicable;
- IV. Renunciar al empleo;
- V. Recibir instrucción y capacitación para aumentar su eficiencia en el trabajo;
- VI. Reincorporarse a la plaza que desempeñaba, al término de las licencias legalmente concedidas;
- VII. Percibir las prestaciones a que se hagan acreedores de acuerdo con el presente Reglamento; y
- VIII. No ser separado del servicio, sino por justa- causa.
- IX. Estar inscrito en un régimen de Seguridad Social.
- X. El pago de gastos en alimentos, transporte y hospedaje, en su caso, cuando eventualmente se encuentre desempeñando servicios para la Universidad, fuera de su lugar de adscripción previa y debidamente autorizados.
- XI. Ser notificado por escrito de las resoluciones que afecten su situación administrativa.
- XII. Registrar el nombre del participante cuando este colabore en obras, publicaciones o investigaciones en beneficio de la Universidad, ya sea en forma individual o colectiva.
- XIII. Participar en las actividades sociales, culturales y deportivas que se convengan entre la Universidad y el Sindicato.
- XIV. Percibir la remuneración que le corresponda por derecho de autor, sobre los libros y material didáctico que sean comercializados por la Universidad.

ARTÍCULO 21.- La Universidad proporcionará asesoría jurídica inmediata y gratuita a los trabajadores que sufran algún accidente al estar conduciendo algún vehículo propio o de la Universidad, siempre que:

- I. Se encuentre prestando algún servicio para la Universidad, debidamente justificado y autorizado.
- II. Al ocurrir el accidente, no se encuentre en estado de ebriedad o bajo influencia de alguna droga.
- III. El accidente no haya sido provocado por negligencia debidamente probada; y
- IV. El conductor porte su licencia de conducir vigente.

ARTÍCULO 22.- Los trabajadores y sus dependientes económicos y familiares de primer grado disfrutarán de asistencia médica, quirúrgica, obstétrica y farmacéutica, que sea necesaria a través la institución de Seguridad Social a la cual se encuentre inscrito el trabajador, para lo cual deberán hacer los tramites correspondientes a la vigencia de derechos y alta de familiares

ARTÍCULO 23.- La Universidad se compromete a mantener en funcionamiento los botiquines instalados, así como, las medicinas y materiales de curación necesarios para la atención inmediata, en casos de pequeños riesgos de los trabajadores en ejercicio de sus labores.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 24.- Son obligaciones de los trabajadores de la Universidad:

- I. Responder del manejo apropiado de los valores, fondos, instrumentos, correspondencia, herramientas y demás útiles y bienes de la Universidad, que con motivo de su trabajo se encuentren en su poder;
- II. Atender con prontitud, cortesía y amabilidad al alumnado, al público en general, así como, dar atención diligente según proceda en los asuntos que éste requiera;
- III. En caso de renuncia, vacaciones o permiso, entregar con toda anticipación los expedientes, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado;
- IV. Procurar la conservación de los bienes muebles e inmuebles que se le proporcionen para el desarrollo de su trabajo, de tal manera que sólo exista el desgaste propio derivado de su uso normal, así mismo, resarcir los daños que ocasione por su negligencia, descuido o maltrato a los mismos que se le hayan confiado para el desempeño de sus labores, así como, por el abuso en el empleo de los materiales que estén a su alcance;
- V. Comunicar a las autoridades de la Universidad las deficiencias o desperfectos en los bienes muebles o inmuebles que tenga conocimiento durante su jornada de trabajo;
- VI. Registrar personalmente su asistencia al trabajo cumpliendo con los procedimientos de control establecidos;
- VII. Cumplir con los cursos de capacitación que la Universidad programe o imparta;
- VIII. Justificar dentro de las 24 horas siguientes a su reincorporación, las causas que le hayan impedido asistir a su trabajo, de conformidad con lo que establece el presente Reglamento;
- IX. Dar aviso a la Universidad dentro del término de ocho días hábiles, de todo cambio de domicilio, estado civil, nacionalidad y de cualquier otra calidad o circunstancia personal o familiar que deba conocer la Universidad, para dar cumplimiento a las disposiciones legales en materia de trabajo y de seguridad social;
- X. Poner en conocimiento de las autoridades de la Universidad las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto tengan conocimiento de ellas;
- XI. Someterse a los exámenes médicos que la Universidad solicite para comprobar su estado de salud;
- XII. Usar el equipo de seguridad e higiene;
- XIII. Comunicar a las autoridades de la Universidad, los accidentes, delitos e infracciones de que tenga conocimiento, durante su jornada de trabajo;
- XIV. Prestar auxilio en cualquier tiempo cuando por siniestro o riesgo inminente peligre la vida de sus compañeros, alumnos o los intereses de la Universidad, siempre que ello no implique grave peligro para el trabajador.

CAPÍTULO SEXTO
DE LAS PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 25.- Queda prohibido a todo el personal de la Universidad:

- a) Realizar actos ajenos a sus labores durante la jornada de trabajo, o faltar a sus actividades sin causa justificada o sin el permiso correspondiente;
- b) Usar lenguaje altisonante o palabras impropias de la dignidad del cargo que ocupa;
- c) Hacer anotaciones impropias, marcar, firmar o alterar la tarjeta, registro, o cualquier otro medio de control de asistencia de un trabajador, o permitir que lo hagan por él;
- d) Asistir al desempeño de sus labores con aliento alcohólico en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado, notificada previamente a la iniciación del servicio;
- e) Fumar en espacios cerrados; introducir, preparar o consumir alimentos, en horarios y/o áreas no apropiadas para ello, bebidas embriagantes, psicotrópicos, narcóticos o drogas enervantes durante la jornada o en el centro de trabajo, salvo que exista prescripción médica;
- f) Realizar rifas, tandas, pirámides, colectas, o compraventas de Artículos así como actos de usura durante la jornada o en el centro de trabajo;
- g) Ingresar o permanecer en el centro de trabajo, fuera de las horas laborables del trabajador, salvo que fuera para algún trámite oficial, y con autorización de su jefe inmediato superior;
- h) Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir la realización de riesgos de trabajo, asimismo portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija;
- i) Sustraer de los planteles, oficinas, talleres y demás instalaciones, documentos, útiles o pertenencias de la Universidad, sin previo permiso por escrito, otorgado por las autoridades correspondientes;
- j) Hacer uso indebido de los bienes, valores, material de oficina, instalaciones y en general de los recursos de la Universidad que maneje con motivo de su trabajo, asimismo, permitir que, sin autorización correspondiente, otras personas utilicen los instrumentos útiles de trabajo, maquinaria o vehículos confiados a su cuidado;
- k) Cambiar de puesto o turno con otro trabajador, sin la autorización correspondiente o utilizar servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar labores, asimismo, salir de su lugar de adscripción en horas hábiles o suspender las labores sin autorización de su superior;
- l) Aprovechar los servicios del personal subordinado para fines personales o que no estén relacionados con su trabajo;
- m) Hacer uso de los teléfonos y medios de comunicación, así como, del equipo de cómputo y electrónico de la Universidad para fines personales o particulares; y
- n) Las demás que establezcan los reglamentos o los ordenamientos Legales aplicables.

**CAPÍTULO SÉPTIMO
ASIGNACIÓN DE LABORES.**

ARTÍCULO 26.- Para la asignación de labores, se estará a lo que dispone el Manual de Organización de la Universidad, en el cual se definen con claridad las funciones de cada una de las áreas de la Universidad, por lo tanto el personal deberá de desarrollar sus labores encaminadas al cumplimiento de las mismas, dependiendo del departamento de adscripción.

ARTÍCULO 27.- Los jefes inmediatos darán todas las explicaciones verbales o escritas, según el caso, que los trabajadores soliciten para el desarrollo de las labores que les correspondan; les suministrarán instrucciones amplias, claras y precisas, teniendo los trabajadores la obligación de obedecer y de llevar a cabo los trabajos encomendados.

ARTÍCULO 28.- Los Directores de la Universidad, ya sea personalmente o a través de los jefes inmediatos, están facultados para dar las órdenes necesarias y los trabajadores tienen la obligación de obedecerlas.

**CAPÍTULO OCTAVO
DE LA INTENSIDAD, EFICIENCIA Y CALIDAD DEL TRABAJO**

ARTÍCULO 29.- Los trabajadores deberán desempeñar su trabajo, cualquiera que sea su naturaleza con intensidad, eficiencia y calidad.

ARTÍCULO 30.- Se entiende por intensidad, el grado de dedicación, esmero y empeño que debe poner el trabajador al servicio de la Universidad, para lograr dentro de su jornada de trabajo y según sus aptitudes, un adecuado desempeño de las funciones a su cargo.

ARTÍCULO 31.- Se entiende por eficiencia, la correcta utilización de los recursos disponibles.

ARTÍCULO 32.- Se entiende por calidad, los siguientes dos aspectos:

El objetivo: Es la forma y el resultado del trabajo, realizado, tomando en cuenta la rapidez, pulcritud, limpieza, presentación y aplicación de los conocimientos en las tareas desarrolladas; y

El subjetivo: Es la importancia que el jefe o responsable del área da a la solución y al desahogo de las actividades de los trabajadores a su cargo.

ARTÍCULO 33.- A efecto de mejorar la intensidad, eficiencia y calidad del trabajo, la Universidad programará e impartirá cursos de capacitación que deberán ser evaluados periódicamente para verificar la consecución del objetivo propuesto.

**TÍTULO TERCERO
DE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y CONTROL DE ASISTENCIA**

**CAPÍTULO PRIMERO
DE LA JORNADA DE TRABAJO**

ARTÍCULO 34.- Para efectos de este reglamento, se entiende por jornada de trabajo, el tiempo de cada día que el trabajador esta obligado a laborar para la Universidad de acuerdo con su contratación y la distribución de sus actividades.

ARTÍCULO 35.- La duración máxima de la jornada diaria de trabajo, se apegará a lo que disponen el Artículo 61 de la ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 36.- Durante la jornada de trabajo continua, se le otorgará al trabajador un descanso de 30 minutos, para el consumo de sus alimentos.

CAPÍTULO SEGUNDO DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 37.- El Área 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 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 trabajadores de jornada discontinua, registraran su entrada cada vez que reinicien su actividad.

Todos los trabajadores iniciarán y terminarán con puntualidad la jornada de labores que les corresponda, según el horario establecido en su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 38.- Se consideran faltas de asistencia el trabajo, la omisión del registro de entrada o de salida, o si esta última se hace antes de la hora correspondiente, sin autorización de su jefe superior inmediato.

ARTÍCULO 39.- El control de asistencia se sujetará a las reglas siguientes:

a).- El trabajador disfrutará de 15 minutos de tolerancia para registrar su asistencia, a partir de su hora de ingreso.

b).- El trabajador que registre su asistencia del minuto 16 al minuto 25, se le computará como un retardo, la acumulación de tres retardos en un periodo de treinta días, serán considerados como una falta de asistencia, aplicándose el respectivo descuento en su pago quincenal.

c).- El trabajador que se presente después de 25 minutos, no podrá registrar su asistencia, computándosele la falta respectiva, salvo justificación de su jefe superior inmediato, no pudiendo otorgarse más de dos justificaciones en un periodo de treinta días.

ARTÍCULO 40.- Se considera abandono de empleo: Cuando el trabajador se ausente de la dependencia de su adscripción, dentro de la jornada de trabajo, sin autorización de sus superiores y antes de la hora de salida reglamentaria, aun cuando regrese a registrar su salida.

ARTÍCULO 41.- Cuando los relojes marcadores o dispositivos equivalentes no funcionen, los trabajadores podrán justificar su asistencia firmando y anotando la hora y día en un pase de entrada, certificado por quien esté autorizado por la Coordinación de Recursos Humanos o en su defecto por el jefe inmediato.

ARTÍCULO 42.- Cuando un trabajador necesite entrar a sus labores después de los 25 minutos previstos en el inciso c) del artículo 39, requerirá invariablemente un pase de entrada con solicitud previa y debidamente autorizado por su jefe inmediato superior, con la indicación expresa de la hora en que habrá de iniciar su jornada. El tiempo de que disponga podrá ser descontado de su sueldo.

ARTÍCULO 43.- Cuando un trabajador necesite ausentarse de la Universidad para atender asuntos de interés personal, requerirá invariablemente un pase de salida debidamente autorizado por el director del área de adscripción, quien bajo su estricta responsabilidad, determinará si se lo otorga o no.

ARTÍCULO 44.- Cuando los trabajadores, por necesidades del servicio, tengan que trasladarse a un lugar fuera de las instalaciones de la Universidad, deberá invariablemente contar con oficio de comisión emitido por el director del área de adscripción respectivo, con copia a la Dirección de Administración y Finanzas, dentro de los tres días hábiles siguientes.

TÍTULO CUARTO SALARIOS Y DÍAS Y LUGARES DE PAGO

CAPÍTULO PRIMERO DE LOS SALARIOS

ARTÍCULO 45.- El salario constituye la remuneración que se paga al trabajador a cambio de los servicios prestados, dentro de su categoría.

ARTÍCULO 46.- El salario será conforme a cada uno de los puestos consignados en los tabuladores oficiales, quedando comprendido en el presupuesto anual de la Universidad. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones también iguales, debe corresponder salario igual, sin que pueda ser modificado por razón de edad, sexo o nacionalidad.

ARTÍCULO 47.- En ningún caso el salario que pague la Universidad podrá ser inferior al mínimo legal establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, a la zona económica correspondiente, con excepción del personal cuya relación laboral sea por hora.

ARTÍCULO 48.- Los pagos se efectuarán por quincenas vencidas, a más tardar los días 14 y penúltimo de cada mes, en días laborales y en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios y se harán en moneda de curso legal, o bien mediante los sistemas que la banca comercial tenga en uso.

ARTÍCULO 49.- Sólo será posible hacer retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, por los conceptos siguientes:

a).- Por deudas contraídas con el Estado, por cobro de impuestos, por concepto de anticipos de sueldo, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas daños hechos a bienes de la Universidad imputables al trabajador debidamente comprobados.

b).- 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.

c).- Por descuentos autorizados por autoridad judicial competente, para cubrir pensiones alimenticias que fueren exigidas al trabajador.

d).- Cuando se trate de los descuentos ordenados por la Dirección de Pensiones del Estado, por motivo de obligaciones contraídas por el trabajador.

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

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.

ARTÍCULO 50.- Los salarios y demás percepciones deberán pagarse personalmente al trabajador, sólo en los casos en que este se encuentre imposibilitado para efectuar el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado, mediante carta poder suscrita por el interesado y dos testigos, previamente certificada por el área de Administración y Finanzas.

ARTÍCULO 51.- El descuento en el salario del trabajador, con motivo de retardo o faltas a su trabajo, deberá realizarse dentro de la siguiente quincena a aquella en que se generó la causa del mismo.

ARTÍCULO 52.- Cuando al trabajador se le pague su salario, se le entregará un documento en el que se le precise el periodo que corresponda y se le especifiquen las percepciones, descuentos, faltas y retardos en que ha incurrido; así como los permisos sin goce de sueldo que ha disfrutado; notificándole además cuando proceda, las notas de reconocimiento y estímulos económicos que se le conceden.

ARTÍCULO 53.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, o bien, la parte proporcional al tiempo trabajado que le corresponda, conforme a lo establecido en el Presupuesto de Egresos autorizado a la Universidad.

TÍTULO QUINTO DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES Y LICENCIAS

CAPÍTULO PRIMERO DE LOS DÍAS DE DESCANSO

ARTÍCULO 54.- Serán días de descanso obligatorio los que determinen las leyes federales y locales, las leyes electorales en el caso de jornadas electorales, además las que la autoridad educativa marque en el calendario oficial.

CAPÍTULO SEGUNDO DE LAS VACACIONES

ARTÍCULO 55.- El trabajador tiene derecho, con pago de salario íntegro, a 24 (veinticuatro) días de vacaciones anuales, de acuerdo al Calendario Escolar de la Universidad, en todo caso se dejarán guardías para la tramitación de asuntos urgentes, para las que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones. En ningún caso las vacaciones serán acumulables ni compensables económicamente.

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

Los docentes de tiempo completo, asignatura, administrativos y de apoyo gozarán de dicho derecho preferentemente en los periodos de receso de las actividades escolares de acuerdo al calendario escolar.

ARTÍCULO 56.- Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los 10 días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso tendrá derecho al pago de las mismas.

ARTÍCULO 57.- Los trabajadores tendrán derecho para el arreglo de asuntos particulares hasta de dos días de permiso a cuenta de sus vacaciones siguientes, en el transcurso de un cuatrimestre, siempre y cuando el trabajador lo solicite por escrito con tres días hábiles de anticipación al director de área de adscripción, quien decidirá bajo su estricta responsabilidad si se otorga o no.

CAPÍTULO TERCERO DE LAS LICENCIAS

ARTÍCULO 58.- Las licencias a que se refiere este ordenamiento será de dos clases: sin goce de sueldo y con goce de sueldo.

ARTÍCULO 59.- Las licencias sin goce de sueldo, se podrán otorgar en los siguientes casos:

- a).- Para desempeñar un cargo de elección popular, de conformidad a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo;
- b).- Por motivos personales, hasta 60 días por cada año calendario, siempre que el solicitante tuviere por lo menos un año de antigüedad en el servicio; y hasta 30 días por cada año calendario, cuando se tenga menos de un año pero mas de seis meses.

ARTÍCULO 60.- Las licencias con goce de sueldo, se otorgarán en los siguientes casos:

- a).- Por una solo ocasión cuando el trabajador vaya a contraer matrimonio, tendrá derecho a disfrutar de 3 (tres) días hábiles con goce de sueldo, siempre que tenga más de un año de antigüedad.
- b).- Por el nacimiento de un Hijo(a), tendrá derecho a 2 (dos) días hábiles, debiendo notificar a su superior inmediato, y en su oportunidad presentar el acta de nacimiento
- c).- Por la muerte del cónyuge, concubino(a), padres, hermanos o hijos, hasta por 5 (cinco) días hábiles, debiendo notificar a su superior inmediato, debiendo en su momento presentar el acta de defunción correspondiente.
- d).- Las trabajadoras disfrutaran de una licencia con goce de sueldo de 90 días, por maternidad, pudiendo ser 30 días antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y 60 días más, después de mismo. Debiendo presentar incapacidad médica expedida por el IMSS.
- e).- 3 (tres) días hábiles para que el trabajador presente examen profesional de Licenciatura, Maestría o Doctorado, por una sola vez en cada caso, siempre que demuestre que dicho examen se presentará en dicho periodo.
- f).- Las licencias a los trabajadores por enfermedades no profesionales de acuerdo a las leyes correspondientes.

ARTÍCULO 61.- Las licencias concedidas sin goce de sueldo, por razones de carácter particular del trabajador no serán renunciables, quien obtenga esta licencia estará 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.

ARTÍCULO 62.- Las solicitudes de licencias con o sin goce de sueldo, deberán plantearse con 5 (cinco) días de anticipación, la Universidad deberá emitir una respuesta positiva o negativa en un término no mayor al del inicio de la licencia, salvo los casos de urgencia.

**TÍTULO QUINTO
CAPÍTULO ÚNICO
DE LOS RIESGOS DE TRABAJO**

ARTÍCULO 63.- Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo.

ARTÍCULO 64.- Los riesgos de trabajo que sufran los trabajadores, se regirán por las disposiciones del convenio firmado con la Institución de Seguridad Social que se haya elegido.

ARTÍCULO 65.- 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 66.- 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 67.- 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 68.- 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; hacerse conducir 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 estos, 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 conforme a las disposiciones contenidas en este Reglamento, o en los ordenamientos legales conducentes.

TÍTULO SEXTO DE LA DEFINICIÓN, INTEGRACIÓN Y FACULTADES GENERALES DE LAS COMISIONES MIXTAS

CAPÍTULO I DE LA DEFINICIÓN

ARTÍCULO 69.- Las Comisiones Mixtas son los órganos bilaterales establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo, integrados por representantes de la Universidad y del Sindicato.

ARTÍCULO 70.- Las actividades de integración y trabajo de las comisiones mixtas se llevarán a cabo durante la jornada laboral, dentro de las instalaciones de la Universidad.

CAPÍTULO II DE LA INTEGRACIÓN

ARTÍCULO 71.- Las comisiones mixtas serán las siguientes:

- a).- Comisión Mixta de Escalafón.
- b).- Comisión Mixta de Capacitación.

- c).- Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Laboral.
- d).- Comisión Mixta de Reglamento Interior de Trabajo; y
- e).- Las Comisiones eventuales que se fijen de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato.

ARTÍCULO 72.- Las Comisiones Mixtas una vez instaladas, elaborarán 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.

ARTÍCULO 73.- Los miembros de las Comisiones mixtas señaladas en estas condiciones, serán nombrados a través de los procedimientos y mecanismos que cada parte establezca.

ARTÍCULO 74.- Los integrantes de las comisiones Mixtas serán liberados de su carga laboral, el tiempo que se requiera para atender las funciones propias de la Comisión.

ARTÍCULO 75.- Para su integración y funcionamiento, las Comisiones Mixtas se regirán bajo los siguientes procedimientos.

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

b).- Las resoluciones y acuerdos de las comisiones serán válidos cuando sean tomados por mayoría relativa, estando presente como mínimo el 75% de cada una de sus partes integrantes. En caso de empate, la Comisión determinará 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 citar a reunión por cualquiera de las partes.

CAPÍTULO III DE LAS FACULTADES GENERALES DE LAS COMISIONES MIXTAS

ARTÍCULO 76.- Las funciones de las diversas Comisiones Mixtas, estarán señaladas en sus respectivos reglamentos.

Para lo no previsto en el presente Reglamento Interno de Trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo firmado por la Universidad y el Sindicato.

TÍTULO SÉPTIMO DE LAS SANCIONES

CAPÍTULO ÚNICO

DE LAS SANCIONES

Artículo 77.- La violación a lo previsto en la Ley Federal de Trabajo, o a alguno o algunos de los reglamentos, normas o circulares aprobados por la UNIVERSIDAD, se sancionarán indistintamente con:

- I. Amonestación verbal
- II. Amonestación por escrito;
- III. Extrañamiento; y
- IV. Suspensión temporal sin goce de sueldo en el trabajo, hasta por ocho días.

Artículo 78.- La UNIVERSIDAD, antes de imponer sanción alguna a los trabajadores, por haber incurrido en la violación a lo previsto en la Ley Federal de Trabajo, a alguno o algunos de los reglamentos, normas o circulares aprobados por la UNIVERSIDAD, 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 presunto responsable y al representante del Sindicato, cuando el trabajador sea sindicalizado, con no menos de dos días hábiles de anticipación, a una audiencia de investigación.

En dicho citatorio se especificarán los hechos que se le imputan al Trabajador implicado que puedan dar lugar a la sanción, así como el lugar, fecha y hora en que se llevará a cabo la audiencia, haciéndosele saber su derecho a dar contestación a las imputaciones y a ofrecer las pruebas que estime pertinentes

- II. La audiencia de investigación administrativa será presidida por el Rector y/o el Abogado General o el representante de la UNIVERSIDAD expresamente facultado para ello, y podrán participar en la misma, el trabajador implicado y el representante del Sindicato, cuando sea sindicalizado, sin que pueda diferirse, suspenderse o interrumpirse por la inasistencia de cualquiera de ellos o de ambos, sin causa justificada.
- III. En la Audiencia, el trabajador presunto responsable o el representante del Sindicato, cuando el trabajador sea sindicalizado, podrán declarar, alegar y ofrecer las pruebas pertinentes en relación con las imputaciones; asimismo, se exhibirán y desahogarán, tanto las pruebas de cargo como las de descargo.

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.

- IV. Levantada el acta, quien haya presidido la audiencia turnará el expediente al Rector, quien resolverá lo conducente.
- V. Tanto la investigación como, en su caso la sanción deberá de llevarse a cabo dentro de un plazo no mayor a 30 días contados a partir de que la UNIVERSIDAD tenga conocimiento de los hechos imputados al trabajador implicado.

El presente procedimiento no aplica tratándose de las causales de rescisión previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Reglamento Interior de Trabajo entra en vigor y surte sus efectos a partir del día siguiente de su firma y depósito ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

SEGUNDO.- Se deja sin efecto todas aquellas disposiciones emitidas por la UNIVERSIDAD, que sobre la materia contravengan el texto y la vigencia de este Reglamento Interior de Trabajo.

TERCERO.- La Universidad se compromete a reproducir los ejemplares necesarios a efecto de ser entregados a todos los trabajadores de la Universidad.

Se firma el presente Reglamento Interior de Trabajo. En Tlajomulco de Zúñiga. Jalisco, el día 4 de Marzo de 2008.

Ing. Braulio G. Vázquez Martínez Ing.
Rector

POR LA "UNIVERSIDAD"

Carlos Alberto Báinz David
Secretario del Consejo Directivo

POR EL "SINDICATO"

Lic. J. Osvaldo Plascencia López
Srio. General

Ing. Reynaldo Gómez Jiménez
Srio. De Organización

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