

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA REGIÓN NORTE DE GUERRERO**  
ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL GOBIERNO DEL ESTADO

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

**ENERO DE 2014**

1



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE EL ORGANISMO PUBLICO DESCENTRALIZADO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE GUERRERO DENOMINADO UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE LA REGION NORTE DE GUERRERO, CONSTITUIDA DE CONFORMIDAD CON SU DECRETO DE CREACION NUMERO 183, PUBLICADO EN EL PERIODICO OFICIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE GUERRERO, DE FECHA 02 DE MARZO DE 2004, Y CON DOMICILIO EN LA AV. CATALINA PASTRANA S/N, COLONIA CIUDAD INDUSTRIAL DE ESTA CIUDAD DE IGUALA DE LA INDEPENDENCIA, GUERRERO, EN EL PRESENTE INSTRUMENTO, REPRESENTADA POR LA RECTOR LIC. GENARO SANCHEZ ESPINOZA, A QUIEN EN LO FUTURO SE LE DESIGNARA COMO "LA UNIVERSIDAD" Y, POR LA OTRA PARTE, EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS ORGANISMOS PUBLICOS DESCENTRALIZADOS DE GOBIERNO DEL ESTADO DE GUERRERO, Y DE LOS MUNICIPIOS, S.U.T.S.O.P.E.G.M. A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA EL "SINDICATO" REPRESENTADO POR SU SECRETARIO GENERAL, LIC. FRANCISCO DEL MORAL GARCIA, SUJETANDOSE LAS PARTES BAJO LAS SIGUIENTES CLAUSULAS,

## CAPÍTULO PRIMERO

### DISPOSICIONES GENERALES

**Clausula 1ª.-** El presente Contrato Colectivo de Trabajo regula las relaciones laborales entre la Universidad Tecnológica de la Región Norte de Guerrero, Organismo Público Descentralizado, la Unidad Académica en la Región de la Montaña y las extensiones académicas de Teloloapan y Tlacotepec y sus trabajadores. La finalidad es establecer los parámetros que brinden certeza jurídica a las relaciones laborales, con derechos y obligaciones debidamente estipulados; con el objeto de establecer la coordinación, control y eficiencia en el desempeño de sus funciones; en los casos no previstos en este Contrato Colectivo de Trabajo se aplica la ley de la materia.

**Clausula 2ª.-** Es materia, de este Contrato Colectivo de Trabajo, el desarrollo de los trabajos realizados por los trabajadores de la Universidad Tecnológica de la Región Norte de Guerrero, Organismo Público Descentralizado, y la Unidad Académica en la Región de la Montaña y las extensiones académicas de Teloloapan y Tlacotepec.

**Clausula 3ª.-** Para los efectos este Contrato Colectivo de Trabajo, se entenderá por:

I. Categoría: Conjunto de actividades que debe ejecutar un trabajador, conforme a la naturaleza de las labores para las cuales es contratado.

II. Institución: La Universidad Tecnológica de la Región Norte de Guerrero, Organismo Público Descentralizado, y las Unidades Académicas de la Región de la Montaña, Teloloapan y Tlacotepec.

III. Ley: Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, Número 248.

IV. Nombramiento: Documento expedido a favor del trabajador, donde se especifica la categoría, función o cargo.

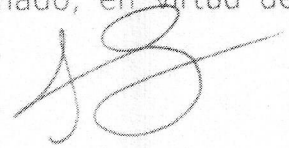
V. Nómina: Comprobante que deberá firmar el trabajador, al recibir los pagos de sus prestaciones.

VI. RIPPPA: Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico.

VII. Salario: Retribución que debe de pagar la institución al trabajador por su trabajo.

VIII. Sindicato: El Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Organismos Públicos Descentralizados de Gobierno del Estado de Guerrero, y de los municipios, S.U.T.S.O.P.E.G.M.

IX. Trabajador: Toda persona física que preste un servicio físico, intelectual, o de ambos géneros, personal y subordinado, en virtud del contrato individual de trabajo o nombramiento.





X. Trabajador de confianza: Personal que realice funciones de dirección, administración, vigilancia y fiscalización de carácter general, así como el que tenga a su cuidado el manejo de valores o bienes.

XI. ISSSTE.- Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado.

XII. IMSS.- Instituto Mexicano del Seguro Social.

**Clausula 4ª.**- Para aspirar a una vacante temporal, definitiva o puesto de nueva creación el trabajador deberá cubrir los requisitos señalados en el Decreto de creación de la institución, el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico en relación a sus artículos 30 y 32, el Reglamento Interno y demás reglamentos vigentes de la institución.

**Clausula 5ª.**-El Rector de la Universidad Tecnológica de la Región Norte de Guerrero, Organismo Público Descentralizado, y la Unidad Académica de la Región de la Montaña y las extensiones académicas de Teloloapan y Tlacotepec es el único facultado para contratar a los trabajadores; sea por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o por obra determinada; en función de la disponibilidad financiera de la Institución; en relación a los trabajadores administrativos, el Rector de la Institución promoverá al trabajador que tenga pertenencia a la Institución para alcanzar un mejor escalafón, mismo que previamente resolverá su evaluación para tal fin la Comisión Mixta respectiva, cumpliendo con la plaza función.

Con el propósito de que las contrataciones de personal docente se realicen de manera transparente, equitativas y justas con la participación de la administración y el sindicato, se formaliza la creación de:

LA COMISIÓN MIXTA DE EVALUACIÓN, INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL DOCENTE





Se constituirá por cinco integrantes, dos propuestos por el sindicato y tres por la rectoría

- a) Fungirá como **Presidente** de la Comisión Mixta el Secretario Académico.
- b) Fungirá como **Secretario** el que designe el sindicato.
- c) Un vocal que será el Director de Carrera respectivo.
- d) Un Vocal designado por la rectoría
- e) Un vocal designado por el sindicato.

El dictamen final deberá estar avalado por el ochenta por ciento de sus miembros, lo cual se especifica en el reglamento de operación.

Así también, con el propósito de que las contrataciones de personal administrativo se realicen de manera transparente, equitativas y justas con la participación de la administración y el sindicato, se formaliza la creación de:

**LA COMISIÓN MIXTA DE EVALUACIÓN, INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.**

Se constituirá por cinco integrantes, dos propuestos por el sindicato y tres por la rectoría

- a) Fungirá como **Presidente** de la Comisión quien designe el rector.
- b) Fungirá como **Secretario** el que designe el sindicato.
- c) Dos vocales que serán designados por el rector
- d) Un Vocal designado por el sindicato.

El dictamen final deberá estar avalado por el ochenta por ciento de sus miembros, lo cual se especifica en el reglamento de operación.



## CAPÍTULO SEGUNDO

## DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

**Clausula 6<sup>a</sup>.**- El trabajador tiene derecho a:

- I. Percibir la remuneración correspondiente;
- II. Disfrutar de los descansos y vacaciones procedentes que determine la Coordinación General de las Universidades Tecnológicas y Politécnicas, y los lineamientos de operación de los programas educativos por competencias profesionales;
- III. Obtener permiso a la categoría en que se desempeña para ocupar puestos de confianza dentro de la institución, y concluyendo ésta deberá reincorporarse a la misma.
- IV. El personal con permiso para ocupar puesto de confianza, no podrá participar en activismo ni movilizaciones sindicales.
- V. Obtener de la Institución los permisos que se establecen en el Contrato Colectivo de Trabajo;
- VI. Recibir los pagos de viáticos y pasajes, cuando tenga alguna comisión foránea;
- VII. Recibir el equipo, materiales, herramientas y papelería necesarios para el desarrollo de sus actividades, comprometiéndose a hacer uso racional de los mismos;
- VIII. Ser respetado en la equidad de género;
- IX. Recibir capacitación y adiestramiento, a fin de acrecentar sus conocimientos, habilidades y mejorar sus aptitudes para lograr un mayor nivel de desempeño en el puesto asignado; así como propiciar una



superación individual y colectiva, que redunde en mejores servicios para la comunidad estudiantil e institución, de acuerdo a los programas establecidos por la Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas.

X. En caso de incapacidad parcial permanente, que le impida desempeñar sus labores habituales, ocupará una plaza distinta compatible con dicha incapacidad, siempre que la misma estuviere disponible; para ello será indispensable la propuesta del sindicato.

**Clausula 7<sup>a</sup>.**- Son obligaciones de los trabajadores:

I. Desempeñar con eficiencia y responsabilidad sus labores;

II. Conducirse con probidad u honradez en el desempeño de su trabajo;

III. Observar buena conducta durante el servicio;

IV. Guardar reserva de los asuntos que llegue a su conocimiento con motivo de su trabajo;

V. Mantener en buen estado los instrumentos y útiles que se le proporcionen para el desempeño del trabajo encomendado, no siendo responsable por el deterioro causado por el uso normal o mala calidad de los mismos;

VI. Presentarse con puntualidad a sus labores;

VII. Atender con prontitud, cortesía y amabilidad a los alumnos y al personal de la institución, así como dar atención diligente en los asuntos que se le requiera;

VIII. Abstenerse de hacer propaganda de cualquier clase en el lugar de trabajo;





IX. Abstenerse de hacer colectas de cualquier índole en los establecimientos de trabajo;

X. Evitar hacer actos de comercio en los lugares de trabajo en forma habitual o eventual;

XI. Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que fije la institución;

XII. En caso de renuncia, no dejar el servicio hasta que haya sido aceptada; deberá entregar los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes, cuya guarda estén a su cuidado;

XIII. Pagar los daños que cause a la institución, cuando le sea imputable; y su responsabilidad haya sido plenamente probada, de acuerdo al resultado de las actuaciones administrativas, elaboradas para tales efectos por la autoridad competente;

XIV. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se le necesite, cuando por riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la institución, cuando no ponga en peligro su integridad física;

XV. Hacer del conocimiento a la institución, las enfermedades contagiosas que padezca;

XVI. Dar aviso oportuno de los accidentes de trabajo que sufran él ó sus compañeros, y.

XVII. Las demás que establezca la ley.



## CAPÍTULO TERCERO

## DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DÍAS DE DESCANSO

**Clausula 8ª.-** El horario de inicio y terminación de las jornadas de trabajo se precisarán en el contrato individual de trabajo, en virtud de la diversidad de horarios existentes dada la multiplicidad de actividades, funciones y requerimientos; se respetarán las jornadas establecidas en la Ley, y podrá ser modificada de acuerdo a las necesidades de la institución. Los Profesores de Tiempo Completo, justificarán las actividades que realicen fuera del aula; los Profesores por Asignatura se sujetarán a las necesidades de la institución.

La jornada de trabajo será:

- I. Personal docente: De las 7:00 a las 15:00 horas;
- II. Personal administrativo: De las 8:00 a las 16:00 horas.

**Clausula 9ª.-** Por cada cinco días de trabajo, incluyendo horarios sabatinos y mixtos, el personal gozará de dos días de descanso uno de los cuales es el domingo invariablemente.

**Clausula 10ª.-** Son días de descanso obligatorio:

- 1 de enero.
- El primer lunes del mes de febrero, en conmemoración del 5 de febrero.
- 24 de febrero, en conmemoración del día de la Bandera.
- El tercer lunes del mes de marzo, en conmemoración del 21 de marzo.
- 1 de mayo.
- 5 de mayo.
- 15 de mayo.
- 16 de septiembre.



- 27 de octubre.
- 2 de noviembre.
- El tercer lunes del mes de noviembre, en conmemoración del 20 de noviembre.
- 25 de diciembre.

**Clausula 11<sup>a</sup>.**- La institución concederá media hora de descanso, en caso del trabajador con jornada continua de trabajo, de acuerdo con las necesidades de la institución, que determine el Jefe de Departamento de Recursos Humanos. El trabajador iniciará y terminará sus labores, precisamente en el lugar que la institución designe, conforme a la actividad para la que fue contratado.

**Clausula 12<sup>a</sup>.**- La jornada máxima de trabajo será de 40 horas semanales; que pueden ser distribuidas en cinco días de la semana, de acuerdo a las necesidades de la institución. Para el profesor de asignatura, su jornada de trabajo será de acuerdo al Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico y gozar de la carga académica que ha venido desempeñando durante el último año, de acuerdo a la carga académica cuatrimestral; la Comisión mixta resolverá lo conducente en casos concretos en beneficio de la Institución.

Es jornada diurna la comprendida entre las seis y las veinte horas, y nocturna la comprendida entre las veinte y las seis horas del día siguiente. Jornada mixta es la que comprende periodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario se considerara como jornada nocturna.

**Clausula 13<sup>a</sup>.**- Se prolongará la jornada laboral, previa autorización por escrito del Jefe del Departamento de Recursos Humanos.

**Clausula 14<sup>a</sup>.**- La jornada de trabajo será continua para el personal administrativo.





**Clausula 15<sup>a</sup>.**- Con la finalidad de otorgar protección a las trabajadoras, en estado de gravidez y tomar las providencias necesarias para su seguridad, éstas deberán notificar de su estado al Jefe del Departamento de Recursos Humanos en el momento en que tengan conocimiento de ello.

**Clausula 16<sup>a</sup>.**- Las providencias necesarias a que refiere el artículo anterior son las siguientes:

- I. Disfrutará de un descanso de un mes anterior al parto y dos meses posteriores al mismo;
- II. No le serán asignados trabajos que impliquen levantar, tirar o empujar grandes pesos y, en general, se les retirará de las actividades que impliquen un riesgo para el periodo de gestación;
- III. A partir del nacimiento del bebé, cuando la trabajadora se reintegre al centro de trabajo, tendrá dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a su hijo;
- IV. La duración del periodo de lactancia será de 6 meses. En dicho periodo la madre trabajadora seguirá percibiendo su salario íntegro;
- V. Disfrutar en los mismos términos de los descansos referidos, cuando reciban en adopción, por resolución judicial, un bebé menor de seis semanas de edad;
- VI. Podrán solicitar al Departamento de Recursos Humanos sillas para sus periodos de reposo, en caso de que hicieran falta, y
- VII. Gozarán de una semana de descanso en los casos de aborto legal o clínico.

**Clausula 17<sup>a</sup>.**- El padre trabajador tendrá los siguientes derechos:

- I. Gozará de cinco días de descanso, en los casos de que su esposa o concubina tenga aborto legal o clínico, y



II. Disfrutará de cinco días de descanso, cuando su esposa o concubina tenga un parto.

**Clausula 18ª.-** En caso del personal administrativo, cuya labor se requiere en ocasiones los sábados, domingos, días festivos o suspensiones, podrá fijarse previo acuerdo de las partes, el día o días que corresponda en sustitución de los descansos que haya laborado; y serán en la misma proporción de los que debió disfrutar.

**Clausula 19ª.-** El trabajador tendrá derecho a un periodo de vacaciones de acuerdo al calendario de actividades académicas. Tendrán derecho al pago de una prima vacacional anual, equivalente a 24 días de salario.

#### CAPÍTULO CUARTO

##### DEL LUGAR DE TRABAJO Y CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN

**Clausula 20ª.-** El trabajador prestará sus servicios en el centro de trabajo, especificado en el nombramiento o en su contrato individual de trabajo, o bien, en aquél que por circunstancias especiales se requieran sus servicios a juicio de la institución.

**Clausula 21ª.-** El trabajador deberá prestar sus servicios fuera del lugar de adscripción, en los casos que en forma enunciativa, se señalan a continuación:

- I. Por reestructuración orgánica de la institución;
- II. A solicitud del trabajador, de acuerdo con el Sindicato, y aprobada por el Rector;
- III. Por ascenso, en virtud de la buena aplicación en las labores, o
- IV. Por encomendarse alguna comisión, actividad o función en lugar distinto.



**Clausula 22<sup>a</sup>.**- La institución podrá cambiar al trabajador de su área de adscripción u horario, cuando las necesidades institucionales lo requieran, sin que implique modificación a las condiciones generales del contrato celebrado con el trabajador, ni violación a la Ley.

**Clausula 23<sup>a</sup>.**- El cambio de adscripción que se dé al trabajador, se le comunicará por escrito, con cinco días de anticipación; en caso de no acatar la orden se le considera como causa de rescisión del contrato de trabajo.

## CAPÍTULO QUINTO

### DE LOS SALARIOS Y PRESTACIONES

**Clausula 24<sup>a</sup>.**- El salario se pagará directamente al trabajador, de acuerdo a los tabuladores que autorice la Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas, la Secretaría de Educación Pública y el Gobierno del Estado de Guerrero. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se le hará a la persona que designe como apoderado, mediante carta poder; *anexará copia de identificación oficial del poderdante y del apoderado.* El salario se cubrirá al trabajador, de acuerdo al tabulador anexo, autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

**Clausula 25<sup>a</sup>.**- El trabajador está obligado a firmar el recibo correspondiente por el pago del salario que reciba, las nóminas y pólizas de cheques.

**Clausula 26<sup>a</sup>.**- El salario no podrá ser disminuido; sin perjuicio de que se realicen las retenciones, descuentos, aportaciones y deducciones autorizadas por la Ley o acordadas individualmente con el trabajador, o por mandato judicial. En los casos que el trabajador haya recibido de la





institución, por error, cantidades que no le correspondan; el descuento será a lo establecido en los términos de la ley.

**Clausula 27ª.**- Las retenciones, descuentos, aportaciones o deducciones, se harán en los siguientes casos:

I.- Cuando al trabajador se le hayan realizado pagos en exceso, por cualquier concepto, pérdidas o averías al mobiliario o equipo bajo su resguardo, al patrimonio de la institución;

II.- Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial, para cubrir la pensión alimenticia que sea exigida al trabajador;

III.- Por inasistencias o retardos;

IV. Aportación sindical, y

V. Las demás previstas por la ley.

**Clausula 28ª.**- Al trabajador que haya laborado completo el año, se le otorgará por concepto de aguinaldo el importe de 70 días de salarios; al que haya prestado sus servicios en un lapso menor a un año, recibirá la parte proporcional que le corresponda. Esta prestación deberá pagarse en dos partes iguales, la primera antes del día 20 del mes de diciembre y la segunda en los primeros 15 días del mes de enero del año siguiente.

Así como prestaciones no ligadas al salario que consta de despensa, material didáctico de acuerdo a su categoría y otras prestaciones socioeconómicas;

SE CONSIDERAN TAMBIEN COMO PRESTACIONES:

- I. El **bono por \$ 1,000.00 (Mil pesos 00/100 m. n.)** que se cubrirá a los profesores, por el día del maestro.



- II. El **bono por \$ 1,000.00 (Mil pesos 00/100 m. n.)** que se cubrirá a las trabajadoras, por el día de las madres.
- III. El **bono por \$ 500.00 (Quinientos pesos 00/100 m. n.)** que se cubrirá a los trabajadores de apoyo a la educación (personal administrativo), por el día del burócrata.

Tales bonos se otorgarán de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

El sindicato recibirá de la institución la cantidad de \$150,000.00 (Ciento Cincuenta Mil Pesos 00/100 m. n.) al año, en tres exhibiciones, cada una por la cantidad de \$50,000.00 (Cincuenta Mil Pesos 00/100 m. n.) las cuales serán cubiertas en la segunda semana de los meses de enero, mayo y septiembre del año correspondiente; y que el sindicato comprobará a la institución de manera transparente su aplicación, recurso que se ajustará de acuerdo al presupuesto y lineamientos dictados por la Coordinación General de las Universidades Tecnológicas y Politécnicas, y del Gobierno del Estado de Guerrero.

## CAPÍTULO SEXTO

### AUSENCIAS, PERMISOS Y LICENCIAS

**Clausula 29<sup>a</sup>.**- El trabajador deberá justificar su ausencia laboral por incapacidad médica; y entregará al Jefe del Departamento de Recursos Humanos el certificado de incapacidad de la Institución de salud a la que esté inscrito, en un plazo no mayor de 3 días hábiles.

**Clausula 30<sup>a</sup>.**- El trabajador podrá disfrutar de permisos con goce y sin goce de sueldo, en los términos de la ley.

**Clausula 31<sup>a</sup>.**- El trabajador tendrá permiso de 2 días hábiles con goce de salario, cuando fallezca algún familiar directo; entendiéndose como



tales a los padres, hermanos, hijos y cónyuge; para ello deberá exhibir el acta de defunción correspondiente.

**Clausula 32<sup>a</sup>.**- Los permisos por motivos personales serán atendidos por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos, y serán sin goce de sueldo. No podrá otorgarse permiso con goce sueldo, por más de 3 días seguidos, ni más de 3 veces al año. Cuando el trabajador solicite un permiso por más de 3 días, será sin goce de sueldo.

**Clausula 33<sup>a</sup>.**- No se autoriza sin causa grave, el otorgamiento de permisos que consideren los días lunes o viernes. No se autorizarán permisos dentro de los 15 días hábiles posteriores al cierre del ciclo escolar. De igual manera no se autorizarán permisos dentro de los tres 3 días hábiles que procedan a una suspensión oficial, ni dentro de los 3 días hábiles posteriores a la misma.

**Clausula 34<sup>a</sup>.**- El otorgamiento de licencias sin goce de sueldo, queda sujeto a las siguientes condiciones:

- I. Para el personal docente, deberán tener un mínimo de cinco años de servicios ininterrumpidos;
- II. Para el personal administrativo, deberán tener un mínimo de cinco años de servicio ininterrumpido;
- III. En ambos casos tendrá una duración máxima de 7 días y no se podrá otorgar otra licencia en los 3 años siguientes;
- IV. Las licencias deberán ser autorizadas por el Rector; y
- V. La solicitud de licencia deberá presentarse por escrito por lo menos con quince días de anticipación.

**Clausula 35<sup>a</sup>.**- El trabajador disfrutará de una tolerancia de 10 minutos de la hora en que deba entrar a laborar.



**Clausula 36<sup>a</sup>.**- Se considera que el trabajador abandonó sus labores cuando no marque la hora de salida, salvo que esta omisión sea justificada por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos.

**Clausula 37<sup>a</sup>.**- Cuando el trabajador necesite salir del edificio de la institución, para atender asuntos personales, requerirá la autorización expresa por el jefe inmediato para justificación y control; dicha autorización podrá otorgarse hasta por dos horas.

#### CAPÍTULO SÉPTIMO

##### DE LA LIMPIEZA DE LOS LOCALES, MOBILIARIOS Y OTROS

**Clausula 38<sup>a</sup>.**- El aseo de los edificios y mobiliario se realizará de acuerdo con los horarios que se establezcan para estos fines, y de acuerdo con las necesidades de la institución.

**Clausula 39<sup>a</sup>.**- Cuando a juicio de la institución, el trabajador hubiere incurrido en responsabilidad, por haber causado un daño intencionalmente o por imprudencia, o la extracción de un bien sin la autorización escrita correspondiente, se sancionará al trabajador y quedará obligado a reparar o pagar el daño causado.

**Clausula 40<sup>a</sup>.**- El trabajador deberá comunicar al Jefe del Departamento de Recursos Humanos los desperfectos o irregularidades que sufran los mobiliarios, instrumentos y cualquier herramienta de trabajo que le hayan sido conferidos, en el momento en que tal situación se presente.

#### CAPÍTULO OCTAVO

##### NORMAS PARA PREVENIR RIESGOS DE TRABAJO

**Clausula 41<sup>a</sup>.**- La institución afiliará a sus trabajadores al servicio médico que acuerde el Gobierno del Estado sea el ISSSTE o el IMSS.



**Clausula 42<sup>a</sup>.**- La institución proveerá al trabajador, cuando así lo amerite, del equipo de seguridad necesario, para el adecuado desempeño de sus actividades. El trabajador está obligado a usar el equipo de seguridad, durante su jornada laboral.

**Clausula 43<sup>a</sup>.**- El trabajador está obligado a prevenir los accidentes de trabajo y por lo tanto, pondrá su empeño, pericia y cuidado al manejar los instrumentos de trabajo.

**Clausula 44<sup>a</sup>.**- La institución deberá mantener en buenas condiciones la maquinaria, equipo, herramientas y útiles de trabajo, quedando obligado el trabajador, a reportar las fallas o anomalías que estos presenten.

**Clausula 45<sup>a</sup>.**- El trabajador deberá prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la institución o de sus compañeros de trabajo.

**Clausula 46<sup>a</sup>.**- El trabajador deberá evitar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como el establecimiento o lugar de trabajo.

**Clausula 47<sup>a</sup>.**- La institución tomará las medidas necesarias para prevenir riesgos de trabajo.

**Clausula 48<sup>a</sup>.**- El trabajador que sufra un accidente de trabajo, está obligado a dar aviso a su jefe inmediato, dentro de las 24 horas siguientes al accidente o en el momento que tengan conocimiento de su enfermedad por dictamen médico.

**Clausula 49<sup>a</sup>.**- Al recibir el aviso a que se refiere el artículo anterior el jefe inmediato deberá proporcionar al Jefe del Departamento de Recursos Humanos acta circunstanciada con los siguientes datos:

I. Nombre y domicilio del trabajador;

011



- II. Funciones, categoría y sueldo;
- III. Día, hora y lugar en que ocurrió el accidente;
- IV. Testigos del accidente, en caso de que los hubiere;
- V. Lugar al que fue trasladado, y
- VI. Los informes y elementos de que disponga para precisar las causas del accidente.

**Clausula 50<sup>a</sup>.**- Para prevenir riesgos de trabajo en las actividades que el trabajador desarrolle sus labores, se adoptarán las medidas siguientes:

- I. Se establecerán de manera continua programas de divulgación, dirigidos al trabajador, sobre técnicas para la prevención de riesgos de trabajo;
- II. El trabajador utilizará los equipos, accesorios y dispositivos adecuados a cada actividad;
- III. Se distribuirán los instructivos pertinentes;
- IV. Se impartirán cursos de primeros auxilios y técnicas de emergencia para caso de siniestro, y
- V. Se llevarán a cabo cursos y simulacros, de acuerdo a los programas establecidos por la institución.

**Clausula 51<sup>a</sup>.**- En los lugares en que se desempeñen labores que se consideren peligrosas o insalubres, deberá usarse equipos adecuados de protección y adoptarse las medidas de seguridad, para la debida protección del trabajador que las ejecute. Además, en los mismos lugares se colocaran avisos que prevengan el peligro y prohíban el acceso a personas ajenas a las aéreas restringidas.





## CAPÍTULO NOVENO

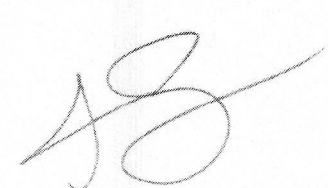
TIEMPO Y FORMA EN QUE LOS TRABAJADORES DEBEN  
SOMETERSE A LOS EXÁMENES MÉDICOS.

**Clausula 52<sup>a</sup>.**- La institución cuidará del estado de salud del trabajador. A su juicio, proporcionará las facilidades para la práctica de exámenes médicos que el trabajador deberá presentar por lo menos una vez al año o cuando las circunstancias generales del entorno lo requiera.

**Clausula 53<sup>a</sup>.**- En caso de que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa está obligado a someterse a un examen médico, sujetándose a las prescripciones médicas que se le indiquen; podrá darse la suspensión de las relaciones laborales sin responsabilidad para ambas partes, considerando lo que al efectos establezca la Ley.

**Clausula 54<sup>a</sup>.**- En caso de brotes epidémicos, tiene la obligación de someterse a los reconocimientos que ordene el servicio médico; así mismo se sujetará a las prácticas de profilaxis por medio de vacunas, sueros y otros medicamentos que tengan por objeto prevenirlos contra enfermedades contagiosas.

**Clausula 55<sup>a</sup>.**- Cuando exista sospecha de que algún trabajador se encuentre bajo la influencia de alcohol, de drogas enervantes o de cualesquiera otras que alteren sus facultades, dentro de las instalaciones de la institución, se practicará un examen médico. El resultado de dicho examen se hará constar por escrito, entregándose una copia al Jefe del Departamento de Recursos Humanos y otra al interesado.





## CAPÍTULO DÉCIMO

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTOS  
PARA SU APLICACIÓN

**Clausula 56<sup>a</sup>.**- El trabajador deberá cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión conserve bajo su resguardo, a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, sustracción o destrucción, ocultamiento o utilización indebida de aquella.

**Clausula 57<sup>a</sup>.**- El trabajador deberá comportarse con discreción y conducta debida en el desempeño de sus actividades, en relación a la comunidad estudiantil de la institución, por lo que no deberá ejecutar actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

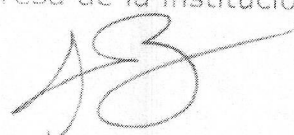
**Clausula 58<sup>a</sup>.**- El trabajador deberá desempeñar sus labores bajo la dirección de la institución, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo propio de sus funciones; asimismo, dará aviso rápido y oportuno por conducto de su jefe inmediato, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan la realización de su trabajo.

**Clausula 59<sup>a</sup>.**- En caso de renuncia, el trabajador entregará al Jefe del Departamento de Recursos Humanos las constancias de no adeudo, emitidas por los Departamentos de Recursos Financieros, Recursos Materiales y Servicios Generales, las cuales deberán ser tramitadas por el trabajador para el pago del finiquito correspondiente.

**Clausula 60<sup>a</sup>.**- Las responsabilidades admitidas en que incurra el trabajador, se regirán conforme a las leyes correspondientes. Son causas de responsabilidad:



- I. Los actos graves dirigidos contra la existencia, la unidad, el decoro y los fines esenciales de la institución;
- II. La falta de respeto en actos concretos, en contra de cualquier alumno, por razones ideológicas, religiosas o de orden puramente personal;
- III. La utilización de todo o parte del patrimonio para fines distintos de aquellos a que está destinado;
- IV. La manifiesta desatención, negligencia, incumplimiento o incapacidad para las funciones que se les haya encomendado;
- V. La sustracción o falsificación de documentos o informes, o su aceptación dolosa, otorgándoles efectos de que legalmente carezcan;
- VI. La comisión de actos contrarios a la moral o al derecho, que redunden en desprestigio de la institución;
- VII. La inobservancia de las normas de gobierno implantadas;
- VIII. Fumar dentro de la institución;
- IX. La realización de actos o hechos que tiendan a lesionar los principios o a la buena marcha de las actividades académicas;
- X. Permitir el ingreso de personas ajenas a la institución, a sus áreas de trabajo, en horario de labores, que distraigan sus funciones;
- XI. Realizar actos de proselitismo político o religioso, dentro del centro de trabajo;
- XII. Realizar cualquier actividad interna o externa en nombre y representación de la institución, haciendo uso indebido de su nombre y reconocimiento, sin autorización expresa de la institución;



- XIII. Permitir que su asistencia sea marcada por otro trabajador, dependiendo del medio de control de asistencia;
- XIV. Portar armas de cualquier clase dentro de la institución. Se exceptúan los objetos que forman parte de las herramientas o útiles de trabajo, cuando la naturaleza de su trabajo lo requiera;
- XV. Ejecutar actos contrarios al desempeño de las funciones encomendadas, con motivo del trabajo que tenga asignado;
- XVI. Suspendar o abandonar su trabajo o salir a la calle en horas de labores, sin autorización expresa de su jefe inmediato;
- XVII. Hacer uso de las instalaciones de la cafetería para tomar descansos o alimentos dentro de su horario de labores;
- XVIII. Hacer uso de cualquier aparato electrónico, para escuchar música cuya emisión de sonido sea percibido por terceras personas, así como descargar y escuchar música de internet dentro del horario de labores, y
- XIX. Las demás señaladas en las Leyes.

**Clausula 61<sup>a</sup>.**- Las sanciones que ameriten las causas generales de responsabilidad se regirán conforme a las leyes correspondientes.

Las sanciones por las faltas previstas en este Contrato Colectivo de Trabajo, son las siguientes:

- I. Amonestación verbal o escrita;
- II. Extrañamiento escrito, y
- III. Suspensión temporal, hasta un máximo de 3 días.



**Clausula 62<sup>a</sup>.**- La investigación de las causales para determinar la procedencia de las sanciones contenidas en las fracciones I y II del artículo anterior se ejercerán por el área jurídica. Corresponde resolver respecto de su procedencia o improcedencia, previa investigación de los hechos, al Rector. Todas las sanciones expuestas en los artículos que anteceden y que procedan deberán formularse por escrito, mismas que servirán como antecedentes del trabajador.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO  
DE LA REVISIÓN

**Clausula 63<sup>a</sup>.**- Este Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor una vez depositado ante la Junta de Conciliación Arbitraje; y tendrán una vigencia de cuatro años.

Leído que fue, lo firman ambas partes en la ciudad de Chilpancingo, Guerrero, a los nueve días del mes de enero del año dos mil catorce.

~~POR LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE  
LA REGIÓN NORTE DE GUERRERO, ORGANISMO PÚBLICO  
DESCENTRALIZADO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE GUERRERO.~~

  
LIC. GENARO SANCHEZ ESPINOZA  
RECTOR

POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS  
ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS DE GOBIERNO DEL ESTADO DE  
GUERRERO

  
LIC. FRANCISCO DEL MORAL GARCÍA