

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
PÚBLICA
SUBSECRETARÍA DE
EDUCACIÓN SUPERIOR
COORDINACIÓN DE
UNIVERSIDADES
POLITÉCNICAS.**



**REGLAMENTO QUE REGULA
LAS RELACIONES DE
TRABAJO DEL PERSONAL
ACADÉMICO, TÉCNICO DE
APOYO Y DE SERVICIOS
ADMINISTRATIVOS DE LA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DEL ESTADO DE GUERRERO.**

ÍNDICE

CAPÍTULO PRIMERO	4
DISPOSICIONES GENERALES	
CAPÍTULO SEGUNDO	5
REQUISITOS DE INGRESO	
CAPÍTULO TERCERO	6
CONTRATOS Y NOMBRAMIENTOS	
CAPÍTULO CUARTO	8
PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD	
CAPÍTULO QUINTO	9
SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	
CAPÍTULO SEXTO	10
TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	
CAPÍTULO SÉPTIMO	12
JORNADA DE TRABAJO	
CAPÍTULO OCTAVO	14
LUGAR DE TRABAJO	
CAPÍTULO NOVENO	15
RETRIBUCIONES Y SALARIOS	
CAPÍTULO DÉCIMO	16
VACACIONES, DESCANSOS, AGUINADO Y LICENCIAS	
CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO	19
RIESGOS DE TRABAJO, SEGURIDAD E HIGIENE	
CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO	21
LABORES INSALUBRES Y PELIGROSAS QUE NO DEBEN DESEMPEÑAR LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS	
CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO	22
TIEMPO Y FORMA EN QUE LOS TRABAJADORES SE SOMETERÁN A LOS EXÁMENES MÉDICOS	
CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO	23
CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN, TRASLADOS Y PERMUTAS	

CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO.....	23
PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD EN EL TRABAJO	
CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO.....	24
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES	
CAPÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO.....	28
SANCIONES	
CAPÍTULO DÉCIMO OCTAVO.....	31
REFORMAS	
TRANSITORIOS.....	31

LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL ESTADO DE GUERRERO, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 12 Y 17 FRACCIONES XII Y XVIII DE LA LEY NÚMERO 690 DE ENTIDADES PARAESTATALES DEL ESTADO DE GUERRERO, 23 FRACCIÓN VIII DEL DECRETO DE CREACIÓN NÚMERO 103 POR EL QUE SE CREA EL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL ESTADO DE GUERRERO Y 18 FRACCIÓN VIII DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL ESTADO DE GUERRERO.

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 3o fracción VII, establece que las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y administrarán su patrimonio.

Que el artículo 189 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero, establece que las universidades y las instituciones de educación superior tendrán la función de formar a los guerrerenses dentro de distintas modalidades educativas, con excelencia y elevado compromiso social, de conformidad con las necesidades académicas y laborales del Estado, con sujeción a lo que establece el artículo 3o fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Que en el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021, establece como uno de sus principales objetivos 3.8 impulsar la calidad de educación para todos, ya que ésta es un factor primordial para el bienestar y la cohesión social y el desarrollo económico; por ende, debe ser preocupación central de las políticas públicas.

Que la creación de la Universidad Politécnica del Estado de Guerrero, constituye una respuesta del Gobierno del Estado a las demandas legítimas de los jóvenes guerrerenses, para que ésta se constituya en un espacio de formación y superación de profesionales basados en competencias, acorde con las necesidades actuales y en una plataforma para potenciar el desarrollo económico.

Que la Universidad Politécnica del Estado de Guerrero debe adecuar su normatividad a los cambios que se producen constantemente en la sociedad.

Se considera que es necesario un ordenamiento que establezca los derechos y obligaciones de los trabajadores dependientes de la Universidad Politécnica del Estado de Guerrero y que regule las relaciones de trabajo en esta misma dependencia.

Por todo lo anteriormente expuesto y fundado, ha tenido a bien expedir el siguiente:

REGLAMENTO QUE REGULA LAS RELACIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADÉMICO, TÉCNICO DE APOYO Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL ESTADO DE GUERRERO.

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1. El presente reglamento es obligatorio y regulará las relaciones laborales de los trabajadores académicos, técnicos de apoyo y de servicios administrativos que prestan sus servicios en la Universidad Politécnica del Estado de Guerrero.

Artículo 2. El Rector de la Universidad Politécnica del Estado de Guerrero deberá ejercer la dirección, gobierno y gestión de la Institución.

Artículo 3. Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

- I. Coordinación: La Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas;
- II. Decreto: El Decreto número 103 por el que se crea el Organismo Público Descentralizado Universidad Politécnica del Estado de Guerrero;
- III. Junta Directiva: La Junta Directiva de la Universidad Politécnica del Estado de Guerrero;
- IV. Ley: La Ley Federal del Trabajo;
- VI. Rector: El Rector de la Universidad Politécnica del Estado de Guerrero;
- VII. Reglamento: El Reglamento que Regula las Relaciones de Trabajo del Personal Académico, Técnico de Apoyo y de Servicios Administrativos de la Universidad Politécnica del Estado de Guerrero;
- VIII. Trabajadores: El personal académico, técnico de apoyo y de servicios administrativos de la Universidad Politécnica del Estado de Guerrero; y
- IX. Universidad: La Universidad Politécnica del Estado de Guerrero.

Artículo 4. Las disposiciones del Reglamento rigen a los trabajadores que prestan sus servicios a la Universidad, cualquiera que sea su forma de contratación, categoría o relación de mando. No estableciendo condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Artículo 5. Los trabajadores observarán el presente 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 los asuntos de su competencia.

Los trabajadores cumplirán sus obligaciones que se encuentran reguladas en el presente Reglamento y desempeñarán con eficacia las funciones que les corresponden.

Artículo 6. El personal directivo de la Universidad, vigilará la debida observancia y cumplimiento del Reglamento, dictando en términos comedidos las órdenes e instrucciones que correspondan, con la claridad y firmeza que demande la disciplina, la atención de servicios y el despacho de los asuntos de su competencia, absteniéndose de discriminar a los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Artículo 7. La relación de trabajo entre la Universidad y sus trabajadores, se regirán por la normatividad siguiente:

I. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional;

II. El Reglamento Interior de la Universidad Politécnica del Estado de Guerrero; y

III. El Decreto número 103 por el que se crea el Organismo Público Descentralizado Universidad Politécnica del Estado de Guerrero; y

IV. Las demás disposiciones legales que le sean aplicables.

Capítulo II Requisitos de Ingreso

Artículo 8. Los aspirantes a prestar sus servicios a la Universidad, como personal académico, técnico de apoyo y de Servicios Administrativos, llenarán previamente una solicitud y entregarán los documentos que le sean requeridos, y en su caso se sujetarán al concurso de oposición respectivo o cualquier otro procedimiento idóneo para comprobar su capacidad.

Artículo 9. Para ingresar al servicio de la Universidad, se deben satisfacer los requisitos siguientes:

I. Cumplir con el procedimiento de selección establecido por la Universidad;

II. Ser de nacionalidad mexicana con las salvedades previstas en las leyes aplicables, en caso de ser de nacionalidad extranjera, deberá estar legalmente autorizado por la Secretaría de Gobernación para trabajar en el país y en el puesto de que se trate;

III. Presentar la solicitud por escrito, la cual deberá contener los datos necesarios para conocer los antecedentes del solicitante y características personales;

IV. Presentar la información documental complementaria que acredite la calidad personal técnica o profesional del aspirante a ingresar al servicio de la Universidad, de acuerdo a lo que establezca la Secretaría de Finanzas y Administración a través de la Dirección de Personal;

V. Tener la escolaridad requerida para el puesto, en caso de los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis años de edad, se sujetarán a los términos y condiciones consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

VI. No haber sido condenado por delito grave o intencional;

VII. Estar en ejercicio de los derechos civiles y jurídicos de acuerdo con la ley, y que les corresponda conforme a su sexo y edad;

VIII. Firmar el nombramiento o contrato; y

IX. Los demás previstos en la Ley o que solicite el departamento de recursos humanos en el momento de la contratación.

X.- Para el ingreso, promoción y permanencia del personal académico, deberá también observarse lo dispuesto por el RIPPPA.

Capítulo III

Contratos y nombramientos

Artículo 10. Los contratos, son instrumentos jurídicos que formalizan la relación de trabajo entre la Universidad y el trabajador.

Artículo 11. Los contratos y/o nombramientos del personal de la Universidad serán suscritos entre el Rector, o a quien faculte legalmente para hacerlo en su nombre y el trabajador.

Artículo 12. Los nombramientos y/o contratos deberán contener:

I. Nombre completo, nacionalidad, edad, estado civil, sexo, domicilio del designado;

II. El carácter del nombramiento, por obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

III. Los números de cédulas del Registro Federal de Contribuyentes, así como la cédula profesional cuando proceda;

IV. Los servicios que deberá prestar el trabajador;

- V. La duración de la jornada de trabajo;
- VI. El lugar o lugares de la prestación de sus servicios;
- VII. El monto del salario y demás prestaciones que deberá percibir el trabajador;
- VIII. El lugar, fecha y forma de pago;
- IX. La fecha en que se expide el nombramiento y/o contrato;
- X. Firma de la persona que expide el nombramiento y/o contrato; y
- XI. La fecha en que deberá presentarse a prestar sus servicios el trabajador.

Artículo 13. El trabajador una vez expedido el nombramiento y/o contrato, deberá:

- I. Tomar posesión del cargo y aceptar las condiciones establecidas; y
- II. Presentarse a laborar a partir de la fecha que se indique el nombramiento y/o contrato.

El nombramiento y/o contrato que se expida quedará insubsistente cuando el trabajador no se presente a tomar posesión del empleo conferido en un plazo de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente del que se le dé aviso. A ningún nombramiento y/o contrato, se le podrá dar efecto retroactivo.

Artículo 14. El contrato y/o nombramiento aceptado por el trabajador, obliga a éste a cumplir con los deberes inherentes al mismo, y a observar las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, el presente Reglamento y las demás disposiciones normativas vigentes en la Universidad.

Artículo 15. Será nulo el nombramiento y/o contrato que se expida al trabajador, sin responsabilidad para la Universidad en los casos siguientes:

- I. Cuando por error administrativo se omitan o consignen datos equivocados, en cuyo caso se expedirá un nuevo nombramiento y/o contrato en un término no mayor de treinta días hábiles, 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 nombramiento y/o contrato.

Artículo 16. La Junta Directiva y el Rector, deberán de abstenerse nombrar o contratar a las personas con las cuáles tenga alguna relación familiar o personal y que pueda significar un interés personal, familiar o de negocios incluyendo aquellos de los que pueda resultar algún beneficio para ellos, su conyugue o parientes consanguíneos hasta el cuarto grado, por afinidad o civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales

o de negocios, o para socios o sociedades de las que el personal o las personas referidas formen o hayan formado parte.

Capítulo IV Personal de la Universidad

Artículo 17. Para el cumplimiento de su objeto, la Universidad contará con el personal siguiente:

- I. Académico;
- II. Técnico de apoyo; y
- III. Servicios administrativos.

El ingreso, la promoción y la permanencia del personal académico de la Universidad, se registrarán además por el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la Universidad Politécnica del Estado de Guerrero.

El personal técnico de apoyo será aquel contratado para realizar funciones que faciliten y complementen directamente el desarrollo de las labores académicas.

El personal de servicios administrativos será contratado por la Universidad para desempeñar las funciones que no se encuentren asignadas al personal académico y personal técnico de apoyo, y estará integrado por los trabajadores que reúnan el perfil del puesto que al efecto se determine.

La Universidad también considera, como formas de contratación según el caso, las relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeta a prueba o a capacitación inicial.

Artículo 18. Será considerado trabajador de confianza:

- I. El Rector;
- II. El Secretario Académico;
- III. El Secretario Administrativo;
- IV. Los Directores de Área y de Programas Académicos;
- V. Los Jefes de Departamento; y

VI. Demás personal que desempeñe funciones de coordinación, dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, independientemente de la denominación del puesto, cuando tengan de carácter general y aquellos que se realicen con trabajos personales de los titulares.

Capítulo V

Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

Artículo 19. Los efectos del nombramiento y/o contratos quedarán suspendidos en los casos siguientes:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- V. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador;
- VI. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad;
- VII. Cuando aparecieran irregularidades en la gestión de los trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores, bienes, podrían ser suspendidos y/o rescindido su contrato por la Universidad, mientras se práctica la investigación y se resuelve lo conducente, sin perjuicio de lo que disponga la Ley número 695 de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios de Guerrero;
- VIII. En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo; y
- IX. Por resolución de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en los términos del presente Reglamento.

Artículo 20. Durante el tiempo que estén suspendidos los efectos del nombramiento y/o contrato de acuerdo al artículo anterior, y en caso de las fracciones IV, V, VI, VII, y IX, el trabajador afectado no percibirá la remuneración económica que le corresponda.

Artículo 21. La suspensión a que se refiere el artículo 19 surtirá sus efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II del artículo referido, desde la fecha en que la Universidad tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en la que se produzca la incapacidad para el trabajador, hasta que termine el período de la misma, o antes si desaparece la incapacidad para el trabajador, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en el orden normativo que corresponda;

II. Tratándose de las fracciones III, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra de la Universidad o sus compañeros de trabajo;

III. En los casos de la fracción IV desde la fecha en que deban prestarse los servicios o hasta por un periodo de seis años;

IV. En el caso de la fracción V, desde la fecha en que la Universidad tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses, excedido este, se dará la rescisión del contrato y/o nombramiento;

V. En el caso de la fracción VI, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente, y

VI. En el caso de la fracción VII, desde el momento en que la Universidad tenga conocimiento de las irregularidades en la gestión del trabajador o los trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores o bienes, y en su caso si no se desvirtúan los hechos en un plazo de 15 días hábiles los hechos, se dará la rescisión del contrato y/o nombramiento.

Artículo 22. El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I. En los casos de las fracciones I, II, VIII y IX del artículo 19, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión, y

II. En los casos de las fracciones III y IV del artículo 19, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

Capítulo VI

Terminación de los efectos de las Relaciones de Trabajo

Artículo 23. Los efectos de los nombramientos y/o contrato, quedarán terminados en los casos siguientes:

I. Por mutuo consentimiento de las partes;

II. Por renuncia del trabajador presentada por escrito ante su jefe inmediato;

III. Por abandono del empleo entendiéndose por tal la ausencia a sus labores, sin permiso o causa justificada, más de 3 faltas de asistencia en un periodo de 30 días;

IV. Por conclusión del término o de la obra que haya motivado el nombramiento y/o contrato, y tratándose de trabajos temporales;

V. Por muerte del trabajador;

VI. Por incapacidad física o mental del trabajador; y

VII. Las demás señaladas en la Ley Federal de Trabajo.

Artículo 24. Son causas de rescisión de los efectos del nombramiento y/o contrato las siguientes:

I. Cuando el trabajador incurriera en faltas de probidad y honradez, o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros o en contra de los familiares de unos y otros;

II. Cuando con intención o imprudencia grave, cause destrucción en edificios, maquinarias, instrumental, instalaciones, materias primas y objetos relacionados con el trabajo o el lugar donde se desempeñe;

III. Por cometer actos en contra del Rector y sus familiares, y personal de confianza de la Universidad;

IV. Por engaño del trabajador cuando presente certificados falsos o referencias en las que se le atribuyan capacidades, aptitudes que carece;

V. Por revelar asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo del trabajo;

VI. Por desobedecer las órdenes que reciba de sus superiores, dentro del horario de trabajo y con relación al mismo;

VII. Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de estupefacientes o adquirir tal estado durante el horario de trabajo;

VIII. Porque se compruebe que no cumple con sus labores contratadas, o por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoria;

IX. Por negarse a adoptar las medidas de seguridad necesarias para evitar accidentes de trabajo, incluyendo a aquél que se niegue a utilizar los útiles de seguridad que se le proporcionen para su propio beneficio;

X. Por introducir al trabajo bebidas embriagantes, narcóticas o drogas enervantes;

XI. Por falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la protección del servicio, cuando exceda de dos meses, y

XII. Por cualquier otra causa a que se refiere la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 25. Los hechos que den origen a la suspensión o la terminación de los efectos del nombramiento y/o contrato del trabajador, se harán constar invariablemente en un acta administrativa que se levante a instancia del jefe inmediato del trabajador, asistido por una autoridad de la Universidad.

Con toda precisión se asentarán los hechos circunstanciados, la de los testigos de cargo que se propongan y se podrá considerar la declaración del trabajador afectado y sus testigos de descargo, cuando así lo considere la autoridad jurídica de la Universidad. Se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse copia al trabajador. Tratando que en todo momento comparezca el trabajador afectado en las diligencias respectivas, a excepción de las actas levantadas por motivo de abandono de empleo.

Artículo 26. Para dejar sin efectos un nombramiento y/o contrato del trabajador y proceder a dictar la baja, por incapacidad física o mental, serán necesarios los dictámenes médicos que emita la institución de seguridad social y/o certificado médico correspondiente.

Artículo 27. Cuando un trabajador decida renunciar a su trabajo, deberá presentar un escrito firmado de su puño y letra y asentar la huella digital con su dedo índice derecho, ante el departamento de recursos humanos, quien cotejará la firma que la calce con otras indubitables del trabajador que obren en su expediente, asentando que se marcó la huella digital del trabajador ante su presencia. El trabajador causará baja en la fecha en que se indique el escrito de renuncia.

Artículo 28. En caso del que un trabajador se encuentre en la hipótesis del artículo 19 fracción VII de este Reglamento, se deberá hacer del conocimiento a las autoridades correspondientes.

Capítulo VII

Jornada de Trabajo

Artículo 29. La jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador debe estar a disposición de la Universidad para prestar sus servicios conforme al horario establecido, salario y demás condiciones laborales que se fijen en el nombramiento o en el contrato respectivo.

Artículo 30. La duración máxima de la jornada será: ocho horas de jornada diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta:

I. Diurna: La comprendida entre las seis y las veinte horas;

II. Nocturna: La comprendida entre las veinte horas y las seis horas del día siguiente, y

III. Mixta: La que comprenda fracciones de jornadas diurna y nocturna siempre que el período nocturno sea inferior a tres horas y media, pues de ser superior se entenderá por jornada nocturna.

Artículo 31. Las jornadas de trabajo no podrá exceder el máximo legal de 40 horas a la semana.

Artículo 32. El trabajador que cumpla una jornada continua, tendrá media hora diaria para comer, durante la cual podrá retirarse de su lugar de adscripción, siempre y cuando las condiciones lo permitan y no se afecte la carga de trabajo.

Artículo 33. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, por instrucciones del Titular de la Universidad, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 34. En el caso de los trabajadores de jornada discontinua registrarán su entrada cada vez que reinicien su actividad.

Artículo 35. Los trabajadores registrarán la asistencia a sus labores en el lector biométrico, tanto a la entrada como a la salida, con los sistemas dispuestos por la Universidad.

Artículo 36. El control de asistencia será a través del lector biométrico y se sujetará a las reglas siguientes:

- I. Los trabajadores disfrutarán de 15 minutos de tolerancia para registrar su entrada;
- II. El registro efectuado entre los 15 y los 20 minutos posteriores a la hora de entrada, será considerado como un retardo acumulable;
- III. Tres retardos en el mes serán considerados como una inasistencia, y
- IV. Si el registro es posterior a los 30 minutos de la hora de entrada será considerado como una inasistencia.

Artículo 37. Se entiende que un trabajador, incurre en abandono de empleo, cuando ocurren los supuestos siguientes:

- I. Que el trabajador abandone el lugar donde presta sus servicios sin la debida autorización o sin causa justificada, una vez que hayan registrado su asistencia de labores;
- II. El abandono momentáneo de las labores encomendadas al trabajador que ponga en peligro la salud o la vida de las personas en el centro de trabajo, la integridad o la seguridad de los bienes de la Universidad, o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, y
- III. Las demás que se encuentren previstas en otras disposiciones legales aplicables.

Artículo 38. No será considerado abandono de trabajo, el retiro del trabajador del centro de trabajo sin la autorización correspondiente, cuando este sea por causas de fuerza mayor, teniendo el trabajador 24 horas a partir de que abandonó el trabajo para justificarlo.

Artículo 39. El único medio admisible por la Universidad para justificar las inasistencias por enfermedad son las incapacidades, preferentemente las que expidan las instituciones de seguridad social públicas, y deberá presentarse al Departamento de Recursos Humanos dentro de las setenta y dos horas siguientes a su expedición, lo cual puede realizarse por cualquier familiar.

Artículo 40. La falta de presentación de las documentales a que se refiere el artículo anterior, se considera falta injustificada.

Artículo 41. La omisión del registro de asistencia de la entrada o de la salida, será considerada falta de asistencia injustificada.

Artículo 42. Las faltas injustificadas de asistencia a que se refieren los artículos anteriores privan al trabajador del derecho de percibir el salario correspondiente al tiempo de labores no desempeñadas.

Artículo 43. Invariablemente para salir de la fuente de trabajo se requerirá de la autorización de un pase por escrito autorizado por el jefe inmediato del trabajador.

Capítulo VIII Lugar de Trabajo

Artículo 44. 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 ubicada su área de trabajo.

Artículo 45. La Universidad se compromete a mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores, así como al suministro de mobiliario e instrumentos de trabajo requerido para el desempeño de sus funciones. Su uso debe armonizar la protección de la salud de los trabajadores con la ejecución debida del trabajo, con tal fin quedan a su disposición y resguardo.

Artículo 46. Los trabajadores deberán comunicar en forma inmediata a su jefe inmediato, los desperfectos o irregularidades que sufran los mobiliarios e instrumentos de trabajo que les haya asignado como resguardo la Universidad.

Artículo 47. Cuando el trabajador hubiere incurrido en responsabilidades por haber causado intencionalmente o por imprudencia manifiesta, la pérdida o deterioro de las herramientas, instrumentos, equipo o mobiliario, el trabajador quedará obligado a reparar el daño causado, y cuando no sea posible esto, se sustituirá por otro de idénticas características técnicas, o en su defecto se cubrirá el costo a la Universidad de acuerdo al precio del mercado.

Artículo 48. La Universidad se compromete a conservar en perfectas condiciones el mobiliario e instrumentos de trabajo.

Capítulo IX

Retribuciones y salarios

Artículo 49. El salario es la retribución que la Universidad debe pagar al trabajador a cambio de los servicios prestados.

Artículo 50. Los salarios devengados por los trabajadores de la Universidad serán cubiertos de conformidad a los días y fechas que determine la Universidad.

Artículo 51. El salario se cubrirá por la Universidad al trabajador de conformidad a cada uno de los puestos consignados en la plantilla legalmente autorizada y de acuerdo con los tabuladores oficiales emitidos.

Artículo 53. La Universidad no pagará salarios distintos a los establecidos en el tabulador oficial. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deberá corresponder salario igual, sin que pueda ser modificado por razón de edad, sexo, nacionalidad o cualquier otro aspecto discriminatorio de la persona.

Artículo 53. Para dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 51 de este apartado, el pago de los salarios del trabajador se hará mediante el depósito en una cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias, cheque o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por la Universidad.

Artículo 54. Los trabajadores recibirán su salario íntegro correspondiente, por los días de descanso obligatorio y periodos vacacionales.

Artículo 55. La prima vacacional se pagará sobre 10 días de salario para los trabajadores.

Artículo 56. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo; equivalente a 55 días de salario, quienes no hayan cumplido un año de servicio, tendrán derecho a que se le pague, en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 57. La Universidad sólo podrá hacer retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores cuando se trate de:

I. Deudas contraídas con la Universidad por concepto de préstamo, pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas;

II. Descuentos ordenados por la institución de seguridad social que de manera oficial preste dichos servicios a la Universidad y/o de vivienda, con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores;

III. Descuentos ordenados por la autoridad judicial competente para cubrir alimentos que le fueran exigidos al trabajador;

IV. Cubrir obligaciones a cargo del trabajador en las que haya consentimiento de éste;

V. Cubrir adeudos por viáticos no comprobados en la Universidad;

VI. Descuentos por faltas de asistencia injustificadas;

VII. Hacer efectiva alguna sanción impuesta, conforme a este reglamento y otras disposiciones de la Universidad, y

VIII. Retenciones por concepto de Impuestos.

Artículo 58. El monto total de los descuentos no podrá exceder del 30 % del importe del salario del trabajador, excepto en el caso de que el mismo trabajador lo solicite; sin embargo, la cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor al importe del salario de un mes, con excepción de las cuotas de seguridad social y aquellas que fije la autoridad judicial, y las que establezca la ley correspondiente.

Artículo 59. Siendo el salario la retribución por la prestación de un servicio personal subordinado, no se considera descuento de salario, el no pago del día que haya faltado a laborar en forma injustificada el trabajador.

Capítulo X

Vacaciones, descansos, aguinaldo y licencias

Artículo 60. Los trabajadores que tengan más de seis meses de prestar sus servicios de manera continua, tendrán derecho a tres períodos en forma anual de vacaciones, de acuerdo al calendario autorizado por la Secretaría de Educación Guerrero o el calendario oficial de la Universidad.

Artículo 61. Las vacaciones deberán concederse y disfrutarse dentro de los seis meses siguientes al vencimiento del período correspondiente, y en caso de no haberse gozado, se asignarán conforme al calendario oficial de la Universidad.

Artículo 62. Una vez definido el período vacacional que disfrutará el trabajador, el Rector lo comunicará al Departamento de Recursos Humanos, a fin de calendarizarlas y que el disfrute de las vacaciones por los trabajadores, no afecten o interrumpan las labores de la Universidad.

Durante los periodos vacacionales, la Universidad contará con personal de guardia que atienda los servicios que no puedan ser interrumpidos, o bien, para la tramitación de asuntos urgentes que a juicio del jefe inmediato superior sean requeridos. Para las guardias se utilizarán de preferencia, los servicios de los trabajadores quienes no tuvieren derecho a vacaciones; los que teniéndolos quedaren de guardia, disfrutarán de ellas posteriormente, en la época que elija el interesado, siempre y cuando no se cause perjuicio o trastorno grave al servicio a juicio de su jefe inmediato superior. En estos casos los períodos de vacaciones nunca serán acumulados y deberán usarse antes del período inmediato siguiente.

Artículo 63. El sueldo que corresponda a los trabajadores durante el período de vacaciones, les será liquidado con anticipación, o al inicio del mismo.

Artículo 64. Se consideran día de descanso:

- I. Los señalados oficialmente por la Ley Federal del Trabajo;
- II. Los que determine el calendario oficial de la Universidad, y
- III. Los demás que acuerde el Rector de la misma.

Artículo 65. La Universidad deberá pagar el aguinaldo a sus trabajadores antes del 20 de diciembre de cada año.

Artículo 66. Los trabajadores al servicio de la Universidad, tendrán derecho a licencias sin goce y con goce de sueldo, conforme a lo siguiente:

I. Las licencias sin goce de sueldo se concederán a los trabajadores en los casos siguientes:

- a) Que sean electos para el desempeño de cargos de elección popular, desde la fecha de su elección, y
- b) Cuando lo soliciten, teniendo hasta dos días por cada cuatrimestre.

Estas licencias se solicitarán al jefe inmediato, con una anticipación de cinco días naturales a la fecha en que se pretenda empiecen a surtir sus efectos.

II. Las licencias con goce de sueldo se concederán a los trabajadores en los casos siguientes:

a) Por enfermedades no profesionales, debidamente acreditadas mediante una incapacidad expedida por un médico con cedula profesional;

b) Por enfermedades o accidentes profesionales, debidamente acreditadas mediante una incapacidad expedida por un médico con cedula profesional;

c) Al trabajador, por fallecimiento de un familiar en primer y segundo grado, por consanguinidad y afinidad, se le concederán tres días hábiles de licencia con goce de sueldo; para esto bastará la solicitud directa del trabajador, anexando copia del acta de defunción o comprometiéndose en su caso a entregarla dentro de los diez días posteriores a la terminación de la licencia;

d) Hasta diez días al año a las madres trabajadoras que tienen a su cuidado hijos menores de 8 años de edad, siempre y cuando se requiera, y se haga constar mediante la certificación médica correspondiente, y si se requiere más días, será analizado por personal competente y sin goce de sueldo;

e) Otorgar permisos de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos, y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

f) Por el desempeño de comisiones debidamente respaldadas por escrito, o por la participación del trabajador en actos oficiales como representante de la Universidad, que sean autorizadas por el jefe inmediato superior; por las horas, el día o días que dure la comisión o representación;

g) En caso de ser requerido y/o solicitado por una autoridad judicial y/o laboral y/o administrativa;

h) Por matrimonio hasta por 3 días, por única ocasión, y

i) Para el trámite de asuntos de carácter personal y lo no dispuesto como caso concreto en las anteriores fracciones, se considerará como caso especial y anticipadamente el trabajador deberá solicitarlo a su jefe inmediato superior para ser analizado, negado y/o aprobado, y subsiguientemente emitir un dictamen final. Para los casos de las licencias especiales, solo se otorgarán hasta dos días al trabajador, por cada cuatrimestre.

Artículo 67. Las licencias a que se refiere el artículo anterior, en ningún caso podrán ser acumulables, ni con licencias ni con vacaciones y deberán de disfrutarse a partir de la fecha en que se produzca el suceso que las genere.

Artículo 68. Los trabajadores que se encuentren con licencias por enfermedad profesional y gravidez coincidan con los períodos de vacaciones disfrutarán de éstas, al término de la licencia respectiva.

Artículo 69. La solicitud del trabajador para gozar de una licencia sin goce de sueldo no implica la autorización de la misma, el permiso deberá ser autorizado por el Jefe Inmediato, teniendo este ultimo la obligación de dar respuesta afirmativa o negativa dentro de un plazo de 3 días hábiles, en caso de negarse deberá motivar el acto.

Artículo 70. Las licencias autorizadas a que se refiere el artículo 66, serán notificadas por escrito al Departamento de Recursos Humanos con la antelación de tiempo que amerite la licencia otorgada al trabajador.

Artículo 71. El trabajador que solicite una licencia, podrá disfrutarla a partir de la fecha en que se le notifique la autorización o en la fecha que en ella se señale.

Artículo 72. Para obtener la prórroga de una licencia, será necesario solicitarlo cuando menos con un día de anticipación al vencimiento de la que este disfrutando, dando contestación inmediata a la misma, debido a la urgencia.

Artículo 73. En caso de coincidir varios solicitantes, se otorgará el permiso de acuerdo al motivo y a quienes lo hayan realizado con anticipación.

Capítulo XI

Riesgos de trabajo, seguridad e higiene

Artículo 74. Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 75. Accidente de trabajo: es toda lesión orgánica o perturbación funcional, mental o psicológica, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Artículo 76. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de este a aquel.

Artículo 77. No se considerarán para los efectos de este Reglamento, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido receta médica y hecho del conocimiento de su jefe inmediato superior;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;
- IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña provocada, y
- V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

Artículo 78. Los trabajadores estarán obligados a cumplir con las normas de seguridad e higiene establecidas por la Universidad y usar, en su caso, los equipos que la misma proporcione para su seguridad personal, así como asistir a los cursos de capacitación que sobre la materia imparta la Universidad

Artículo 79. Los riesgos de trabajo que sufran los trabajadores de la Universidad, se regirán por las disposiciones de la institución de seguridad social que preste el servicio oficialmente a la Universidad.

Artículo 80. La Universidad con el fin de que las posibilidades de consumación de riesgo de trabajo en las actividades que los trabajadores desarrollan, se prevengan o reduzcan al máximo, se adoptaran las medidas preventivas siguientes:

I. Se establecerán programas de divulgación dirigidos a los trabajadores sobre técnicas para la prevención de riesgos de trabajo;

II. Se dotará a los trabajadores de equipos, accesorios y dispositivos de protección adecuada 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;

V. En las oficinas, los archivos, bodegas y lugares cerrados de la Universidad, estará prohibido fumar, encender fósforos e introducir alimentos y bebidas y en general, hacer cualquier acto que pueda provocar incendios, explosiones o desorden, y

VI. Se deberá integrar una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, Protección Civil y Ecología con representantes de la Universidad y el personal que sea nombrado por los trabajadores. Los cuales deberán proponer las medidas adecuadas para prevenir los riesgos de trabajo y vigilar su cumplimiento.

Artículo 81. Los secretarios, directores, subdirectores, jefes o responsables de área, están obligados a:

I. Que toda indicación o instrucción deberá realizarse por escrito y/o a través de los medios oficiales de la Universidad;

II. En caso de queja, denuncia y/o reporte informar al trabajador del motivo de esta y nombre del quejoso;

III. Dar respuesta a todos los oficios en un plazo máximo de 3 días hábiles, y

IV. Informar oportunamente a su jefe inmediato superior, a cerca de las condiciones defectuosas en instalaciones, maquinaria, herramienta o equipo que pueda motivar algún riesgo para el trabajador. Esto con el fin de que se tomen las medidas correctivas apropiadas para prevenir el riesgo.

Artículo 82. Queda prohibido a los trabajadores:

I. Transportar sustancias peligrosas de manera inapropiada, así como realizar labores 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 con materiales pesados y peligrosos;

II. El uso de máquinas, aparatos o vehículos cuyo manejo no está puesto a su cuidado, salvo que reciban órdenes expresas de sus jefes, y bajo su responsabilidad. Si desconocieran el manejo de los mismos, deberán manifestarlo a sus propios jefes;

III. Emplear maquinaria, herramienta, vehículos y útiles de trabajo 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, e

V. Ingerir bebidas embriagantes, sustancias tóxicas enervantes o cualquier otra que altere 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.

Artículo 83. Cuando a consecuencia de un riesgo profesional un trabajador sufra incapacidad parcial permanente, la Universidad le proporcionará un empleo adecuado a sus aptitudes físicas y mentales, atendiendo al dictamen médico.

Capítulo XII

Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar las trabajadoras embarazadas

Artículo 84. Se entiende que no existen en el centro de trabajo, labores insalubres o peligrosas, dada la naturaleza del trabajo que se desempeña, y la Universidad cumple brindando a sus trabajadores seguridad social.

Artículo 85. En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 86. Las madres trabajadoras tendrán los derechos siguientes:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, a solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de instituciones de seguridad social públicas, o que corresponda, tomando en cuenta la opinión de la Universidad y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente;

III. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora;

IV. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

V. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;

VI. Durante los períodos de descanso a que se refiere las fracciones II y IV, así como por los cuidados maternos se percibirán su salario íntegro;

VII. Al regresar al puesto que desempeñaban, y

VIII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Artículo 87. En los establecimientos en que trabajen mujeres, la Universidad debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

Capítulo XIII

Tiempo y forma en que los trabajadores se someterán a los exámenes médicos

Artículo 88. Los trabajadores se sujetarán a exámenes médicos en los casos siguientes:

I. Antes de tomar posesión del puesto, a fin de comprobar que están físicamente capacitados para ejecutar el trabajo de que se trata;

II. Para comprobar una enfermedad, en caso de que por ese motivo deba otorgarse licencia;

III. Cuando se presuma que ha contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentran incapacitados física o mentalmente para el trabajo;

IV. Cuando se presuma que algún trabajador concurre a sus labores bajo los efectos del alcohol o de drogas enervantes, psicotrópicos, etcétera;

V. En caso de epidemia, y

VI. Cuando lo considere necesario el servicio médico de la Universidad.

Capítulo XIV **Cambios de adscripción,** **traslados y permutas**

Artículo 89. Los trabajadores sólo podrán ser cambiados de su adscripción señalada en su nombramiento y/o contrato, por las causas siguientes:

I. A solicitud del trabajador, siempre y cuando la Universidad tenga la posibilidad de atenderlas;

II. Por determinación de la Universidad, en el caso de reorganización de oficinas para la atención de programas o necesidades del servicio, y

III. Por desaparición de la unidad administrativa y órgano de adscripción.

Artículo 90. Los cambios de adscripción por necesidades del servicio, podrán ser temporales o definitivos. En ambos casos los trabajadores estarán obligados a acatar la orden del cambio.

Artículo 91. Cuando el trabajador reciba por escrito una orden de cambio de adscripción y no lo acate dentro de los dos días posteriores a la fecha en que se le dio aviso, se considerará como abandono de empleo.

Artículo 92. Cuando se trate de cambios de adscripción definitivos, o mayores de doce meses, de una población a otra, la Universidad pagará al trabajador el flete de transporte por menaje de casa y los pasajes de sus familiares.

Artículo 93. Concedido un cambio de adscripción, el trabajador no podrá promover otro, sino pasado un año, a partir de la fecha del acuerdo respectivo.

Capítulo XV **Productividad y calidad en el trabajo**

Artículo 94. La Universidad y los trabajadores atenderán permanentemente el mejoramiento de la organización, de los sistemas y procedimientos, la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como el mejoramiento de las condiciones de seguridad e higiene en que se desarrolla el trabajo.

Artículo 95. La elevación de la productividad tiene como objetivo, la prestación del servicio con la más alta calidad y eficiencia, que permita aumentar la efectividad en el cumplimiento de las funciones y atribuciones conferidas a cada oficina, dirección o departamento y su aportación al logro de los objetivos de la Universidad.

Artículo 96. La productividad en el trabajo se determinará de acuerdo con el nivel de desempeño de las labores que se asignen a cada trabajador, durante las horas de jornada reglamentaria.

Artículo 97. La Universidad establecerá indicadores de gestión para determinar el esfuerzo, responsabilidad, eficiencia, iniciativa y actitud hacia el trabajo, así como estimular la participación del trabajador en el logro de las metas cuatrimestrales y anuales establecidas en los programas de trabajo de la Universidad.

Artículo 98. La Universidad organizará programas de capacitación y adiestramiento de manera sistemática y permanente que permitan a los trabajadores adquirir los conocimientos específicos en los perfiles de los puestos de que sean titulares.

Artículo 99. Los objetivos de la capacitación son los siguientes:

- I. Aumentar la productividad, la calidad y la eficiencia del trabajador en su puesto, y
- II. Desarrollar habilidades y promover la formación para el desarrollo de las capacidades requeridas para el puesto.

Artículo 100. La capacitación se impartirá dentro del horario normal de labores, cuando por su naturaleza deba darse en horarios diferentes al normal o fuera de la Universidad, esta otorgará facilidades a los trabajadores para el efecto.

Artículo 101. Los trabajadores quedarán obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación para los que fueran seleccionados y anteceder las indicaciones que se les den en los mismos, y
- II. Someterse a las evaluaciones correspondientes.

Capítulo XVI

Obligaciones y prohibiciones

Artículo 102. La Universidad está obligada de acuerdo con lo que establece la Ley a:

- I. Cubrir a los trabajadores sus salarios y demás prestaciones que devenguen en los términos y plazos convenidos;
- II. Cumplir con todos los servicios de higiene y prevención de accidentes, de acuerdo con las leyes vigentes sobre la materia;

III. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para efectuar el trabajo que se le encomiende;

IV. Conceder licencias de acuerdo con las normas contenidas en este Reglamento;

V. Promover el mejoramiento físico, intelectual, moral y social del Trabajador y su familia;

VI. Proporcionar viáticos a sus trabajadores, cuando por necesidades del trabajo, deban trasladarse al lugar distinto de aquél en que estén prestando sus servicios;

VII. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra que pudiera provocar indisciplina en el servicio;

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se de baja su trabajo, constancia escrita de sus servicios;

IX. Poner en conocimiento de los trabajadores los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

X. Cubrir a los deudos de los trabajadores que fallezcan, los pagos que correspondan a su liquidación de prestaciones proporcionales;

XI. Proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento con objeto de que los mismos puedan desempeñar adecuadamente sus funciones en la Universidad;

XII. Contar con instalaciones adecuadas para actividades de personas con discapacidad;

XIII. Aplicar deducciones y pago de pensiones alimenticias, y

XIV. Las demás establecidas en este Reglamento y por la Ley.

Artículo 103. El trabajador está obligado a:

I. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que reciba de sus superiores en asuntos propios del servicio;

II. Asistir puntualmente a sus labores;

III. Desempeñar sus labores con intensidad cuidado y esmero apropiados sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos;

IV. Cumplir con las comisiones que se le encomiende;

V. Observar buenas costumbres dentro del servicio y ser respetuoso con sus superiores, compañeros y subalternos;

VI. Tratar con cortesía y diligencia al público;

VII. Participar en los programas de capacitación y adiestramiento observando puntualidad en los mismos y sujetándose a las evaluaciones correspondientes;

VIII. Guardar reserva de los asuntos que sean de su conocimiento por motivo de su trabajo;

IX. Responder del manejo apropiado de documentos correspondencia valores y efectos que se le confíen con motivo de su trabajo;

X. Firmar la nómina, y el registro de asistencia;

XI. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;

XII. Cumplir con las medidas de seguridad e higiene que establezca la Universidad;

XIII. Portar visiblemente en todo momento dentro de la Universidad el gafete de identificación;

XIV. Abstenerse de realizar actos de proselitismo político, o cualquier otro que incluya el hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios y lugares de trabajo;

XV. Tratar con cuidado y conservar en buen estado los muebles máquinas y útiles que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo de tal manera que solo sufran el deterioro que corresponde al paso del tiempo y del uso normal tan luego como lo advierta informará a sus superiores de los desperfectos en los citados bienes;

XVI. Emplear con la mayor economía los materiales que le fueron proporcionados para el desempeño de su trabajo;

XVII. Presentarse aseado y correctamente vestido será obligatorio el uso durante las labores de los uniformes y prendas de vestir que para el efecto asigne la Universidad;

XVIII. Rendir todos aquellos reportes que se le soliciten;

XIX. Dar aviso a la Universidad, al Departamento de Recursos Humanos o a su jefe inmediato el mismo día que se encuentra enfermo, indicando el lugar en que se encuentra recluso;

XX. Para los efectos de la fracción anterior hacer llegar dentro de las veinticuatro horas siguientes al Departamento de Recursos Humanos la incapacidad expedida;

XXI. En caso de renuncia entregar con anticipación los expedientes fondos, valores y bienes cuya atención administración y guarda este a su cuidado en los términos de las disposiciones legales aplicables;

XXII. Registrar su domicilio y teléfono particulares, en el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad y dar aviso al mismo cuando estos sean cambiados dentro de los cinco días siguientes a esos hechos;

XXIII. Realizar el pago de los daños que se causen a los bienes de la Universidad, cuando resulten de los hechos atribuibles a él, y

XXIV. Las demás establecidas en este Reglamento y por la Ley.

Artículo 104. Quedará prohibido al trabajador:

I. Proporcionar sin la debida autorización documentos datos e informes de los asuntos materia de su área de adscripción;

II. Destruir, sustraer y ocultar o perder intencionalmente, cualquier documento, expediente o información procesada en cualquier medio electrónico;

III. Hacer anotaciones inexactas o alteraciones en cualquier documento;

IV. Desatender su trabajo en las horas de labores;

V. Distraer de sus labores a sus compañeros con actividades ajenas al trabajo que tienen encomendado;

VI. Ausentarse del centro de trabajo en horas de labores, sin el permiso correspondiente;

VII. Causar daño o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo, materias primas y demás objetos que estén al servicio de la Universidad;

VIII. Hacer uso indebido o desperdiciar el material de oficina que proporciona la Universidad;

IX. Usar las herramientas y útiles de trabajo que se le suministren para objeto distinto el que estén al servicio de la Universidad;

X. Utilizar los servicios de sus subalternos en asuntos ajenos a las labores oficiales;

XI. Incurrir en actos de violencia, inmorales, amagos, calumnias, difamación, injurias, acoso sexual o cualquier conducta que constituya un delito o malos tratos contra sus jefes o compañeros contra los familiares de uno u otros ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;

XII. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labores, excepto si por razón de su trabajo están debidamente autorizadas para ello;

XIII. Ejecutar actos que afecten el decoro de las oficinas o la consideración del público, o la de sus compañeros de trabajo;

XIV. Introducir e ingerir bebidas embriagantes, drogas o enervantes o algún otro estupefaciente, así como el uso de las mismas en los centros de trabajo o durante la jornada de labores;

XV. Solicitar o aceptar gratificaciones u obsequios para dar preferencia en el despacho de los asuntos por no obstaculizarlos o a cambio de prometer resoluciones en uno u otro sentido y por motivos análogos;

XVI. Hacer compras, ventas, rifas, tandas, etc., dentro del centro de trabajo;

XVII. Hacer préstamos con intereses a sus compañeros de trabajo;

XVIII. Dar referencias de carácter oficial sobre el comportamiento y servicios de empleados que hayan tenido o tengan a sus órdenes;

XIX. Hacer anotaciones falsas o impropias en los registros de asistencia del personal o permitir que otros lo hagan;

XX. Penetrar en el centro de trabajo después de las horas de labores, si no se cuenta con la autorización correspondiente;

XXI. Celebrar reuniones o actos de cualquier índole dentro de los recintos oficiales sin la previa autorización de la Universidad;

XXII. Tener vínculos amorosos con alumnos (as), y

XXIII. Ostentar una profesión cuando no se tiene el título legalmente expedido por autoridad competente para acreditar el nivel académico al que hace referencia.

XXIV.- Las demás consideradas en la Ley y demás normatividad aplicable.

Artículo 105. El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere este capítulo, se harán constar en el acta administrativa que se levantará ante la instancia que corresponda de acuerdo a la naturaleza de la falta.

Capítulo XVII

Sanciones

Artículo 106. Son causas de sanción, aplicable para todos los miembros de la Universidad:

I. La realización de actos que afecten o impidan el cumplimiento de los objetivos de la Universidad;

II. Las agresiones físicas, morales o verbales contra cualquier miembro de la Universidad, dentro o fuera de la Universidad;

III. La utilización del patrimonio de la Universidad para fines distintos a aquellos que está destinado, así como los daños intencionales ocasionados al mismo;

IV. Los actos contra la disciplina, el orden, la moral y las buenas costumbres que afecten a la Universidad;

V. Las violaciones cometidas a los ordenamientos internos de la Universidad, y

VI. Todas las causales de rescisión previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 107. Antes de aplicar una sanción, la instancia correspondiente deberá oír a los interesados.

Artículo 108. La Universidad, antes de imponer la sanción de Destitución y en consecuencia, la rescisión del nombramiento y/o contrato a algún trabajador, deberá agotar el siguiente procedimiento que indistintamente podrá ser tramitado por el representante legal expresamente facultado:

I. La Universidad citará por escrito al trabajador implicado, con un día de anticipación a una Audiencia, en dicho citatorio se especificarán los hechos que se le imputan, que pueden dar lugar, a la rescisión, así como el lugar, fecha y hora en que se llevará a cabo la audiencia;

II. La Audiencia será presidida por el Rector y/o el representante legal de la Universidad, así como el Secretario Académico y/ o Administrativo, según la adscripción del trabajador, sin que pueda diferirse, suspenderse o interrumpirse por la inasistencia de cualquiera de ellos, sin causa justificada;

III. En la misma audiencia, los participantes podrán declarar, alegar y ofrecer las pruebas pertinentes en relación con las imputaciones; asimismo, se exhibirán y desahogarán, en su caso, tanto las pruebas de cargo como las de descargo;

IV. 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 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 en un plazo de 3 días hábiles, emitirá lo que corresponda;

VI. Tanto de la investigación como, en su caso la sanción deberán de llevarse a cabo dentro del plazo no mayor de 15 días, contados a partir de que la Universidad tenga conocimiento de los hechos imputados al trabajador implicado. Lo anterior, sin menoscabo de lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 109. Las sanciones que podrán imponerse, serán las siguientes:

I. A los miembros del personal de la universidad:

- a) Amonestación verbal;
- b) amonestación por escrito;
- b) Exhorto;
- c) Extrañamiento;
- d) Registro y/o nota mala en el expediente;
- e) Pago o reposición del equipo material y bienes muebles o inmuebles dañados o perdidos por negligencia o mal uso;
- f) Suspensión de funciones y descuento de salario; y
- g) Destitución y en consecuencia, la rescisión del nombramiento y/o contrato en términos de lo previsto en la Ley.

Las sanciones anteriores se aplicarán, sin perjuicio de la responsabilidad legal que pudiera resultar de la aplicación de otras disposiciones legales.

Artículo 110. Las sanciones impuestas en el artículo anterior, deberán ser realizadas por el Rector, representante legal o a quien este delegue la función.

Artículo 111. Toda reincidencia de un trabajador amonestado verbalmente dará lugar a una amonestación escrita.

Artículo 112. El Exhorto es la invitación al trabajador para que realice o se abstenga de ciertas acciones.

Artículo 113. El extrañamiento se hará a los trabajadores directamente por el Secretario del área de adscripción al que correspondan, con copia al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 114. La acumulación de tres extrañamientos se computará por una nota mala, serán impuestas por el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 115. Más de tres faltas consecutivas injustificadas a sus labores, en los términos de las presentes condiciones, será causa para demandar la rescisión del nombramiento o contrato conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 116. Para la aplicación de las sanciones establecidas en este capítulo se atenderá los antecedentes del trabajador, a la gravedad de la falta y a las consecuencias de la misma.

Artículo 117. Las sanciones previstas en este capítulo se aplicarán con independencia de la responsabilidad administrativa, penal, civil o laboral que proceda de conformidad con las Leyes de la materia.

Artículo 118. La rescisión del nombramiento o contrato de trabajo solamente podrá darse en los supuestos y las formas en que señala la Ley Federal del Trabajo.

Capítulo XVIII Reformas

Artículo 119. El Consejo de Calidad de la Universidad a propuesta de sus miembros, decidirá sobre las reformas al presente Reglamento conforme al procedimiento siguiente:

I. El proyecto de reformas que se elabore será dado a conocer a los miembros del Consejo de Calidad, para su aprobación en la sesión ordinaria y/o extraordinaria, y

II. Para que las reformas sean aprobadas, se requerirá de la mitad más uno de los miembros que conforman el Consejo de Calidad.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Junta Directiva.

SEGUNDO. Para los asuntos no previstos en este Reglamento, se aplicará en forma supletoria y complementaria lo dispuesto en las leyes y ordenamientos jurídicos que normen las relaciones de trabajo.

TERCERO. Los asuntos no previstos en el presente Reglamento, serán tratados por el Consejo de Calidad.

Dado en el salón de sesiones de la Junta Directiva de la Universidad Politécnica del Estado de Guerrero, por unanimidad de votos en la Décima Sexta Sesión Ordinaria celebrada en la ciudad de Chilpancingo, Guerrero, a los veinte días del mes de Octubre del 2016.