



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA SELVA

Organismo Descentralizado de la Administración Pública del Estado de Chiapas



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA SELVA, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES Y OBLIGACIONES QUE LE CONFIERE EL ARTICULO 20 FRACCION XVI, DEL DECRETO DE CREACIÓN DEL ORGANISMO DESCENTRALIZADO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DEL ESTADO DE CHIAPAS DENOMINADO UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA SELVA,

CONSIDERANDO

Que la Universidad Tecnológica de la Selva, nacida en 1997, ha cambiado y crecido en el aspecto académico y administrativo;

Que dicho desarrollo ha marcado nuevas necesidades y reclamos que deben encontrar una respuesta adecuada en la Legislación Universitaria a efecto de no ser rebasada y en consecuencia generar conflictos que conlleven al detrimento de su crecimiento.

Que es necesario establecer normas a que debe sujetarse el trabajo de todos quienes Prestan sus servicios a la Universidad Tecnológica de la Selva.

Que uno de los propósitos primordiales de la presente administración lo ha sido el fomentar los derechos y obligaciones de los trabajadores de la Universidad, buscando que el respeto y cumplimiento de éstos conlleven a la existencia de un funcionamiento dinámico y armonioso de la propia institución, consolidándola así como una Institución de Excelencia.

Por lo anterior, el Consejo Directivo tiene a bien expedir el siguiente:

REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPÍTULO PRIMERO DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente Reglamento es de orden público, de interés social y de observancia general para todos los miembros de la Comunidad Universitaria de la Universidad Tecnológica de la Selva, el cual regirá las relaciones de trabajo de ésta para con sus trabajadores, cualquiera que sea su condición.

Artículo 2.- Para los efectos de este Reglamento, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los trabajadores de la Universidad Tecnológica de la Selva y la propia Universidad Tecnológica de la Selva, representada por su Rector.

El Rector de la Universidad Tecnológica de la Selva, como representante legal de ésta y sus Funcionarios, vigilarán la debida observancia de este Reglamento, dictando en términos claros las indicaciones e instrucciones que correspondan, sin actitudes ofensivas para la dignidad de sus subalternos, con la claridad y firmeza que demande la disciplina, así como con la atención de responsabilidades y despacho de asuntos de su competencia.



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Artículo 3.- Para la aplicación de este Reglamento, se considera trabajador de la Universidad Tecnológica de la Selva, a toda persona que le preste sus servicios intelectuales, físicos, o de ambos géneros, mediante designación legal, en virtud de nombramiento o por suscripción de contrato individual de trabajo.

Artículo 4.- Para el cumplimiento de su objeto, la Universidad Tecnológica de la Selva, contará con el siguiente personal:

- I. Académico, y
- II. Administrativo.

Será personal académico el contratado por la Universidad Tecnológica de la Selva, para el desarrollo de sus funciones sustantivas de docencia, investigación, vinculación extensión y difusión en los términos de las disposiciones que al respecto se expidan, y de los planes y programas académicos que se aprueben.

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

Artículo 5.- Cuando se creen las plazas, se expida el nombramiento de un trabajador o se suscriba un Contrato Individual de Trabajo de éste para con la Universidad Tecnológica de la Selva, se expresará su condición laboral conforme a la naturaleza de su función.

Artículo 6.- Para efectos de las presentes disposiciones, en lo sucesivo se designará a:

- I. La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, como: La Ley.
- II. La Universidad Tecnológica de la Selva como: La Universidad.
- III. Rector de la Universidad Tecnológica de la Selva como: El Rector.
- IV. El Decreto de Creación de la Universidad, como: El Decreto.
- V. El Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de la Universidad Tecnológica de la Selva, como: El Reglamento
- VI. Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la Universidad, como: El RIPPPA
- VII. El Instituto Mexicano del Seguro Social, como : El IMSS
- VIII. Trabajador Académico o Administrativo como: El Trabajador

Los demás ordenamientos e instituciones que se citen se mencionarán con su nombre completo.



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPÍTULO SEGUNDO DE SU OBJETO Y APLICACIÓN

Artículo 7.- La Universidad Tecnológica de la Selva, como Organismo Descentralizado de la Administración Pública del Estado de Chiapas, es una Institución que tiene por objeto fundamental, el impartir e impulsar la educación superior tecnológica. En tal virtud, sus trabajadores habrán de desempeñar con eficiencia y eficacia las funciones que les correspondan, acorde a las encomiendas que desarrollen.

Artículo 8.- Los trabajadores de la Universidad atenderán la debida observancia de este Reglamento, dictando y acatando en términos comedidos los órdenes e instrucciones que correspondan, en actitudes ofensivas para la dignidad de sus superiores y/o superiores, con la claridad y firmeza que demande la disciplina; así como la atención de responsabilidades y despacho de asuntos de su competencia.

Artículo 9.- Corresponde a la Universidad, expedir el conjunto de disposiciones obligatorias para sus Trabajadores, a efecto de establecer los lineamientos que le permitan la consecución de las finalidades que tiene encomendadas de acuerdo a su Decreto de Creación, mismas que deberán ser acordes a la Ley de la materia, vigente.

CAPÍTULO TERCERO DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN

Artículo 10.- Para poder ingresar como trabajador a la Universidad, se requiere:

- I. Acreditar por los medios legales conducentes ser mayor de 18 años, y estar en pleno goce de sus derechos civiles;
- II. Ser mexicano por nacimiento o naturalización. Los extranjeros solo podrán ingresar como trabajadores de la Universidad cuando acrediten la calidad migratoria que les permita desempeñar la actividad de que se trate, y deberán estar autorizados por la autoridad competente para el desempeño de actividades remuneradas;
- III. Haber cumplido Servicio Militar Nacional en los términos de la legislación aplicable;
- IV. Presentar constancias de antecedentes no penales;
- V. No habersele rescindido o liquidado como trabajador de la Universidad o de otra institución de Estudios Superiores en el país;
- VI. Gozar de buena salud, física y mental, y someterse a los exámenes médicos que la Universidad solicite y que acrediten lo anterior;
- VII. Presentar la documentación que acredite tener la escolaridad, los conocimientos y las aptitudes requeridas para la plaza que pretende desempeñar;



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- VIII. Cumplir con los requisitos que señale el perfil de puestos indicado en la solicitud o convocatoria de empleo;
- IX. Presentar dos cartas de recomendación de empleos anteriores, que permitan comprobar su disciplina, eficiencia y responsabilidad en el trabajo;
- X. Los aspirantes que pretendan ocupar plazas administrativas, se sujetarán a las pruebas y exámenes que determine la Universidad, a efecto de comprobar sus conocimientos y aptitudes;
- XI. Los aspirantes que pretendan ocupar plazas académicas, además de las previstas en el presente Reglamento, deberán cubrir los requisitos previstos para tales fines, en el RIPPPA;
- XII. Los profesionistas deberán comprobar que cuentan con el Título correspondiente, así como la Cédula Profesional que expide la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública, para ejercer la profesión de que se trate; y
- XIII. Las demás que resulten necesarias según la actividad a desarrollar.

**CAPÍTULO CUARTO
DE LOS CONTRATOS**

Artículo 11.- El contrato es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre la Universidad y el Trabajador.

En tal sentido, los trabajadores de la Universidad Prestarán sus servicios previos nombramientos o contratos expedidos o formulados por la misma, conforme a las disposiciones legales respectivas, en los que se estipulará las condiciones de trabajo a que se refiere este Reglamento y demás disposiciones aplicables.

Artículo 12.- El contrato será suscrito por el Rector de la Universidad, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto de Creación de fecha 19 de Noviembre de 1997.

Artículo 13.- La contratación en relación a su duración, será por:

- I. Tiempo Determinado
- II. Tiempo Indeterminado.

Los trabajadores administrativos contratados por la Universidad, tendrán permanencia en el trabajo, después de cumplir seis meses de servicio, siempre y cuando existan plazas presupuestales, y no exista nota de extrañamiento por mala conducta en su expediente personal.

Artículo 14.- El contrato aceptado por el trabajador, obliga a éste a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a los que sean conforme a la Ley; al presente Reglamento, a los usos y a la buena fe.

Artículo 15.- Serán nulos los contratos que se expidan al trabajador, en los siguientes casos:



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- I. Cuando por error administrativo se omitan o consignen datos equivocados, en cuyo caso se expedirá un nuevo contrato en un término no mayor de treinta días naturales, contados a partir de la fecha en que las partes se hubiesen percatado del error, ello sin perjuicio alguno para el trabajador; y,
- II. Cuando el trabajador incurra en falta de probidad u honradez, proporcionando datos falsos; en este caso quedará sin efecto el contrato.

**CAPÍTULO QUINTO
DE LA SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN
DE LA RELACIÓN LABORAL**

Artículo 16.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y la Universidad:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria; si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses de la Universidad, tendrá ésta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de las cargas mencionados en el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución; y
- V. La falta de los documentos que exigen las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Artículo 17.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. Por renuncia del trabajador debidamente aceptada por escrito;
- III. Por la terminación del contrato respectivo
- IV. La muerte del trabajador;
- V. Por resolución Jurisdiccional
- VI. Por rescisión, consistente en despido justificado cuando ocurra cualesquiera de las siguientes causas:
 - a) Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
 - b) Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- c) Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
 - d) Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
 - e) Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
 - f) Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
 - g) Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
 - h) Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
 - i) Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
 - j) Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
 - k) Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
 - l) Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
 - m) Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
 - n) La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
 - o) La incapacidad física y/o mental o inhabilidad del Trabajador que haga imposible la prestación del Trabajo, así como las demás previstas por la Ley. La determinación de estas causas será de base al dictamen definitivo o permanente expedido por el IMSS.

6



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- p) Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Del documento de rescisión de la relación laboral, se entregará copia al trabajador y en caso de que se niegue a recibirla, el Titular de la Dirección de Administración y Finanzas de la Universidad, lo hará constar en la misma asistido por dos testigos.

Asimismo, a través del área del Abogado General de la Universidad, y dentro de los cinco días siguientes de la rescisión correspondiente, se deberá hacer del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su legal notificación al trabajador.

CAPÍTULO SEXTO
DE LA JORNADA DE TRABAJO
Y
CONTROL DE ASISTENCIA

Artículo 18.- Para efectos de este Reglamento, se entiende por jornada de trabajo el tiempo de cada día, que el trabajador está obligado a laborar para la Universidad de acuerdo con la distribución de sus actividades.

En tal sentido se establece que el horario de la jornada de trabajo a realizar por parte del trabajador, será establecido según las necesidades de ejecución del servicio por parte de la Universidad, quedando en ésta última, la facultad de cambiarlo en razón de la misma necesidad.

Artículo 19.- Todos los trabajadores iniciarán y terminarán con puntualidad la jornada de labores que les corresponda, según el horario establecido en su contrato individual de trabajo.

Artículo 20.- La duración máxima diurna de trabajo es de 8 horas, la jornada nocturna será de 7 horas y la mixta será de 7 horas y media, en términos de lo previsto por la Ley.

Artículo 21.- Los trabajadores registrarán personalmente en el lugar destinado por la Universidad, su hora de entrada y salida en tarjetas de tiempo, registros automatizados o en libros de asistencia, según sea el caso; por lo tanto queda prohibido registrar la asistencia de otra persona.

Artículo 22.- Se consideran faltas de asistencia al trabajo, la omisión del registro de entrada o de salida, o si esta última se hace antes de la hora correspondiente, sin autorización de su jefe inmediato superior.

Artículo 23.- El control de asistencia se sujetará a las reglas siguientes:

- I. Los trabajadores disfrutarán de 10 minutos de tolerancia para registrar su entrada;
- II. El registro efectuado entre los 11 y los 20 minutos posteriores a la hora de entrada, será considerado como un retardo acumulable;



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- III. Tres retardos en el mes serán considerados como una inasistencia; y
- IV. Si el registro es posterior a los 20 minutos de la hora de entrada será considerado como una inasistencia.

Artículo 24.- Se considerará abandono de empleo al hecho realizado por el trabajador cuando éste se ausente de la dependencia de su adscripción dentro de la jornada de trabajo, sin autorización de sus superiores y antes de la hora de salida reglamentaria, aún cuando regrese para registrar su salida.

CAPÍTULO SÉPTIMO DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 25.- Serán días de descanso obligatorio los previstos por la Ley vigente, y demás disposiciones aplicables a las relaciones de trabajo entre la Universidad y sus trabajadores, últimas aprobadas por el Consejo Directivo de la Universidad.

Artículo 26.- Los trabajadores por cada 5 días de trabajo tendrán un descanso semanal de dos días con pago de salario íntegro, conviniéndose que dicho descanso lo disfrutaran los días sábado y domingo de cada semana.

Artículo 27.- Los trabajadores de la Universidad con más de un año de servicio disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, sin que puedan acumularse, y se otorgarán de conformidad con la programación elaborada por la Dirección de Administración y Finanzas.

En tal sentido queda establecido que los trabajadores, disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones que establezca la Universidad, en las fechas que se señale al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de asuntos urgentes, para las que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieran derecho a vacaciones. En ningún caso las vacaciones serán acumulables ni compensables económicamente.

Artículo 28.- Cuando por necesidades del servicio algún trabajador se encuentre imposibilitado para disfrutar de sus vacaciones en los periodos que se establezcan, lo hará durante los diez días siguientes a la fecha que haya desaparecido la causa que le impidió gozar de las mismas.

Artículo 29.- Los trabajadores tendrán derecho a la parte proporcional de la prima vocacional no menor al 25% sobre los salarios que les correspondan.

Artículo 30.- A los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, se les podrá conceder licencia, hasta 15 días con goce de sueldo íntegro y hasta 15 días más con medio sueldo, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 31.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Artículo 32.- El Rector podrá conceder podrá conceder licencias sin goce de sueldo, en los siguientes casos:

- I. Para ocupar algún cargo de elección popular y para el desempeño de funciones electorales;
- II. Para atender asuntos de carácter personal a solicitud del interesado, una vez dentro de cada año natural y siempre y cuando no exista nota desfavorable en su expediente, hasta 30 días los que tengan entre 1 a 5 años de servicio y hasta 180 días a los que tengan más de 5 cinco años.

Artículo 33.-Las licencias concedidas conforme al artículo anterior, serán irrenunciables, salvo que no se haya nombrado trabajador interino en el lugar correspondiente; en tal caso, quien obtuvo la licencia podrá reanudar labores antes de su vencimiento, previo trámite y autorización de la Dirección de Administración y Finanzas de la Universidad.

Artículo 34.-Los trabajadores de la Universidad que soliciten licencias sin goce de sueldo, deberán presentar su solicitud ante el Rector, conteniendo los siguientes requisitos:

- I. Solicitarla cuando menos con siete días de anticipación.
- II. Que obtenga el visto bueno de su jefe inmediato. El Rector resolverá sobre la solicitud correspondiente en un término no mayor de cinco días, cuando hayan sido cubiertos los requisitos.

Artículo 35.-Toda solicitud de prórroga de licencia, deberá formularse cuando menos con 7 días hábiles antes del vencimiento de la licencia original, en el entendido de que al resolverse negativamente, el solicitante deberá reintegrarse a su área al término de la licencia, so pena que de no hacerlo, se le instrumentará el acta administrativa correspondiente.

Artículo 36.- Los trabajadores tendrán derecho para el arreglo de asuntos particulares hasta de dos días de permiso a cuenta de sus vacaciones siguientes, siempre y cuando el trabajador lo solicite por escrito con tres días hábiles de anticipación al Titular de la Universidad, y con Visto Bueno del Titular de su área de adscripción, quien decidirá si se otorga o no.

Artículo 37.- Cuando los trabajadores, por necesidades propias del servicio, tengan que trasladarse a un lugar fuera de las instalaciones de la Universidad, deberá invariablemente contar con oficio de comisión emitido por el Titular de su área de adscripción respectivo, mismo que también deberá estar requisitado por las demás instancias administrativas facultadas para la realización del trámite.

Artículo 38.- Cuando un trabajador necesite ausentarse de la Universidad para atender asuntos de interés personal, requerirá invariablemente un pase de salida debidamente autorizado por el titular del área de su adscripción, quien bajo su estricta responsabilidad, determinará si se otorga o no.

9



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Artículo 39.- Cuando un trabajador necesite entrar a sus labores después de los 30 minutos de tolerancia, requerirá invariablemente un pase de entrada con solicitud previa y debidamente autorizado por su jefe inmediato superior, con la indicación expresa de la hora en que habrá de iniciar su jornada. El tiempo de que disponga se descontará de su sueldo.

CAPÍTULO OCTAVO DEL SALARIO

Artículo 40.- El salario constituye la remuneración que se paga al trabajador a cambio de los servicios prestados, dentro de su categoría.

Artículo 41.- El salario será conforme a cada uno de los puestos consignados en los tabuladores oficiales, quedando comprendido en el presupuesto anual de la Universidad.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones también iguales, debe corresponder salario igual, sin que pueda ser modificado por razón de edad, sexo o nacionalidad.

Artículo 42.- En ningún caso el salario que pague la Universidad podrá ser inferior al mínimo legal establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos de la zona económica correspondiente, con excepción del personal cuya relación laboral sea por hora.

Artículo 43.- Los pagos se efectuarán por quincenas vencidas, en días laborables y en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, y se harán precisamente en moneda de curso legal.

Para el caso de que se conviniera el pago de salario mediante cheque la Universidad otorgara facilidades al trabajador para cambiarlo dentro de las horas de trabajo.

Artículo 44.- Cuando un trabajador no este conforme con la liquidación que se le haga al tiempo en que reciba su quincena deberá manifestarlo inmediatamente al Director de Administración y Finanzas de la Universidad para que se corrijan los errores que hubieren.

Artículo 45.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, en los siguientes casos:

- I. Deudas u obligaciones contraídas con la Universidad;
- II. Pagos hechos en exceso, o por error, pérdidas o responsabilidad oficial debidamente comprobada;
- III. Descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir pensiones alimenticias, que fueren exigidos al trabajador;
- IV. Retenciones de impuestos a cargo del trabajador;
- V. Descuentos e inasistencias no justificadas, conforme al presente Reglamento;



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- VI. Por pago de crédito al INFONAVIT; y
- VII. Los demás autorizados expresamente por el trabajador y los previstos en la legislación aplicable.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del 30% del importe del salario total, excepto en el caso que el mismo trabajador lo solicite; sin embargo, la cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor al importe de los salarios de un mes.

La Universidad, se obliga a asentar en el recibo de pago de cada trabajador el concepto o conceptos por los cuales se les practican descuentos. Si se trata de descuentos por inasistencia o retardos deberá precisarse la quincena o quincenas que le correspondan.

Artículo 46.- El salario se pagará directamente al trabajador; sólo en los casos en que éste se encuentre imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado, mediante carta poder suscrita por el interesado y dos testigos, previamente certificada por el Titular de la Dirección de Administración y Finanzas de la Universidad.

Artículo 47.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, o bien, la parte proporcional al tiempo trabajado que le corresponda, conforme a lo establecido en el Presupuesto de Egresos autorizado a la Universidad, el cual se cubrirá antes del 20 de diciembre del año que corresponda.

CAPÍTULO NOVENO
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 48.- Son derechos de los trabajadores:

- I. Percibir el sueldo que asigne el tabulador oficial vigente al puesto que ocupe o conforme al número de horas clase asignadas;
- II. Disfrutar de los descansos, permisos, vacaciones y licencias en los términos del presente Reglamento;
- III. Recibir los estímulos y recompensas que señale la legislación aplicable;
- IV. Renunciar al empleo;
- V. Recibir instrucción y capacitación para aumentar su eficiencia en el trabajo;
- VI. Reincorporarse a la plaza que desempeñaba, al término de las licencias legalmente concedidas;
- VII. Recibir los Viáticos y Pasajes necesarios para cumplir con las comisiones que se les encomienden fuera de las instalaciones de la Universidad;
- VIII. Percibir las prestaciones a que se hagan acreedores de acuerdo con el presente Reglamento; y



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- IX. No ser separado del servicio, sino por justa causa.

Artículo 49.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Responder del manejo apropiado de los valores, fondos, instrumentos, correspondencia, herramientas y demás útiles y bienes de la Universidad, que con motivo de su trabajo se encuentren en su poder o bajo su resguardo;
- II. Atender con prontitud, cortesía y amabilidad al alumnado, al público en general, así como dar atención diligente según proceda en los asuntos que éste requiera;
- III. En caso de renuncia, vacaciones o permiso, entregar con toda anticipación los expedientes, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado;
- IV. Procurar la conservación de los bienes muebles e inmuebles que se le proporcionen para el desarrollo de su trabajo, de tal manera que sólo exista el desgaste propio derivado de su uso normal, así mismo, resarcir los daños que ocasione por su negligencia, descuido o mal trato a los mismos que se le hayan confiado para el desempeño de sus labores, así como, por el abuso en el empleo de los materiales que estén a su alcance;
- V. Comunicar a las autoridades de la Universidad las deficiencias o desperfectos en los bienes muebles o inmuebles que tenga conocimiento durante su jornada de trabajo;
- VI. Registrar personalmente su asistencia al trabajo cumpliendo con los procedimientos de control establecidos;
- VII. Cumplir con los cursos de capacitación que la Universidad programe o imparta;
- VIII. Justificar dentro de las 24 horas siguientes a su reincorporación, las causas que le hayan impedido asistir a su trabajo, de conformidad con lo que establece el presente Reglamento;
- IX. Dar aviso a la Universidad dentro del término de ocho días hábiles, de todo cambio de domicilio, estado civil, nacionalidad y de cualquier otra calidad o circunstancia personal o familiar que deba conocer la Universidad, para dar cumplimiento a las disposiciones legales en materia de trabajo y de seguridad social;
- X. Poner en conocimiento de las autoridades de la Universidad las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto tengan conocimiento de ellas;
- XI. Someterse a los exámenes médicos que la Universidad solicite para comprobar su estado de salud;



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado, notificada previamente a la iniciación del servicio;
- k) Fumar en espacios cerrados; introducir, preparar o consumir alimentos, en horarios y/o áreas no apropiadas para ello, bebidas embriagantes, psicotrópicos, narcóticos o drogas enervantes durante la jornada o en el centro de trabajo, salvo que exista prescripción médica;
 - l) Realizar rifas, tandas, pirámides, colectas, o compraventas de artículos así como actos de usura durante la jornada o en el centro de trabajo;
 - m) Penetrar o permanecer en el centro de trabajo, fuera de las horas laborables del trabajador, salvo que fuera para algún trámite oficial, y con autorización de su jefe inmediato superior;
 - n) Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir la realización de riesgos de trabajo, asimismo portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija;
 - o) Sustraer de los planteles, oficinas, talleres y demás instalaciones, documentos, útiles o pertenencias de la Universidad, sin previo permiso por escrito, otorgado por las autoridades correspondientes;
 - p) Hacer uso indebido de los bienes, valores, material de oficina, instalaciones y en general de los recursos de la Universidad que maneje con motivo de su trabajo, asimismo, permitir que, sin autorización correspondiente, otras personas utilicen los instrumentos útiles de trabajo, maquinaria o vehículos confiados a su cuidado;
 - q) Cambiar de puesto o turno con otro trabajador, sin la autorización correspondiente o utilizar servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar labores, asimismo, salir de su lugar de adscripción en horas hábiles o suspender las labores sin autorización de su superior;
 - r) Aprovechar los servicios del personal subordinado para fines personales o que no estén relacionados con su trabajo;
 - s) Hacer uso de los teléfonos y medios de comunicación, así como, del equipo de cómputo y electrónico de la Universidad para fines personales o particulares; y
 - t) Las demás que establezcan los reglamentos o los ordenamientos Legales aplicables.

Artículo 50.- La Universidad proporcionará asesoría jurídica inmediata y gratuita a los trabajadores que sufran algún accidente al estar conduciendo algún vehículo propio o de la Universidad, siempre que:

- I. Se encuentren prestando algún servicio para la Universidad, debidamente justificado y autorizado;



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- II. Al ocurrir el accidente, no se encuentre con aliento alcohólico o en estado de ebriedad, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;
- III. El accidente no haya sido provocado por negligencia debidamente probada; y,
- IV. El trabajador porte su licencia de conducir vigente.

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

Artículo 51.- Los trabajadores deberán desempeñar su trabajo, cualquiera que sea su naturaleza con la más alta intensidad, eficiencia y calidad.

Artículo 52.- La intensidad es el grado de dedicación, esmero y empeño que debe de poner el trabajador al servicio de la Universidad, para lograr dentro de su jornada de trabajo y según sus aptitudes, un adecuado desempeño de las funciones a su cargo.

Artículo 53.- La eficiencia es la correcta utilización de los recursos disponibles.

Artículo 54.- La calidad tiene dos aspectos:

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

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

Artículo 55.- A efecto de mejorar la intensidad, eficiencia, y calidad del trabajo, la Universidad programará e impartirá cursos de capacitación que deberán ser evaluados periódicamente para verificar la consecución del objetivo propuesto.

**CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO
DE LOS RIESGOS DE TRABAJO**

Artículo 56.- Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo.

Artículo 57.- Los riesgos de trabajo que sufran los trabajadores, se regirán por las disposiciones previstas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y supletoriamente, conforme a lo previsto por la Ley.

Artículo 58.- Con el fin de que las posibilidades de consumación de riesgo de trabajo en las actividades que los trabajadores de la Universidad desarrollan, se prevengan o reduzcan al máximo, se adoptarán las siguientes medidas:

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



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

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

Artículo 59.- Los Titulares de las áreas que conforman la estructura administrativa de la Universidad, así como los encargados o responsables del trabajo, en su caso, tienen la obligación de vigilar que sus subordinados durante el desempeño de sus actividades, adopten todas las precauciones necesarias para evitar que éstos puedan sufrir algún daño; asimismo, están obligados a cumplir y hacer cumplir las medidas preventivas de seguridad conducentes.

Artículo 60.- Los Titulares de las áreas que conforman la estructura administrativa de la Universidad, así como los encargados o responsables de éstas, en su caso, están obligados a:

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

Artículo 61.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Transportar sustancias peligrosas de manera inapropiada así como realizar labores peligrosas, sin utilizar el equipo de seguridad que corresponda a la actividad, asimismo abordar o descender de vehículos oficiales en movimiento; viajar en número mayor de su cupo; hacerse conducir en carros o elevadores cargados con materiales pesados y peligrosos;
- II. El uso de máquinas, aparatos o vehículos cuyo manejo no está puesto a su cuidado, salvo que reciban de sus superiores jerárquicos, bajo la responsabilidad de éstos, órdenes expresas al efecto. Si desconocieran el manejo de los mismos, deberán manifestarlo a sus propios jefes;



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- III. Emplear maquinaria, herramienta, vehículos y útiles de trabajo, que requiera el desempeño de sus labores en condiciones impropias, que puedan originar riesgos para sus vidas o las de terceros;
- IV. Fumar o encender fuego en las bodegas, almacenes, depósitos y lugares en que se guarden artículos inflamables, explosivos o de fácil combustión; y
- V. Ingerir bebidas embriagantes, sustancias tóxicas enervantes o cualesquiera otras sustancias que alteren sus facultades mentales o físicas en el desempeño de sus labores.

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

Artículo 62.- Los trabajadores de la Universidad, tendrán derecho a disfrutar de:

- I. **ASISTENCIA MÉDICA:** Los trabajadores y sus dependientes económicos y familiares de primer grado disfrutarán de asistencia médica, quirúrgica, obstétrica y farmacéutica, que sea necesaria a través del Institución Mexicano del Seguro Social para lo cual deberán hacer los trámites correspondientes a la vigencia de derechos y acta de familiares; y
- II. **BOTIQUINES:** la Universidad se compromete a mantener en funcionamiento los botiquines instalados, así como, las medicinas y materiales de curación necesarios para la atención inmediata, en caso de pequeños riesgos, de los trabajadores en ejercicio de sus labores.

Artículo 63.-No se considerarán riesgos de trabajo los siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de ebriedad o bajo los efectos de enervantes o psicotrópicos;
- II. Si el accidente ocurre cuando el trabajador se encuentre bajo la acción de algún medicamento, salvo que exista prescripción médica y lo hubiese hecho del conocimiento del jefe inmediato, por lo que deberá presentar la prescripción suscrita por el médico responsable;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí o de acuerdo con otra persona.
- IV. Los que sean resultado de un intento de suicidio o efecto de una riña en que hubiere participado, u originadas por algún delito cometido por el trabajador.
- V. Si el accidente ocurre fuera del horario o del lugar de trabajo y el trabajador no contaba con autorización expresa de su superior inmediato, excepto en los traslados del domicilio al trabajo y viceversa.

4
17



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

**CAPITULO DÉCIMO SEGUNDO
MEDIDAS DISCIPLINARIAS.**

Artículo 64.- Las infracciones a la Ley Federal del Trabajo, al Contrato Individual de Trabajo celebrado por Tiempo Determinado o Indeterminado, y al presente Reglamento, que no ameriten la separación del trabajador, serán sancionadas de la forma siguiente:

Por la primera infracción cometida en el término de 30 días se le amonestará y apercibirá; por la segunda dentro del mismo periodo se le suspenderá temporalmente, con un día de trabajo, por la tercera cometida en el mismo lapso serán suspendidos en el trabajo hasta por 8 días, según la circunstancia del caso, sin goce de sueldo.

**CAPITULO DÉCIMO TERCERO
PROCEDIMIENTOS DE LAS SANCIONES.**

Artículo 65.- Cuando se considere que un trabajador ha incurrido en una falta, no deberá aplicarse ninguna sanción hasta agotar el siguiente procedimiento:

- a) El Jefe inmediato donde se encuentre adscrito el trabajador deberá realizar una investigación, integrando un expediente que contenga los antecedentes laborales del trabajador y los hechos que se imputan.
- b) Levantamiento del Acta Administrativa.- Para el levantamiento del Acta Administrativa, el jefe inmediato de el trabajador, deberá invariablemente citar por escrito al trabajador, con un anticipo mínimo de 3 días naturales, especificando en el mismo, las faltas que se imputan así como el lugar, fecha y hora que deberán presentarse, debiendo ser entregado al trabajador en el lugar de trabajo o en el domicilio que tenga ante la Universidad.
- c) En el levantamiento de acta, podrá participar el Rector de la Universidad o su representante autorizado, el trabajador y/o los trabajadores involucrados, los testigos de cargo y de descargo que se propongan, pudiendo las partes aportar otros medios probatorios convenientes, siempre y cuando no sean contrarios a la moral o al derecho. Al término de la misma entregar copia a los participantes.

En caso de que el trabajador no concurre en la hora y fecha señalada para el levantamiento del acta, se procederá sin su presencia, y se hará constar en el acta, la forma en que fue citado y su ausencia, asentando con toda precisión los hechos.

- d) El Rector o su representante legal expresamente facultado, determinará la procedencia y en su caso, emitirá la sanción, notificando por escrito al trabajador en un término no mayor de 7 días hábiles.

Antes de aplicar una sanción, la Universidad tomará en consideración los antecedentes laborales del trabajador y la gravedad de la falta. En todo caso, el buen desempeño de labores, constituirán elementos atenuantes de responsabilidad.

4



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

**CAPITULO DÉCIMO CUARTO
DE LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

Artículo 66.- La rescisión laboral al trabajador de la universidad, solo podrá realizarse por causas previstas en la Ley Federal del Trabajo, en el Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado o Indeterminado que suscriba, y acorde al presente Reglamento.

Ningún Trabajador de la Universidad, será separado de su puesto, en tanto no medie el oficio respectivo, que especifique la sanción y los motivos que la funden.

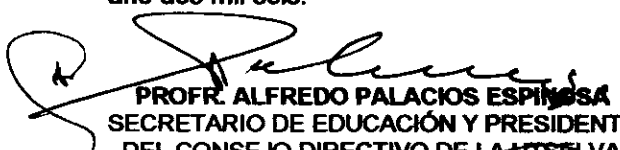
TRANSITORIOS

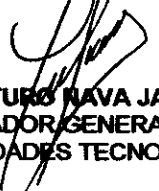
PRIMERO.- El presente reglamento, entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de la Selva.

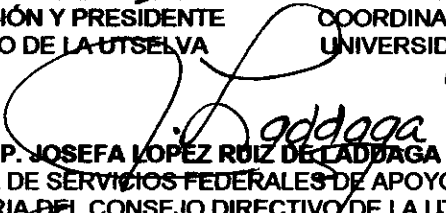
SEGUNDO.- El presente Reglamento podrá ser modificado a solicitud debidamente fundada y motivada de las autoridades de la Universidad.

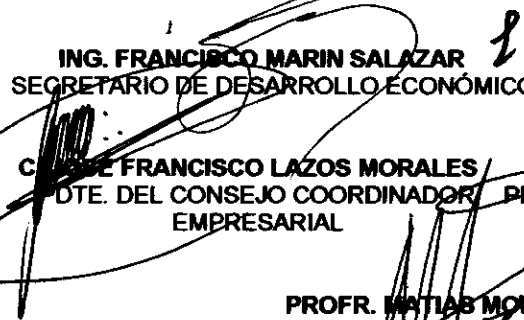
TERCERO.- Para los asuntos no previstos en este Reglamento, se aplicará en forma supletoria y complementaria lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, vigente, misma que norma las relaciones de trabajo.

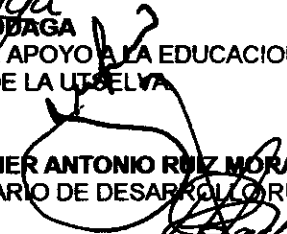
Aprobado por unanimidad, por el Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de la Selva, según consta en Acta de Sesión Número Cuarta Ordinaria del año del 2006, realizada en la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, el veintisiete de Noviembre del año dos mil seis.

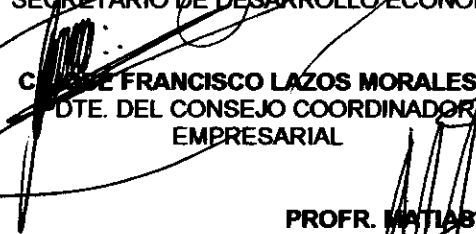

PROFR. ALFREDO PALACIOS ESPINOSA
SECRETARIO DE EDUCACIÓN Y PRESIDENTE
DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UTS SELVA

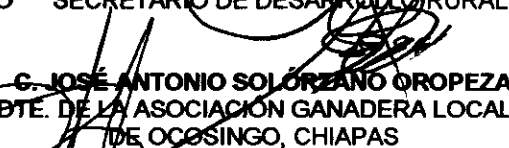

DR. ARTURO NAVA JAIMES
COORDINADOR GENERAL DE LAS
UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS

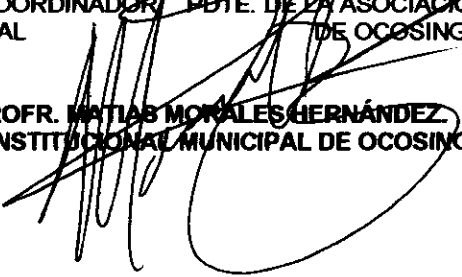

C.P. JOSEFA LOPEZ RUIZ DE LA BARRAGA
TITULAR DE LA OFICINA DE SERVICIOS FEDERALES DE APOYO A LA EDUCACION, Y
SECRETARIA DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UTS SELVA


ING. FRANCISCO MARIN SALAZAR
SECRETARIO DE DESARROLLO ECONOMICO


ING. JAVIER ANTONIO RUIZ MORALES
SECRETARIO DE DESARROLLO RURAL


C. FRANCISCO LAZOS MORALES
DTE. DEL CONSEJO COORDINADOR
EMPRESARIAL


C. JOSÉ ANTONIO SOLÓRZANO OROPEZA
DTE. DE LA ASOCIACIÓN GANADERA LOCAL
DE OCOSINGO, CHIAPAS


PROFR. MATÍAS MORALES HERNÁNDEZ
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL MUNICIPAL DE OCOSINGO, CHIAPAS.



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- XII. Usar el equipo de seguridad e higiene propio de la actividad a desempeñar, y proporcionado por la Universidad;
- XIII. Comunicar a las autoridades de la Universidad, los accidentes, delitos e infracciones de que tenga conocimiento, durante su jornada de trabajo;
- XIV. Prestar auxilio en cualquier tiempo cuando por siniestro o riesgo inminente peligre la vida de sus compañeros, alumnos o los intereses de la Universidad, siempre que ello no implique grave peligro para el trabajador;
- XV. Asistir puntualmente a sus labores;
- XVI. No realizar ni fijar propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, sin autorización expresa y por escrito de sus superiores y demás autoridades administrativas de la Universidad;
- XVII. Firmar las constancias de pago respectivas dentro de los primeros cinco días de cada mes; y
- XVIII. Además de las obligaciones anteriores, deberán abstenerse de:
- a) Realizar actos ajenos a sus labores durante la jornada de trabajo, o faltar a sus actividades sin causa justificada o sin el permiso correspondiente;
 - b) Usar lenguaje altisonante o palabras impropias de la dignidad del cargo que ocupa;
 - c) Penetrar en las oficinas, establecimientos o talleres de la Universidad, fuera de su jornada y horario de trabajo sin la autorización del jefe inmediato superior;
 - d) Retener sueldos por encargo o por comisión de otra persona, sin que medie orden de autoridad competente;
 - e) Dar referencias sin autorización, de carácter oficial sobre el comportamiento y servicios de los trabajadores y autoridades de la Universidad, que hubieren estado a sus órdenes;
 - f) Cobrar o recibir gratificaciones en el despacho de los asuntos que tienen encomendados;
 - g) Utilizar el Logotipo, emblema u otro de la Universidad, sin el permiso por escrito, o para el uso contrario al solicitado;
 - h) Hacer anotaciones impropias, marcar, firmar o alterar la tarjeta, registro, o cualquier otro medio de control de asistencia de un trabajador, o permitir que lo hagan por él;
 - i) Dedicarse a asuntos ajenos a sus labores durante su jornada de trabajo;
 - j) Asistir al desempeño de sus labores con aliento alcohólico, o en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o droga