



## REGLAMENTO INTERIOR Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LA REGIÓN LAGUNA

	Página.
CAPÍTULO I DE LA NATURALEZA, FINES Y ATRIBUCIONES DE LA UNIVERSIDAD	3
CAPÍTULO II DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN	5
CAPÍTULO III DE LOS CONTRATOS Y NOMBRAMIENTOS	5
CAPÍTULO IV DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD	6
CAPÍTULO V DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	7
CAPÍTULO VI DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	9
CAPÍTULO VII DE LA JORNADA DE TRABAJO	10
CAPÍTULO VIII DEL LUGAR DE TRABAJO	12
CAPÍTULO IX DE LAS RETRIBUCIONES Y SALARIOS	12
CAPÍTULO X DE LAS VACACIONES, DESCANSOS, AGUINALDO Y LICENCIAS	14
CAPÍTULO XI DE LOS RIESGOS DE TRABAJO, SEGURIDAD E HIGIENE	16
CAPÍTULO XII	



DE LAS LABORES INSALUBRES Y PELIGROSAS QUE NO DEBEN  
DESEMPEÑAR LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS ----- 18

CAPÍTULO XIII  
DEL TIEMPO Y FORMA EN QUE LOS TRABAJADORES  
SE SOMETERÁN A LOS EXAMENES MÉDICOS ----- 19

CAPÍTULO XIV  
DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN, TRASLADOS Y PERMUTAS ----- 20

CAPÍTULO XV  
DE LA PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD EN EL TRABAJO ----- 20

CAPÍTULO XVI  
DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ----- 18

CAPÍTULO XVII  
DE LAS SANCIONES ----- 24

CAPÍTULO XVIII  
DE LAS REFORMAS ----- 26

TRANSITORIOS ----- 26



LA JUNTA DIRECTIVA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LA REGIÓN LAGUNA, EN EJERCICIO DE LA ATRIBUCIÓN QUE LE CONFIERE EL ARTÍCULO 13 FRACCIÓN VIII DEL DECRETO DEL EJECUTIVO DEL ESTADO POR EL QUE SE CREA EL ORGANISMO PUBLICO DESCENTRALIZADO DE CARÁCTER ESTATAL DENOMINADO UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LA REGIÓN LAGUNA; Y

#### CONSIDERANDO

Que el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2014, dentro de su eje número 3, establece como una de sus cinco metas nacionales la educación de calidad, como una esperanza para el futuro de nuestra nación, es por ello que se ha priorizado la educación superior como un factor detonante de cambio, para que los habitantes desarrollen mejor sus capacidades, tengan una mejor calidad educativa y se encuentren preparados para los retos que ofrece el nuevo milenio.

Que el Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017, en su objetivo 3.5, adopta como estrategia la creación de nuevos espacios educativos de educación superior, enfocada a la actividad industrial, preponderantemente en la Región Laguna y el Estado.

Que el Plan de Desarrollo Institucional 2014-2018, establece los objetivos, metas y estrategias organizacionales que apoyen el cumplimiento de los Planes Nacional y Estatal de Desarrollo, en favor de la impartición de una educación superior tecnológica de calidad.

Que el presente Reglamento Interior y Condiciones de Trabajo tiene como finalidad el establecimiento del marco normativo idóneo que oriente su estructura organizativa, así como la ejecución de políticas y acciones encaminadas al cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en los diferentes planes de Desarrollo a nivel Nacional, Estatal e Institucional, así como las demás disposiciones legales aplicables.

Que por lo anteriormente señalado y para la buena marcha de la Universidad, la Junta Directiva tiene a bien emitir el siguiente REGLAMENTO INTERIOR Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LA REGIÓN LAGUNA, para quedar como sigue:

#### CAPÍTULO I DE LA NATURALEZA, FINES Y ATRIBUCIONES DE LA UNIVERSIDAD

**ARTÍCULO 1.-** La Universidad Politécnica de la Región Laguna es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza, sectorizado a la Secretaría de Educación, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

**ARTÍCULO 2.-** La Universidad Politécnica de la Región Laguna tendrá como domicilio para todos los efectos legales, el ubicado en: Calle Sin Nombre, S/N, Santa Teresa, Municipio de San Pedro, Coahuila de Zaragoza, C.P. 27942.

**ARTÍCULO 3.-** Para los efectos de este reglamento, se entenderá por:

I. **Universidad:** La Universidad Politécnica de la Región Laguna;



- II. **Decreto:** El Decreto que crea a la Universidad Politécnica de la Región Laguna, como un Organismo Público Descentralizado del Gobierno de Coahuila;
- III. **Decreto Reformado y Adicionado;** Al Decreto que reforma diversas disposiciones del Decreto por el cual se crea el organismo Publico Descentralizado denominado Universidad Politécnica de la Región Laguna, publicado en el Periódico Oficial del Estado el Viernes 31 de Octubre de 2014, en el volumen No. 87, Tomo CXXI.
- IV. **Ley:** La Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- V. **Junta Directiva:** La H. Junta Directiva de la Universidad Politécnica de la Región Laguna;
- VI. **Rector:** El Rector de la Universidad Politécnica de la Región Laguna;
- VII. **Trabajadores:** Los Trabajadores de la Universidad Politécnica de la Región Laguna;
- VIII. **Coordinación:** La Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas; y
- IX. **Seguridad Social:** La Institución de Seguridad Social que preste el servicio oficialmente.

**ARTÍCULO 4.-** Las disposiciones de este 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 atenderán a la debida observancia de este reglamento, dictando y acatando las órdenes e instrucciones que correspondan, sin actitudes ofensivas para la dignidad de sus subalternos y/o superiores, con la claridad y firmeza que demande la disciplina; así como la atención de responsabilidades y despacho de los asuntos de su competencia.

Sus trabajadores cumplirán con todo celo y esmero sus obligaciones, y desempeñarán con eficacia las funciones que les corresponden.

**ARTÍCULO 6.-** El personal directivo de la Universidad, vigilará la debida observancia y cumplimiento de este 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.

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

- I. El Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- II. La Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos;
- III. El Decreto de Creación, el decreto reformado y adicionado, de fechas 28 de Febrero de 2014 y 31 de Octubre del 2014, respectivamente, y
- IV. Las demás disposiciones legales que le sean aplicables.

**ARTÍCULO 8.-** El presente reglamento, es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y la Universidad en el desarrollo de los trabajos al interior de la misma.



## CAPITULO II DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 9.-** Para ingresar al servicio de la Universidad Politécnica de la Región Laguna, se deben satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Cumplir con el procedimiento de selección establecido por la Universidad;
- II. Ser mayor de 18 años;
- III. 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;
- IV. Presentar la solicitud por escrito, la cual deberá contener los datos necesarios para conocer los antecedentes del solicitante y características personales;
- V. Presentar la información documental complementaria que acredite la calidad personal técnica o profesional del aspirante a ingresar al servicio de la Universidad;
- VI. Tener la escolaridad requerida para el puesto;
- VII. Gozar de buena salud y no padecer incapacidad orgánica o incurable que impida el desempeño del puesto a que se aspira;
- VIII. No haber sido condenado por delito grave o intencional;
- IX. Estar en ejercicio de los derechos civiles y jurídicos de acuerdo con la ley, y que les corresponda conforme a su sexo y edad;
- X. Firmar el nombramiento o contrato; y
- XI. Demás previstos en la Ley.

## CAPÍTULO III DE LOS CONTRATOS Y NOMBRAMIENTOS

**ARTÍCULO 10.-** Los contratos y nombramientos, son instrumentos jurídicos que formalizan la relación de trabajo entre la Universidad y el trabajador.

**ARTÍCULO 11.-** Los contratos y nombramientos del personal de la Universidad serán suscritos entre el Rector y el trabajador.

**ARTÍCULO 12.-** Los nombramientos y/o contratos deberán contener:

- a) Nombre completo, nacionalidad, edad, estado civil, sexo, domicilio del designado;
- b) 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;

**CGUTyP**

REVISADO  
FECHA 05 MAR 2015  
FOLIO: 313  
UUPP: 57

REGLAMENTO INTERIOR Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD  
POLITÉCNICA DE LA REGIÓN LAGUNA

Página 5

- c) Los números de cédulas del registro Federal de Contribuyentes, así como la cédula profesional cuando proceda;
- d) Los servicios que deberá prestar el trabajador;
- e) La duración de la Jornada de trabajo;
- f) El lugar o lugares de la prestación de sus servicios;
- g) El monto del salario y demás prestaciones que deberá percibir el trabajador;
- h) El Lugar, fecha y forma de pago;
- i) La fecha en que se expide el nombramiento y/o contrato; y
- j) La fecha en que deberá presentarse a prestar sus servicios el trabajador.

**ARTÍCULO 13.-** Expedido el nombramiento y/o contrato, el trabajador 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 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, el presente reglamento y las disposiciones normativas vigentes en la Universidad.

**ARTÍCULO 15.-** Será nulo el nombramiento y/o contrato que se expida al trabajador, 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 contrato.

#### **CAPÍTULO IV DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD**

**ARTÍCULO 16.-** Para el cumplimiento de su objeto, la Universidad contará con el siguiente personal:

- I. Académico;
- II. Técnico de Apoyo y



### III. De Servicios Administrativos.

El Personal Académico, se clasifica en Profesor de Tiempo Completo, Técnico Académico y Profesor de Asignatura.

El Personal Académico de acuerdo con la duración de sus funciones se divide en Personal Académico por Tiempo Determinado y por Tiempo Indeterminado.

El Personal Académico será el contratado por la Universidad para el desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación, desarrollo tecnológico e innovación, en los términos de las normas y disposiciones legales y reglamentarias, así como de los planes y programas académicos que se aprueben.

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 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, de conformidad con el artículo 35 y demás aplicables de la Ley.

**ARTÍCULO 17.-** Será considerado trabajador de confianza: El Rector, el Secretario Académico, el Secretario Administrativo, los Directores de División y de Programas Académicos, los Jefes de Departamento y 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.

**ARTÍCULO 18.-** El personal de confianza de la Universidad será designado por el Rector, previa autorización de la Junta Directiva.

## CAPÍTULO V DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

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

- 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 arresto del trabajador;
- V. 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;

- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;
- VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador;
- VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad; y
- IX. Cuando aparecieran irregularidades en la gestión de los trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores, bienes, podrían ser suspendidos hasta por sesenta días por la Universidad, mientras se practica la investigación y se resuelve lo conducente, sin perjuicio de lo que disponga la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y los Municipios.
- X. 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.
- XI. 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, el trabajador afectado no percibirá la remuneración económica que le corresponda.

**ARTÍCULO 21.-** La suspensión a que se refiere el artículo 19 surtirá 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 de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por la Institución de Seguridad Social que preste el servicio oficialmente, o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en el orden normativo que corresponda, para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;
- II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, 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 las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años;
- IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que la Universidad tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses;
- V. En el caso de la fracción VIII, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente; y



- VI. En el caso de la fracción IX, 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.

**ARTÍCULO 22.-** El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII 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, V y VI del artículo 19, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

## **CAPÍTULO VI DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

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

- 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, por más de tres días hábiles consecutivos;
- 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.

- a) 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;
- b) 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;
- c) Por cometer actos en contra del Rector y sus familiares, y personal de confianza de la Universidad;
- d) Por engaño del trabajador cuando presente certificados falsos o referencias en las que se le atribuyan capacidades, aptitudes que carece;
- e) Por revelar asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo del trabajo;



- f) Por desobedecer las órdenes que reciba de sus superiores, dentro del horario de trabajo y con relación al mismo;
- g) Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de estupefacientes o adquirir tal estado durante el horario de trabajo;
- h) Porque se compruebe que no cumple con sus labores contratadas, o por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoria;
- i) 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;
- j) Por introducir al trabajo bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes;
- k) Por falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la protección del servicio, cuando exceda de dos meses, y
- l) Por cualquier otra causa a que se refiere la Ley Federal del Trabajo.

En todos los casos a que se refieran este Artículo los jefes inmediatos del Trabajador responsable, así como las Autoridades de la Universidad podrán suspenderlo desde luego en su trabajo, mientras la Junta de Conciliación y Arbitraje Local resuelve lo procedente y conforme a lo establecido en 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 declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto copia al trabajador. En todo momento comparecerá 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 que preste dicho servicio oficialmente.

**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.-** No procederá la renuncia de un trabajador suspendido para investigación en términos del artículo 19 fracción IX de este Reglamento.

## CAPÍTULO VII DE LA 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 a los horarios, salario y demás condiciones laborales que se fijan 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, 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, tanto a la entrada como a la salida, con los sistemas dispuestos por la Universidad.

**ARTÍCULO 36.-** Se considera retardo, el registro de la asistencia después de la hora de entrada del trabajador y hasta diez minutos después de dicha hora, cualquier registro posterior se considerará falta.

**ARTÍCULO 37.-** Se considera falta de asistencia injustificada cuando el trabajador registre su asistencia después del lapso considerado como retardo.

**ARTÍCULO 37 BIS.-** El trabajador podrá justificar su retardo con un pase de entrada autorizado y firmado autógrafamente por el Jefe superior inmediato con jerarquía de Mando medio o superior.

**ARTÍCULO 38.-** 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. Los demás que se encuentren previstas en otras disposiciones aplicables.

**ARTÍCULO 39.-** 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 40.-** El único medio admisible por la Universidad para justificar las inasistencias por



enfermedad son las incapacidades que expida la Institución de Seguridad Social que preste dicho servicio oficialmente a la Institución, y deberá presentarse al Departamento de Recursos Humanos dentro de las veinticuatro horas siguientes a su expedición, lo cual puede realizarse por cualquier familiar. Los documentos expedidos por organismos, personas o instituciones diversas no tendrán validez para la Universidad.

**ARTÍCULO 41.-** La falta de presentación de las documentales a que se refiere el artículo anterior, se considera falta injustificada.

**ARTÍCULO 42.-** La omisión del registro de asistencia de la entrada o de la salida, será considerada falta de asistencia injustificada.

**ARTÍCULO 43.-** 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 44.-** 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 DEL LUGAR DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 45.-** Todos los trabajadores tienen la obligación de iniciar sus labores a la hora de entrada de su turno, debiendo desempeñarlo en el lugar donde se encuentra ubicada su área de trabajo.

**ARTÍCULO 46.-** 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 47.-** Los trabajadores deberán comunicar en forma inmediata a su jefe, los desperfectos o irregularidades que sufran los mobiliarios e instrumentos de trabajo que le haya asignado como resguardo la Universidad.

**ARTÍCULO 48.-** 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 49.-** La Universidad se compromete al aseo de locales, mobiliario e instrumentos de trabajo, el cual se realizará de acuerdo con los horarios que se establezcan para estos fines, y de acuerdo a las necesidades de la Universidad.

## **CAPÍTULO IX DE LAS RETRIBUCIONES Y SALARIOS**

**ARTÍCULO 50.-** El salario es la retribución que la Universidad debe pagar al trabajador a cambio de los servicios prestados.

**ARTÍCULO 51.-** Los salarios devengados por los trabajadores de la Universidad serán cubiertos de conformidad a los días y fechas que determine la Universidad.



**ARTÍCULO 52.-** 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 52 BIS.-** El tabulador es el documento autorizado por la Junta Directiva de la Universidad, en el cual se clasifican e identifican las plazas autorizadas para la Universidad, que incluyen además los montos y bases económicas de los sueldos y demás prestaciones del trabajador, el cual deberá de ser el que efectivamente se pague al trabajador, sin menoscabo de las prestaciones establecidas en éste documento.

**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 54.-** Para dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 50, el pago de los salarios del trabajador se hará mediante el depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por la Universidad.

**ARTÍCULO 55.-** Los trabajadores recibirán su salario íntegro correspondiente, por los días de descanso obligatorio y periodos vacacionales.

**ARTÍCULO 56.-** La prima vacacional se pagará sobre 10 días de salario diario del tabulador autorizado para los trabajadores de mandos medios y superiores, los profesores de tiempo completo, lo técnicos académicos y para los profesores de asignatura; y para los trabajadores de apoyo administrativo, la prima vacacional se pagará sobre 24 días de salario diario del tabulador autorizado.

**ARTÍCULO 57.-** Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo; equivalente a 40 días de salario. Quienes no hubieren cumplido un año de servicio, tendrán derecho a que se le pague, en proporción al tiempo trabajado.

**ARTÍCULO 58.-** La Universidad solo 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. Del cobro de cajas de ahorro siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente su conformidad de manera expresa;
- III. De los 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;
- IV. De los descuentos ordenados por la Autoridad Judicial competente para cubrir alimentos que le fueran exigidos al trabajador;
- V. De cubrir obligaciones a cargo del trabajador en las que haya consentimiento de éste;
- VI. De cubrir adeudos por viáticos no comprobados en la Universidad;
- VII. Descuentos por faltas de asistencia injustificadas;
- VIII. De hacer efectiva alguna sanción impuesta, conforme a este reglamento y otras



disposiciones de la Universidad; y

**IX. Retenciones por concepto de Impuestos.**

**ARTÍCULO 59.-** 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 60.-** 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  
DE LAS VACACIONES, DESCANSOS, AGUINALDO Y LICENCIAS.**

**ARTÍCULO 61.-** Los trabajadores que tengan más de doce 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 de Coahuila.

**ARTÍCULO 62.-** 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 63.-** 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 interrumpen las labores de la Universidad. Durante los períodos 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 teniendo los 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 64.-** El sueldo que corresponda a los trabajadores durante el período de vacaciones, les será liquidado con anticipación, o al inicio del mismo.

**ARTÍCULO 65.-** Se consideran día de descanso:

- I. Los que se señalan oficiales por Ley;
- II. Los que determine el calendario oficial de la Universidad; y
- III. Los demás que acuerde el Rector de la misma.

**ARTÍCULO 66.-** La Universidad deberá pagar el aguinaldo a sus trabajadores antes del 20 de diciembre de cada año.

**ARTÍCULO 67.-** Los trabajadores al Servicio de la Universidad, tendrán derecho a licencias sin



*[Handwritten signatures and marks in blue ink]*

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) A los trabajadores que sean electos para el desempeño de cargos de elección popular, desde la fecha de su elección;
- b) A los trabajadores que así lo soliciten, siempre que el motivo de la solicitud no sea para desempeñar algún puesto remunerado con excepción de lo dispuesto por el artículo anterior.

Estas licencias se solicitarán al Jefe Inmediato, con una anticipación de quince 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 oficial que labore en la Institución de Seguridad Social que preste el Servicio oficialmente a la Universidad.
- b) Por enfermedades o accidentes profesionales, debidamente acreditadas mediante una incapacidad expedida por un médico oficial que labore en la Institución de Seguridad Social que preste el Servicio oficialmente a la Universidad.
- 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 por la Institución de Seguridad Social que preste el Servicio oficialmente a la Universidad.
- 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) 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, sancionado y subsiguientemente turnado para dictamen final a la rectoría institucional.

**ARTÍCULO 68.-** 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 BIS.-** En el caso de las licencias con goce de sueldo fundadas en el artículo 67, fracción II inciso g) se considera como trámite personal justificable las siguientes:

- a) Comparecencias en audiencias o presentaciones de carácter civil, mercantil, penal, familiar y las análogas siempre y cuando se entregue en el Departamento de recursos humanos copia del documento en donde se ordene la audiencia o presentación frente a



*(Handwritten signatures and marks in blue ink on the right side of the page)*

autoridad competente y que el trabajador además presente el original para su debido cotejo;

- b) La asistencia a consultorio médico u hospital distinto al que presta oficialmente la Seguridad social en la Universidad del trabajador, siempre y cuando presenten en el Departamento de recursos humanos copia del documento que justifique y haga evidente el hecho y que además no haya requerido la inasistencia en más de un día hábil completo, además deberá presentar original del documento para su cotejo; y
- c) Realizar trámites para la obtención de títulos o grados académicos o reconocimientos por alguna labor docente o social, siempre y cuando se realicen en un rango mayor a los 80 kilómetros de distancia de la Universidad, no requiera más de un día de inasistencia.

En todos los casos, no debe existir menos de 90 días entre cada permiso autorizado, por lo que en caso de existir solicitudes de días adicionales dentro de éste periodo de 90 días se podrá justificar la inasistencia, previo análisis, pero sin goce de sueldo.

**ARTÍCULO 69.-** Los trabajadores que se encuentren con licencias por enfermedad profesional y gravidez que coincidan con los períodos de vacaciones disfrutarán de éstas, al término de la licencia respectiva.

**ARTÍCULO 70.-** La solicitud del trabajador para gozar de lo señalado en los artículos anteriores no implica la autorización de la misma.

**ARTÍCULO 71.-** Las licencias autorizadas a que se refiere el artículo 67, serán notificadas por escrito al departamento de Recursos Humanos con la antelación de tiempo que amerite la licencia otorgada al trabajador.

**ARTÍCULO 72.-** 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 73.-** Para obtener la prórroga de una licencia, será necesario solicitarlo cuando menos con tres días de anticipación al vencimiento de la que este disfrutando.

## CAPÍTULO XI DE LOS 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, inmediata o posterior, 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 esta 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;



*[Handwritten signatures and marks in blue ink]*

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 y hecho del conocimiento de su jefe inmediato superior lo anterior;

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 o intento de suicidio, 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 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 adoptara las medidas 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. Denunciar a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene sobre las violaciones que los trabajadores cometieren a las normas de seguridad contenidas en este reglamento y demás disposiciones.
- II. Los trabajadores tienen la obligación de reportar a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, las violaciones que sus superiores cometan en relación a las normas mencionadas, e



- III. Informar oportunamente a su jefe inmediato superior, a cerca de las condiciones defectuosas en instalaciones, maquinaria, herramienta o equipo que pueda motivar algún riesgo. Esto con el fin de que se tomen las medidas correctivas apropiadas para reventar 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.-** Las indemnizaciones y demás prestaciones que corresponden a los Trabajadores por riesgo profesionales y enfermedades, se tramitarán ante la Institución de Seguridad Social que preste el servicio oficialmente a la Universidad, en los términos de la Ley correspondiente. 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 DE LAS 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 afiliando a sus trabajadores a la Institución de Seguridad Social que preste el servicio oficialmente a la Universidad.

**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 siguientes derechos:



*[Handwritten signatures and marks in blue ink]*

- 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 la Institución de Seguridad Social que presta dicho servicio oficialmente a la Universidad, 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 la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción IV, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;
- VII. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y
- VIII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

**ARTÍCULO 87.-** Los servicios de guardería infantil se prestarán por la Institución de Seguridad Social que preste el servicio oficialmente a la Universidad.

**ARTÍCULO 88.-** 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 DEL TIEMPO Y FORMA EN QUE LOS TRABAJADORES SE SOMETERÁN A LOS EXAMENES MÉDICOS**

**ARTÍCULO 89.-** 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;



*[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right side of the page, including a large signature and several initials.]*

- 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, etc.;
- V. En caso de epidemia; y
- VI. Cuando lo considere necesario el servicio médico de la Universidad.

## CAPÍTULO XIV DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN, TRASLADOS Y PERMUTAS.

**ARTÍCULO 90.-** El trabajador solo podrá ser cambiado de la 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 91.-** Los cambios de adscripción por necesidades del servicio, podrán ser temporales o definitivos. En ambos casos los trabajadores estarán obligados a acatar la orden de cambio.

**ARTÍCULO 92.-** 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 93.-** 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 94.-** 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 DE LA PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD EN EL TRABAJO.

**ARTÍCULO 95.-** 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 96.-** 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 97.-** 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 98.-** 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 99.-** 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 100.-** 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 101.-** 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 102.-** 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 DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

**ARTÍCULO 103.-** 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 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 por la Ley.

**ARTÍCULO 104.-** 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 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 por Institución de Seguridad Social que preste el servicio oficialmente a la Universidad;
- 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, y
- XXIII. Realizar el pago de los daños que se causen a los bienes de la Universidad, cuando resulten de los hechos atribuibles a él.
- XXIV. Las demás señaladas por la Ley.

**ARTÍCULO 105.-** Queda 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



*[Handwritten signatures and marks in blue ink]*

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, 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; y
- XXII. Las demás consideradas en la Ley y normatividad de la materia.

**ARTÍCULO 106.-** El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere este capítulo, se harán constar en el acta que se levantará ante la instancia que corresponda de acuerdo a la naturaleza de la falta.

## CAPÍTULO XVII DE LAS SANCIONES

**ARTÍCULO 107.-** Son causas de sanción, aplicable a 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; y
- IV. Los actos contra la disciplina, el orden, la moral y las buenas costumbres que afecten a la Universidad; y



V. Todas las causales de rescisión previstas en el artículo 47 de la Ley.

**ARTÍCULO 108.-** Antes de aplicar una sanción, la instancia correspondiente deberá oír al interesado.

**ARTÍCULO 109.-** La Universidad, antes de imponer sanción alguna a los trabajadores, deberá agotar el siguiente procedimiento de investigación que indistintamente podrá ser tramitado por el Representante Legal expresamente facultado:

- I. La Universidad citará por escrito al trabajador implicado, cuando menos con dos días de anticipación, a una audiencia de investigación administrativa. 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 de Investigación Administrativa será presidida por el Rector y/o el Representante de la Universidad, expresamente facultado y podrá participar en la misma el trabajador implicado, sin que pueda diferirse, suspenderse o interrumpirse por la inasistencia de cualquiera de ellos, o de ambos, sin causa justificada;
- III. En la misma audiencia, el trabajador implicado podrá 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. Todo el Procedimiento previo de investigación concluirá en esa única audiencia, que tampoco podrá ser interrumpida, suspendida o diferida por inasistencia de testigos, o por imposibilidad del desahogo oportuno de otras pruebas. De esta audiencia deberá levantarse acta circunstanciada que deberá ser firmada por quienes participaron en ella, y según el caso, se asentarán las razones de la falta de firmas.
- V. Levantada el acta, quien haya presidido la audiencia, turnará el expediente al Rector, quien resolverá lo conducente, en los tiempos que para tal efecto la ley establezca.
- VI. Tanto 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. El presente procedimiento se aplicará para todo tipo de sanciones, a excepción de la rescisión de la relación laboral conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 110.-** Las sanciones que podrán imponerse, serán las siguientes:

- I. A los miembros del personal de la universidad:
  - a) Amonestación oral pública;
  - b) Amonestación por escrito con registro en el expediente;
  - c) Pago o reposición del equipo material y bienes muebles o inmuebles dañados o perdidos por negligencia o mal uso;
  - d) Suspensión de salarios y funciones;
  - e) 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 111.-** Las sanciones impuestas por un funcionario distinto del Rector, podrán ser recurridas ante éste, por escrito, en un plazo de 15 (quince) días naturales, contados a partir del momento en que fueron aplicadas.



**ARTÍCULO 112.-** Toda reincidencia de un trabajador amonestado verbalmente dará lugar a una amonestación escrita.

**ARTÍCULO 113.-** Las faltas de puntualidad que registre el trabajador en el periodo de un mes, se sancionarán con el descuento vía nómina del trabajador de un monto equivalente a un día de su salario normal vigente al momento del descuento por cada tres retardos.

En el caso de que el trabajador siga presentando retardos que ameriten la sanción impuesta y descrita en el párrafo anterior en el mismo periodo mensual, se configurará la reincidencia como falta de disciplina y actos que impiden a la Universidad la consecución de sus objetivos, de conformidad al artículo 107 de éste Reglamento.

**ARTÍCULO 114.-** 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.

**ARTÍCULO 115.-** 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 116.-** 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 117.-** La rescisión del nombramiento o contrato de trabajo solamente podrá darse en los supuestos y las formas en que señala la Ley.

## CAPÍTULO XVIII DE LAS REFORMAS

**ARTÍCULO 118.-** La Junta Directiva 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 de la H. Junta directiva cuando menos con 10 días de anticipación para su aprobación en la siguiente sesión ordinaria; y
- II. Para que las reformas sean aprobadas, se requerirá una mayoría de seis o más votos de los miembros de la H. Junta Directiva.

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** En todo lo no previsto por este ordenamiento se aplicará la Ley Federal del Trabajo, la Ley Estatal de Educación de Coahuila, así como los convenios celebrados entre la Federación y el Estado, así como el Decreto de Creación de la Universidad Politécnica del a Región Laguna de fecha 28 de Febrero de 2014, y el Decreto Modificatorio del Decreto de Creación de fecha 31 de Octubre de 2014, publicados en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza, facultando al Rector para que realice la interpretación que conforme a derecho proceda.

**SEGUNDO.-** El presente Reglamento se someterá para su aprobación ante la H. Junta Directiva, y una vez aprobado, previas formalidades de ley, será depositado en la H. Junta de Conciliación y Arbitraje, y posteriormente se publicará en el Periódico Oficial del Estado, y en los medios de



*[Handwritten signatures and initials in blue ink are visible on the right side and bottom of the page.]*

difusión interno de la Universidad, para su divulgación, conocimiento y aplicación a los trabajadores de la institución.

**TERCERO.-** La H. Junta Directiva de la Universidad Politécnica de la Región Laguna, da por aprobado el presente Reglamento, en su Sesión Ordinaria No. 04 de la H. Junta Directiva, de fecha 23 de Abril de 2015.

**CUARTO.-** Se reforman los artículos 16, 56, 67 y 113; así mismo se adicionan los artículos 37 BIS, 52 BIS y 68 BIS, dichas reformas y adiciones se realizan con la aprobación de la H. Junta Directiva de la Universidad Politécnica de la Región Laguna en sesión ordinaria número dos en fecha 30 de abril de 2020, las cuales entran en vigor a partir de la misma fecha.

## H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LA REGIÓN LAGUNA

**DR. FRANCISCO MANUEL OSORIO MORALES**  
Subsecretario de Educación Media y Superior  
de la Secretaría de Educación de Coahuila de Zaragoza.  
Presidente Suplente

**MDETIC. VÍCTOR ALEJANDRO ZARCO TEJEDA**  
Jefe del Departamento de Soporte Técnico y Telecomunicaciones de la  
Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas.  
Vocal Suplente

**LIC. LIZETTE CRISTINA VILLARREAL OREZZA**  
Subdelegada de la Secretaría de Educación Pública en  
el Estado de Coahuila de Zaragoza.  
Vocal Titular





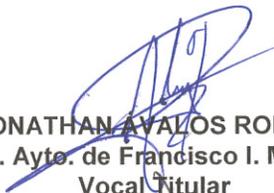
LIC. MARIA TERESA NARES GISNEROS  
Directora General de las Entidades Paraestatales  
De la Secretaria de Finanzas de Coahuila de Zaragoza.  
Vocal Suplente



LIC. NOELIE LÓPEZ BAILLE  
Directora del Parque de Innovación y Tecnología de Torreón, de la  
Secretaría de Economía de Coahuila de Zaragoza.  
Vocal Suplente



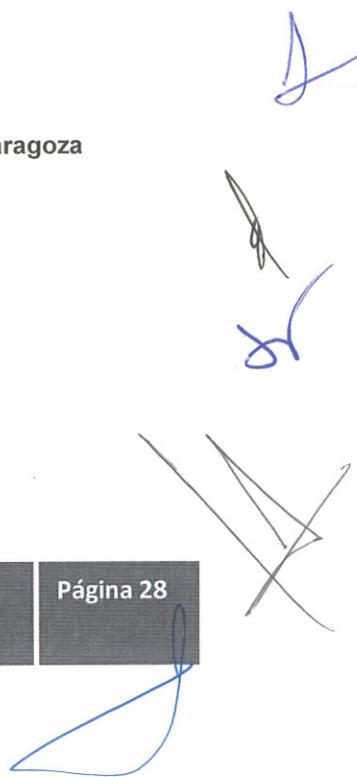
LIC. EDUARDO SIFUENTES RUÍZ  
Representante del R. Ayto. de San Pedro de las Colonias, Coahuila de Zaragoza  
Vocal Suplente



DR. JONATHAN AVALOS RODRÍGUEZ  
Presidente Municipal del R. Ayto. de Francisco I. Madero, Coahuila de Zaragoza  
Vocal Titular



ING. JUAN HÉCTOR CASTILLO LANDA  
Gerente de Planta de la empresa Liga Mayor de  
Francisco I. Madero S. de R.L., de C.V.  
Vocal Titular



**LIC. FERNANDO JAVIER GUTIÉRREZ PADILLA**  
Director General de Auditoría de Organismos Públicos Descentralizados y Fideicomiso  
de la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas de Coahuila de Zaragoza.  
Comisario Suplente

**M.C. INDALECIO MEDINA HERNÁNDEZ**  
Rector de la Universidad Politécnica de la Región Laguna  
Secretario Técnico

Esta es la última hoja de un total de 29 que conforma el Reglamento Interior y Condiciones de Trabajo de la Universidad Politécnica de la Región Laguna.

