
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

INDICE

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.....	1
CAPÍTULO II.- DE LOS REQUISITOS DE ADMISION.....	3
CAPÍTULO III.- DE LOS CONTRATOS.....	3
CAPÍTULO IV.- DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD.....	5
CAPÍTULO V.- SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR Y LA UNIVERSIDAD.....	6
CAPITULO VI.- DE LA RESICISION DE LAS RELACIONES LABORALES.....	8
CAPITULO VII.- DE LA TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	9
CAPITULO VIII.- HORAS DE ENTRADA Y SALIDA DE LOS TRABAJADORES, TIEMPO DESTINADO PARA LAS COMIDAS Y PERÍODOS DE REPOSO DURANTE LA JORNADA.....	9
CAPITULO IX.- LUGAR DE TRABAJO.....	11
CAPÍTULO X.- DE LA LIMPIEZA DE LOCALES, MOBILIARIO, APARATOS Y UTILES DE TRABAJO.....	11
CAPITULO XI.- DEL SALARIO.....	12
CAPITULO XII.- ASIENTOS Y SILLAS.....	13
CAPITULO XIII.- DE LOS RIESGOS DE TRABAJO, SEGURIDAD E HIGIENE.....	14
CAPÍTULO XIV.- LABORES INSALUBRES Y PELIGROSAS QUE NO DEBEN DESEMPEÑAR LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS.....	16
CAPITULO XV.- TIEMPO Y FORMA EN QUE LOS TRABAJADORES SE SOMETERÁN LOS EXAMENES MÉDICOS.....	17
CAPITULO XVI.- CONSERVACION, ECOLOGIA Y PROTECCION AL MEDIO AMBIENTE.....	18
CAPITULO XVII.- DE LAS VACACIONES, DESCANSOS, AGUINALDO Y LICENCIAS.....	18
CAPITULO XVIII.- DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN, TRASLADOS Y PERMUTAS....	21
CAPÍTULO XIX.- DE LA PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD EN EL TRABAJO.....	21
CAPITULO XX.- DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD.....	22
CAPITULO XXI.- SANCIONES.....	25
CAPÍTULO XXII.- DE LAS REFORMAS.....	27
ARTÍCULOS TRANSITORIOS.....	27

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL NORTE DE COAHUILA**

EL H. CONSEJO DIRECTIVO DEL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA, DENOMINADO UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL NORTE DE COAHUILA, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIERE EL ARTÍCULO SEPTIMO FRACCIÓN VI, DEL DECRETO DE CREACION, Y CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULO 17 FRACCIÓN I Y 18 FRACCIÓN XIII DE LA LEY DE ENTIDADES PARAESTATALES DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA, APRUEBA Y EXPIDE EL PRESENTE INSTRUMENTO, BAJO LOS SIGUIENTES:

CONSIDERANDOS

Que de conformidad con el artículo tercero fracción XIV del Decreto de Creación de la Universidad Tecnológica Del Norte De Coahuila, que a la letra dice:

Artículo tercero.-Para el cumplimiento de su objeto, la universidad tendrá las siguientes atribuciones:
XIV.- Expedir las normas necesarias a fin de hacer efectivas las disposiciones de este Decreto.
En el caso que nos ocupa, la Universidad Tecnológica Del Norte De Coahuila ha llevado a cabo ajustes y modificaciones a las Condiciones Generales de Trabajo; es por ello que se presenta para su aprobación ante el H. Consejo Directivo las Condiciones Generales de Trabajo de la Universidad Tecnológica Del Norte De Coahuila, ordenamiento legal apegado al Decreto de Creación y lo dispuesto en el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo; el cual en su contenido tiene como fin conseguir un clima de respeto y una actitud de compromiso en el cumplimiento de los deberes y obligaciones y con una clara definición de las responsabilidades, logrando una transparente administración de los recursos.

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1.- La Universidad Tecnológica del Norte de Coahuila es un Organismo Público Descentralizado de carácter Estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, y tiene a su cargo el despacho de los asuntos que le encomienda el Decreto de Creación.

ARTÍCULO 2.- La Universidad tendrá como domicilio para todos los efectos legales, el ubicado en el kilómetro en: km. 18, Carretera 57, a la altura del Ejido Río Escondido, Municipio de Nava, Coahuila, Código Postal 26170.

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

- I. **Universidad:** La Universidad Tecnológica del Norte de Coahuila;
- II. **Decreto:** El Decreto que crea a la Universidad Tecnológica del Norte de Coahuila, como un Organismo Descentralizado;

- III. **Ley:** La Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- IV. **Consejo Directivo:** El Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica del Norte de Coahuila;
- V. **Rector:** El Rector de la Universidad Tecnológica del Norte de Coahuila;
- VI. **Trabajadores:** Los empleados de la Universidad Tecnológica del Norte de Coahuila;
- VII. **Personal Directivo:** Los Directores de Área;
- VIII. **Coordinación:** La Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas.
- IX. **IMSS:** El Instituto Mexicano del Seguro Social.
- X. **INFONAVIT:** Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

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 mesurados 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 docentes, administrativos y de apoyo, 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 Estados Unidos Mexicanos;
- III. Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos Estatales y Municipales del Estado de Coahuila de Zaragoza;

- IV. Las demás disposiciones legales que le sean aplicables.

ARTÍCULO 8.- Corresponde a la Universidad, expedir el conjunto de disposiciones obligatorias para Trabajadores y Patrones a que se refiere el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo, para la consecución de las finalidades que tienen encomendadas, de acuerdo al Decreto de Creación y sus modificaciones.

CAPITULO II DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN

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

- I. Cumplir con el procedimiento para el reclutamiento, selección y contratación de personal de 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. No haber sido condenado por delito grave o intencional;
- VIII. Estar en ejercicio de los derechos civiles y jurídicos de acuerdo con la ley, y que les corresponda conforme a su sexo y edad;
- IX. Firmar el contrato.

CAPITULO III DE LOS CONTRATOS

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

ARTÍCULO 11.- Los contratos serán suscritos por el Rector, de conformidad con los artículos 20, 21, 24, 25 y 26 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 12.- Los contratos deberán contener:

- a) Nombre, nacionalidad, estado civil, sexo, domicilio del designado;
- b) Los números de cédulas del registro Federal de Contribuyentes, así como la cédula profesional cuanto proceda;
- c) Los servicios que deberá prestar el trabajador;
- d) Si la relación de trabajo es para 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;
- e) La duración de la Jornada;
- f) El lugar de la prestación de los servicios;
- g) El monto del salario y demás prestaciones que deberá percibir el trabajador;
- h) El Lugar, fecha y forma de pago;
- i) La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la Universidad, conforme a lo dispuesto en la Ley;
- j) Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón;
- k) La fecha en que se expide; y
- l) La fecha en que deberá presentarse a prestar su servicio.

ARTÍCULO 13.- Expedido el 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 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 se le podrá dar efecto retroactivo.

ARTÍCULO 14.- El contrato 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, Ley de Entrega Recepción del Estado y Municipios de Coahuila de Zaragoza, las presentes condiciones, el presente Reglamento y las disposiciones normativas vigentes aplicables a la Universidad.

ARTÍCULO 15.- Será nulo el contrato, en los casos siguientes:

- 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 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.

ARTÍCULO 16.- Se consideran contratos de trabajo, aquellos por virtud de los cuales una persona se obliga a prestar sus servicios a la Universidad mediante el pago de un salario.

ARTÍCULO 17.- Los contratos de trabajo que se celebren con la Universidad, deberán contener los mismos requisitos de los contratos

CAPÍTULO IV

DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD

ARTÍCULO 18.- Para el cumplimiento de su objeto, la Universidad contará con el siguiente personal:

- I. Académico;
- II. Administrativo; y
- III. Apoyo.

El Personal Académico, se clasifica en Profesor de Tiempo Completo 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, gestión institucional, vinculación y difusión, en los términos de las normas y disposiciones legales y reglamentarias y de los planes y programas académicos que se aprueben para las Universidades.

El Personal Administrativo será nombrado por el Rector de la Universidad para desempeñar las funciones que no se encuentren asignadas al Personal Académico, y estará integrado por los empleados que reúnan el perfil del puesto que al efecto se determine.

El Personal de Apoyo es el contratado por la Universidad para realizar actividades de apoyo específicas que posibiliten, faciliten y complementen la realización de las funciones académicas o administrativas.

ARTÍCULO 19.- Será considerado personal de confianza, aquel que realice funciones de dirección, administración o fiscalización en términos de la Ley.

ARTÍCULO 20.- El personal de confianza de la Universidad será designado por el Rector, y se consideran trabajadores de confianza, los siguientes:

- I. El o la titular de Rectoría;
- II. Direcciones;
- III. Subdirecciones;
- IV. Jefaturas de Departamento;
- V. Coordinaciones; y
- VI. Profesor de tiempo completo.

CAPITULO V

SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR Y LA UNIVERSIDAD

ARTÍCULO 21.- 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 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 5 y artículo 31 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- 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, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por la Universidad, mientras se práctica la investigación y se resuelve lo conducente, sin perjuicio de lo que disponga la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

ARTÍCULO 22.- 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, no se requerirá autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje para pagar a sus trabajadores por cada día que dure la suspensión sin que pueda exceder de un mes.

ARTÍCULO 23.- La suspensión a que se refiere el artículo 21 de las condiciones generales de trabajo surtirá efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, 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 el Instituto Mexicano del Seguro Social, 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 24.- El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 21, 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 21, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

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

comparecerá el trabajador afectado en las diligencias respectivas, a excepción de las actas levantadas por motivo de abandono de empleo. 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.

ARTICULO 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 lo comprueben.

ARTICULO 27.- Cuando uno decida voluntariamente renunciar a su trabajo, deberá presentar un escrito firmado de su puño y letra y asentar la huella digital de 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 estampo la huella digital del trabajador ante su presencia. El trabajador causará baja en la fecha en que se indique el escrito de renuncia.

No procederá la renuncia de un trabajador suspendido para investigación en términos del artículo 21 fracción IX de estas Condiciones Generales de Trabajo.

CAPÍTULO VI DE LA RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 28.- El trabajador o la Universidad podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidades, en términos de las causas, tiempos y procedimientos establecidos en los artículos 47 y 51 de la Ley.

En cuanto a los trabajadores de confianza comprendidos en el capítulo IV de las Condiciones Generales de Trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley Federal de Trabajo y al Decreto para este tipo de trabajadores y en su caso atenderán a las particularidades de lo pactado en los respectivos nombramientos.

ARTÍCULO 29.- En los casos en que se determine por la autoridad competente alguna causa injustificada de rescisión con responsabilidad para la universidad, esta quedará obligada en términos de la Ley al pago de las indemnizaciones correspondientes.

ARTÍCULO 30.- La universidad quedara eximida de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones determinadas en el artículo 50 de la Ley, en los siguientes casos:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la junta de conciliación y arbitraje, que el trabajador, por razones del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo permanente con él y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. Cuando se trate de trabajadores eventuales;

**CAPÍTULO VII
DE LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

ARTÍCULO 31.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación del contrato en los términos de la Ley;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo;
- V. Y las demás determinadas en la Ley Federal del Trabajo;

**CAPÍTULO VIII
HORAS DE ENTRADA Y SALIDA DE LOS TRABAJADORES, TIEMPO DESTINADO PARA
LAS COMIDAS Y PERÍODOS DE REPOSO DURANTE LA JORNADA**

ARTÍCULO 32.- 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 fijen en el nombramiento o en el contrato respectivo.

ARTÍCULO 33.- La Duración máxima de la jornada será: ocho horas de 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 comprende fracciones de jornadas diurna y nocturna siempre que el período nocturno sea inferior a tres horas y media, pues de ser superior se entenderá jornada nocturna.

ARTÍCULO 34.- Las jornadas de trabajo no podrá exceder el máximo legal de 40 horas a la semana.

ARTÍCULO 35.- El Trabajador que cumpla una jornada continua, tendrá media hora diaria para comer, durante la cual podrá retirarse de su lugar de adscripción, la cual podrá ser opcional para el trabajador, siempre y cuando las condiciones lo permitan y no se afecte la carga de trabajo.

ARTÍCULO 36.- 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 37.- En el caso de los trabajadores de jornada discontinua registrarán su entrada cada vez que reinicien su actividad.

ARTÍCULO 38.- En el caso de los Trabajadores de Tiempo Determinado, su jornada quedará reducida a las hora/semana/mes de acuerdo al contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 39.- Los trabajadores registrarán la asistencia a sus labores, tanto a la entrada como a la salida, con los sistemas dispuestos por la Universidad ya sea físico o electrónico. Cuando la asistencia se registre por medios electrónicos, la Universidad proporcionará el medio para el registro de su asistencia, y el trabajador quedará obligado a realizar su registro electrónico correspondiente dentro de los tres días siguientes a su contratación.

ARTÍCULO 40.- En los casos que se registre la entrada por medios físicos como pudiera ser la tarjeta de ingreso, una vez entregado por la Universidad al trabajador, el medio para hacer su registro de asistencia, si éste lo extravía, podrá solicitar a su costa una reposición.

ARTÍCULO 41.- Se considera retardo, el registro de la asistencia después de la hora de entrada del trabajador, y hasta los minutos después de dicha hora, como se detallan a continuación:

- I. Personal administrativo que presta sus servicios en la jornada de 8 horas, hasta 15 minutos después de su hora de entrada.
- II. Profesor de tiempo completo: hasta 5 minutos después de su hora de entrada, y hasta 5 minutos para estar frente a su grupo de estudiantes en las horas intermedias de su jornada, de acuerdo al horario que se le hubiere asignado.
- III. Profesor de asignatura: hasta 5 minutos después de su hora de entrada, y hasta 5 minutos para estar frente a su grupo de estudiantes en las horas intermedias de su jornada, de acuerdo al horario que se le hubiere asignado.

En el caso de que reúna 3 retardos en su hora de entrada en un lapso de 15 días laborales, se considerará una falta injustificada.

Cualquier registro posterior a lo establecido en el presente artículo, se considerará falta.

ARTÍCULO 42.- Se considera inasistencia injustificada cuando el trabajador registre su asistencia después del lapso considerado como retardo.

ARTÍCULO 43.- 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;

- III. La reiterada negligencia al desempeño de sus labores 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;
- IV. Los demás que se encuentren previstas en otras disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 44.- Se considera inasistencia justificada, cuando el trabajador se retire de sus labores con la autorización respectiva, y que su retirada obedezca a causas de fuerza mayor. Para justificarlo contará con un término fatal de veinticuatro horas, contadas a partir de la hora y fecha en que abandonó el trabajo.

ARTÍCULO 45.- El único medio admisible por la Universidad para justificar las inasistencias por enfermedad son las incapacidades que expidan el IMSS. Los documentos expedidos por organismos, personas o instituciones diversas no tendrán valor alguno para la Universidad.

ARTÍCULO 46.- La falta de presentación de las documentales, dentro del término a que se refiere el artículo anterior, se considera falta injustificada, y deberá presentarse en el Departamento de Recursos Humanos dentro de las veinticuatro horas siguientes a su expedición, lo cual puede realizarse por cualquier familiar del trabajador.

ARTÍCULO 47.- La omisión del registro de asistencia de la entrada o de la salida, será considerada falta de asistencia injustificada.

ARTÍCULO 48.- 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 49.- 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.

CAPITULO IX LUGAR DE TRABAJO

ARTÍCULO 50.- 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 51.- Ningún trabajador podrá laborar tiempo extraordinario, salvo en el caso a que se refiere el artículo 65 de la Ley. Por lo que la Universidad no estará obligada a reconocer ningún tiempo extraordinario sin la correspondiente autorización escrita del Rector.

CAPITULO X DE LA LIMPIEZA DE LOCALES, MOBILIARIO, APARATOS Y UTILES DE TRABAJO

ARTÍCULO 52.- El aseo de locales y mobiliario, aparatos y útiles de trabajo se realizará de acuerdo con los horarios que se establezcan para estos fines, y de acuerdo a las necesidades de la Universidad.

ARTÍCULO 53.- Cuando a juicio de las autoridades universitarias, se hubiere incurrido en responsabilidades por haber causado intencionalmente o por imprudencia manifiesta, la pérdida o deterioro de las herramientas, instrumentos, equipo o mobiliario, se sancionará al trabajador, y 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 54.- Los trabajadores deberán comunicar en forma inmediata a su jefe, los desperfectos o irregularidades que sufran los mobiliarios e instrumentos de trabajo que les haya asignado como resguardo la Universidad.

CAPITULO XI DEL SALARIO

ARTÍCULO 55.- El salario es la retribución que la Universidad debe pagar al trabajador a cambio de los servicios prestados.

ARTÍCULO 56.- Los salarios devengados por los trabajadores de la Universidad serán cubiertos los días 15 y último de cada mes, o en ambos casos, a la víspera de las fechas citadas, cuando sean inhábiles de acuerdo al calendario oficial de la Universidad.

ARTÍCULO 57.- El salario se cubrirá por la Universidad al trabajador, de conformidad a cada uno de los puestos consignados en la plantilla legalmente autorizada por el consejo directivo de la Universidad Tecnológica del Norte de Coahuila y de acuerdo con los tabuladores oficiales emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Dirección General de Universidades y Politécnicas para los ejercicios fiscales que correspondan.

ARTÍCULO 58.- La Universidad no deberá pagar 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 59.- 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 de manera expresa su conformidad;
- III. De los descuentos ordenados por el IMSS, INFONAVIT, 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 consentido;

- VI. De cubrir adeudos por viáticos no comprobados, la alimentación proporcionada 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 60.- Los trabajadores recibirán su salario íntegro:

- I. En los días de descanso obligatorio; y
- II. En vacaciones.

ARTÍCULO 61.- Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el capítulo de salarios de la Ley Federal del Trabajo, el pago de los salarios del trabajador se hará en efectivo precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda, y previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, cheque, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por la Universidad.

ARTICULO 62.- El salario y demás prestaciones derivadas del salario se pagará personalmente al trabajador, solo en los casos en que este se encuentre imposibilitado para efectuar el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado, mediante carta poder suscrita por el propio trabajador, ante dos testigos la cual deberá facultar expresamente a la persona para recibir lo conducente.

ARTÍCULO 63.- 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 establezca la ley.

ARTÍCULO 64.- 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.

CAPÍTULO XII ASIENTOS Y SILLAS

ARTÍCULO 65.- La Universidad se compromete a mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores mismo que en la medida de lo posible deberán cumplir con características de ergonomía. 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.

CAPÍTULO XIII
DE LOS RIESGOS DE TRABAJO, SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 66.- Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

ARTÍCULO 67.- 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. En el evento de que algún empleado sea docente o administrativo, tenga la responsabilidad de otras personas, dicha responsabilidad deberá trasladarse a estas por su seguridad.

ARTÍCULO 68.- Los riesgos de trabajo que sufran los trabajadores de la Universidad, se regirán por las disposiciones de la Ley del IMSS, de acuerdo al convenio suscrito con la Universidad.

ARTÍCULO 69.- La Universidad con el fin de que las posibilidades de consumación de riesgo de trabajo en las actividades que los trabajadores desarrollan, se prevengan o reduzcan al máximo, se adoptaran las medidas 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 todo el campus universitario 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 un Comité de Seguridad, Higiene, Protección Civil y Ecología con representantes de la Universidad y el personal, mismos que serán nombrados en términos de la integración de comités institucionales marcados en la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Coahuila de Zaragoza. Los cuales deberán proponer las medidas adecuadas para prevenir los riesgos de trabajo y vigilar su cumplimiento.

ARTÍCULO 70.- Los trabajadores de la Universidad tendrán derecho a disfrutar:

- I. **ASISTENCIA MÉDICA:** Los trabajadores y sus dependientes económicos y familiares en primer grado disfrutarán de asistencia médica, quirúrgica, obstetricia y farmacéutica, que sea necesaria a través del IMSS, para lo cual, los trabajadores deberán hacer los trámites correspondientes a la vigencia de derechos y de sus familiares; en los términos y condiciones que determine el Convenio con modalidad 42 que se tiene con el IMSS.

- 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 riesgos menores, de los trabajadores en ejercicio de sus labores.

ARTÍCULO 71.- Los Directores, Jefes, Coordinadores o responsables de área, están obligados a:

- I. Denunciar al Comité 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 al Comité de Seguridad e Higiene, las violaciones que sus superiores cometan en relación a las normas mencionadas; e
- III. Informar oportunamente a su jefe inmediato, acerca 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 prevenir el riesgo.

ARTÍCULO 72.-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; y
- V. Ingerir bebidas embriagantes, sustancias tóxicas enervantes o cualquier otra que altere sus facultades mentales o físicas en el desempeño de sus labores.
- VI. Fumar dentro de las instalaciones de la Universidad.
- VII. Utilizar los accesos vehiculares señalados como de acceso a discapacitados, así como aquellos indicados para no estacionarse.

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.

ARTICULO 73.- Las indemnizaciones y demás prestaciones que corresponden a los Trabajadores por riesgo profesionales y enfermedades, se tramitarán ante el IMSS o Institución Médica que preste dicho

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.

CAPITULO XIV LABORES INSALUBRES Y PELIGROSAS QUE NO DEBEN DESEMPEÑAR LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS

ARTÍCULO 74.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

ARTÍCULO 75.- 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 al IMSS, por lo que los trabajadores estarán sujetos en este capítulo a las disposiciones y reglamentos de la ley del IMSS o de la Institución de Seguridad Social que corresponda.

ARTÍCULO 76.- Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

ARTÍCULO 77.- 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, no se requerirá autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje para pagar a sus trabajadores por cada día que dure la suspensión sin que pueda exceder de un mes.

ARTÍCULO 78.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- 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 le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón 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.

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

- III 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;
- IV Los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto, situación que deberá acreditarse a través de la autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón.
- V En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, contados a partir del término de las seis semanas posteriores al parto, 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 79.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

CAPÍTULO XV TIEMPO Y FORMA EN QUE LOS TRABAJADORES SE SOMETERÁN A LOS EXAMENES MÉDICOS

ARTÍCULO 80.- 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 enfermedad, en caso de que por ese motivo deba otorgarse licencia;
- III. Cuando se presuma que ha contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentran incapacitados física o mentalmente para el trabajo;

- IV. Cuando se presume que algún trabajador concurre a sus labores bajo los efectos del alcohol o de drogas enervantes;
- V. En caso de epidemia; y
- VI. Cuando lo considere necesario al servicio médico de la Universidad.

CAPITULO XVI CONSERVACION, ECOLOGIA Y PROTECCION AL MEDIO AMBIENTE

ARTICULO 81.- Tiene como objeto regular el mantenimiento, conservación, restauración y uso de las áreas verdes de la Universidad.

ARTÍCULO 82.- El Comité de Seguridad, Higiene, Protección Civil y Ecología de la Universidad, tendrá a su cargo el cumplimiento puntual del objeto de este capítulo.

ARTÍCULO 83.- Corresponderá al Comité de Seguridad, Higiene, Protección Civil y Ecología, a través de su brigada respectiva en coordinación con el departamento de mantenimiento de la Universidad, desarrollar un programa anual en materia ambiental, con el fin de proteger los recursos naturales y promover la sustentabilidad del campus universitario bajo los siguientes principios:

- I. Conservar limpio y ordenado las áreas de trabajo; aulas, laboratorios, oficinas, servicios sanitarios y espacios recreativos.
- II. Reducir el consumo de los recursos naturales, y materiales proporcionados por la universidad con el objeto de eliminar el desperdicio promoviendo el reciclaje de los mismos.
- III. Participar y apoyar las actividades y campañas convocadas por el Comité y otras áreas que promuevan programas enfocados a la protección del medio ambiente.
- IV. Promover y concientizar a la comunidad universitaria sobre la conveniencia de conservar el medio ambiente.

ARTÍCULO 84.- En apoyo a las actividades de la brigada de Conservación, Ecología y Protección al Medio Ambiente, se podrá conformar un Club Ecológico con la participación voluntaria del personal administrativo, docente y alumnos de la Universidad, el cual estará supervisado por el Comité de Seguridad, Higiene, Protección Civil y Ecología.

CAPITULO XVII DE LAS VACACIONES, DESCANSOS, AGUINALDO Y LICENCIAS.

ARTÍCULO 85.- 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 el Consejo Directivo de la Universidad.

ARTICULO 86.- Las vacaciones deberán concederse y disfrutarse conforme al calendario oficial de la Universidad.

ARTÍCULO 87.- Una vez definido el período vacacional que disfrutará el trabajador, el Rector lo comunicará al departamento de Recursos Humanos, a fin de calendarizarlas y que el disfrute de las vacaciones por los trabajadores, no afecten o interrumpan las labores de la Universidad.

ARTÍCULO 88.- El sueldo que corresponda a los trabajadores durante el período de vacaciones, les será liquidado con anticipación al inicio del mismo.

ARTÍCULO 89.- Además del sueldo que percibirá el trabajador durante su período vacacional, la Universidad pagará una prima vacacional de acuerdo al techo presupuestal autorizado a la Universidad.

ARTÍCULO 90.- Los trabajadores quedan obligados a tomar los períodos vacacionales correspondientes al año de que se trate, de acuerdo con la normatividad vigente en la Universidad.

ARTÍCULO 91.- Por cada cinco días de trabajo, los trabajadores gozarán de dos días de descanso, preferentemente sábado y domingo, con goce de sueldo íntegro.

ARTÍCULO 92.- Se consideran día de descanso, además del semanal a que se refiere el artículo anterior.

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

ARTÍCULO 93.- La Universidad otorgará por concepto de aguinaldo, el importe de cuarenta días de salario, el cual deberá pagarse antes del 20 de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 94.- La Universidad concederá licencias a los trabajadores que tengan más de tres años de servicio activo, conforme a lo siguiente:

- I. Las licencias sin goce de sueldo se concederán 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 sea con fines de actualización o mayor desarrollo profesional. Dicha licencia no podrá exceder el término de 6 años conforme a lo dispuesto en el artículo 132 fracción X de la Ley Federal del Trabajo.
 - c) Para el trámite de asuntos de carácter personal, entendiéndose que éstos serán únicamente aquellos trámites que se deban realizar ante dependencias oficiales, tales como el trámite de expedición de visa y/o el pasaporte, y el de contraer nupcias.

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 en los casos siguientes:
- a) Al trabajador varón, por nacimiento de un familiar en primer grado por consanguinidad y/o por adopción, se le concederán cinco días hábiles de licencia con goce de sueldo, para esto bastará la solicitud directa del trabajador, anexando copia del acta de nacimiento o comprometiéndose en su caso a entregarla dentro de los diez días posteriores a la terminación de la licencia;
 - b) 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;
 - c) Hasta diez días al año a las madres trabajadoras que tienen a su cuidado hijos menores de 12 años de edad, siempre y cuando se requiera, y se haga constar por el servicio médico correspondiente. En el caso de que la estructura familiar carezca de figura materna, esta prestación se concederá a quien ejerza la patria potestad del menor;
 - d) Por la participación del trabajador en actos oficiales como representante de la Institución;
 - e) Para el trámite de asuntos de carácter personal, cuando deriven de una solicitud de autoridad competente, ya sea judicial o administrativa, anexando copia del comprobante respectivo.
 - f) Lo no dispuesto como caso concreto en las anteriores fracciones se considerará como caso especial y anticipadamente será analizado, sancionado y subsiguientemente turnado para dictamen final a la rectoría institucional.

ARTÍCULO 95.- Las licencias a que se refiere la fracción II del artículo anterior, no podrán ser mayores de los días establecidos en cada caso en particular y/o en su defecto no mayor a tres días en los casos en que no se contemple número de días.

ARTÍCULO 96.- Las licencias de carácter personal a que se refiere el artículo 94 de las presentes condiciones generales de trabajo, no podrán solicitarse cuando por su cercanía con el periodo vacacional implique una extensión de éste, o bien cuando con algún día de asueto, se extienda el puente.

ARTÍCULO 97.- La solicitud del trabajador para gozar de lo señalado en los artículos anteriores no implica la autorización de la misma.

ARTÍCULO 98.- Para la autorización de las solicitudes de licencia se atenderán criterios de desempeño laboral.

ARTÍCULO 99.- Las solicitudes de licencias a que se refiere el artículo 94 de las condiciones generales de trabajo, serán tramitadas por el jefe inmediato quien bajo su responsabilidad deberá otorgar su visto bueno en el formato autorizado al efecto, para finalmente ser resueltos por el Rector de la Universidad o quien este designe.

ARTÍCULO 100.- 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. El jefe inmediato por necesidades de la Universidad con la anuencia del Rector, podrá revocar en cualquier tiempo la licencia que se hubiere otorgado sin excepción.

ARTICULO 101.- Para obtener la prórroga de una licencia, será necesario solicitarlo cuando menos con quince días de anticipación al vencimiento de la que esté vigente.

**CAPITULO XVIII
DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN, TRASLADOS Y PERMUTAS.**

ARTÍCULO 102.- 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 103.- 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.

ARTICULO 104.- Cuando el trabajador reciba por escrito una orden de cambio de adscripción y no lo acate dentro de los cuatro días posteriores a la fecha en que se le dio aviso, se considerará como abandono de empleo.

ARTICULO 105.- 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.

ARTICULO 106.- Concedido un cambio de adscripción, el trabajador no podrá promover otro, sino pasado un año, a partir de la fecha del acuerdo respectivo.

**CAPITULO XIX
DE LA PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD EN EL TRABAJO.**

ARTÍCULO 107.- 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.

ARTICULO 108.- 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.

ARTICULO 109.- 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. Los sistemas de evaluación e incentivos serán determinados por el Comité de Evaluación Institucional, de conformidad con la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Coahuila de Zaragoza.

ARTÍCULO 110.- La Universidad y el Comité de Evaluación Institucional, establecerán 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 111.- 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. Al término de cada curso, el área de Recursos Humanos acreditará el grado de conocimientos adquiridos por el trabajador.

ARTÍCULO 112.- 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 la personalidad y aptitudes del trabajador.

ARTÍCULO 113.- 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 114.- Los trabajadores quedarán obligados a:

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

CAPITULO XX DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD

ARTÍCULO 115.- 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. Cubrir a los deudos de los trabajadores que fallezcan, los pagos que correspondan a su liquidación de prestaciones proporcionales;
- III. Proporcionar al trabajador en los casos de comisiones fuera de la ciudad y conforme a las disposiciones correspondientes pasajes y viáticos;
- IV. Otorgar los estímulos, premios y recompensas a que tengan derecho los trabajadores conforme a estas condiciones; y
- V. Proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento con objeto de que los mismos puedan desempeñar adecuadamente sus funciones y asciendan a puestos de mayor responsabilidad, conforme a la disponibilidad de las plazas de la Universidad.

ARTÍCULO 116.- 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 de manera quincenal la nómina correspondiente;
- 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 en la Universidad;
- 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. Dar aviso a la Universidad al departamento de Recursos Humanos y a su jefe inmediato a más tardar a las 10:00 horas del mismo día que se encuentra enfermo indicando el lugar en que se encuentra recibiendo atención;

- XIX. Para los efectos de la fracción anterior hacer llegar dentro de las veinticuatro horas siguientes al departamento de Recursos Humanos la incapacidad expedida por el IMSS y/o por la Institución Médica que de manera oficial presta servicios a la Universidad;
- XX. 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;
- XXI. 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
- XXII. Realizar el pago de los daños que se causen a los bienes de la Universidad, cuando resulten de los hechos atribuibles a él.

ARTÍCULO 117.- 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 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 o rifas dentro de los centro de trabajos;
- 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. Ingresar al centro de trabajo después de las horas de labores, si no se cuenta con la autorización correspondiente; y
- XXI. Celebrar reuniones o actos de cualquier índole dentro de los recintos oficiales sin la previa autorización de la Universidad.

ARTÍCULO 118.- 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.

CAPITULO XXI SANCIONES

ARTÍCULO 119.- 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 120.- Los miembros del personal académico serán especialmente responsables:

- I. Cuando falten sin causa justificada por más de 3 (tres) días en forma consecutiva a sus clases; y
- II. Cuando falten sin causa justificada 5 (cinco) días no consecutivos durante un periodo de 30 (treinta) días, y cuando impartan menos del 85% de sus clases en un cuatrimestre. En este caso se verán obligados a completarlas.

ARTÍCULO 121.- Antes de aplicar una sanción, la instancia correspondiente deberá oír al interesado.

ARTÍCULO 122.- Las sanciones que podrán imponerse al personal, serán las siguientes:

- I.- Apercibimiento privado;
- II.- Amonestación privada;
- III.- Terminación y rescisión de la relación laboral;
- IV.- Suspensión;
- V.- Destitución del puesto;
- VI.- Sanción económica cuando así se determine por autoridad competente; y
- VII.- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

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

ARTÍCULO 123.- 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 124.- Las sanciones administrativas se impondrán, tomando en cuenta los siguientes elementos una vez determinado por autoridad competente:

- I.- La gravedad de la responsabilidad en que se incurra y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan, en cualquier forma, las disposiciones de esta ley o las que se dicten con base en ella;
- II.- Las circunstancias socioeconómicas del servidor público;
- III.- El nivel jerárquico, los antecedentes y condiciones del infractor;
- IV.- Las condiciones exteriores y los medios de ejecución;
- V.- La antigüedad en el servicio;

VI.- La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones; y

VII.- El monto del beneficio, daño o perjuicio económico derivado del incumplimiento de obligaciones

ARTÍCULO 125.- Cuando durante un cuatrimestre el trabajador acumule la tercera falta injustificada de conformidad con el artículo 41 penúltimo párrafo de las condiciones generales de trabajo, se podrán sancionar las conductas reincidentes de impuntualidad de un trabajador en el periodo de un cuatrimestre; con la reposición en tiempo de trabajo proporcional a los minutos de retardo que se hayan acumulado en dicho periodo, sanción que le será notificada por escrito al trabajador para su cumplimiento.

ARTÍCULO 126.- Más de tres faltas consecutivas injustificadas a sus labores, en los términos de las presentes condiciones, será causa para demandar la rescisión del contrato conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 127.- Para la aplicación de las sanciones establecidas en este capítulo se atenderá los antecedentes del trabajador, la gravedad de la falta y las consecuencias de la misma.

ARTÍCULO 128.- 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 129.- La rescisión del contrato de trabajo solamente podrá darse en los supuestos y las formas en que señala la Ley.

CAPITULO XXII DE LAS REFORMAS

ARTÍCULO 130.- El Consejo Directivo a propuesta de sus miembros, decidirá sobre las reformas a las presentes condiciones generales de trabajo conforme al procedimiento siguiente:

- I. El proyecto de reformas que se elabore será dado a conocer a los miembros del Consejo Directivo días antes, su aprobación será en la siguiente sesión ordinaria; y
- II. Para que las reformas sean aprobadas, se requerirá una mayoría de seis o más votos.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- A partir de la entrada en vigor de las presentes condiciones generales de trabajo, quedan abrogadas las Condiciones Generales de Trabajo, aprobadas el 13 de Julio de 2016, en la Sesión Ordinaria núm. LVIII del Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica del Norte de Coahuila.

SEGUNDO.- 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 y el Decreto de Creación de la Universidad Tecnológica del Norte de Coahuila y sus modificaciones, facultando al Rector para que realice la interpretación que conforme a derecho proceda.

TERCERO.- Las condiciones generales de trabajo se someterán para su aprobación ante el H. Consejo Directivo, y surtirá sus efectos a partir de su depósito en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

CUARTO.- Una vez aprobado por el H. Consejo Directivo, y depositado en la H. Junta de Conciliación y Arbitraje, se publicará en el Periódico Oficial del Estado, y en los medios de difusión interno de la Universidad, para su divulgación y conocimiento.

QUINTO.- Las reformas realizadas a las Condiciones Generales de Trabajo se dan por aprobadas por el Honorable Consejo Directivo en su LXXV Sesión Ordinaria, celebrada el día 13 de octubre de 2020.

SEXTO. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente.

DADO. En la Ciudad de Nava, Coahuila de Zaragoza, a los 13 días del mes de octubre del 2020.

ACTA DE APROBACIÓN

Por unanimidad, los integrantes del H. Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica del Norte de Coahuila, aprobaron en la Sesión Ordinaria No. LXXV del Consejo Directivo, las reformas a las Condiciones Generales de Trabajo de la Universidad Tecnológica del Norte de Coahuila, celebrada en fecha 13 de octubre de 2020 en la Sala de Juntas de Vinculación de la propia Institución.

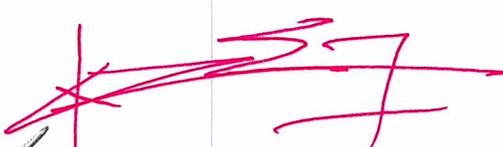
TRANSITORIOS

PRIMERO.- Se adiciona un segundo párrafo en el artículo 28 de las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

SEGUNDO.- Se reforma el artículo 95 de las presentes Condiciones generales de Trabajo.

TERCERO.- Las modificaciones a las presentes Condiciones Generales de Trabajo se dan por aprobadas por el Honorable Consejo Directivo en su LXXXVI Sesión Ordinaria, celebrada el día 04 de julio del 2023.

CUARTO.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo entrarán en vigor al día siguiente en que sean aprobadas por el H. Consejo Directivo de esta Universidad y publicadas en el Periódico Oficial del Estado.


MTRO. OSCAR FERNANDO LÓPEZ ELIZONDO
Secretario Técnico del Consejo Directivo
Rector de la Universidad Tecnológica Del Norte De Coahuila

 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
DEL NORTE DE COAHUILA
RECTORIA