



## UNIVERSIDAD DEL PAPALOAPAN

### **REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

(Aprobado por el Consejo Académico el 02 de agosto del 2004)

#### ANTECEDENTES

La Universidad del Papaloapan, es un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado de Oaxaca, dotado de personalidad y capacidad jurídica propia, que tiene como fines la docencia, la investigación, la difusión de la cultura y la promoción del desarrollo, según Decreto de Creación publicado en el periódico oficial, órgano del Gobierno Constitucional del Estado libre y soberano de Oaxaca de fecha 20 de junio del 2002; con domicilio fiscal en Avenida Ferrocarril S/N, Ciudad Universitaria, Loma Bonita, Oaxaca.

El presente Reglamento Interior de Trabajo contiene las disposiciones obligatorias para Trabajadores y Patrón en el desarrollo de las labores de la Universidad del Papaloapan (Campus Loma Bonita y Campus Tuxtepec), acorde a los términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

#### DEFINICIONES

Para la correcta interpretación y aplicación de este Reglamento Interior de Trabajo se estipulan las siguientes definiciones:

- a) **UNPA:** a la Universidad del Papaloapan (Campus Loma Bonita y Campus Tuxtepec) en su carácter de Patrón.
- b) **Partes:** son la UNPA y sus Trabajadores.
- c) **Representantes de las partes:** por la UNPA lo es el Rector, los integrantes de la Administración General de la UNPA, así como las personas que designe el Rector; por los Trabajadores, aquellos que designe el Consejo Académico, para discutir y resolver sobre el objeto establecido en este Reglamento.
- d) **Trabajador(es),** a toda persona física que preste un servicio físico, intelectual o ambos; personal o subordinado, en virtud de contrato individual de trabajo o nombramiento expedido por la UNPA por funcionario facultado, sea permanente o eventual, académico o administrativo, con actividades de dirección, de operación técnica y de apoyo.
- e) **Decreto:** el Decreto de Creación de la Universidad del Papaloapan publicado en el periódico oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca el 20 de junio del 2002, vigente.
- f) **Ley: Ley Federal del Trabajo,** reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- g) **Ley del Seguro Social:** la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- h) **Contrato:** documento firmado por los Trabajadores individualmente considerados, que tendrá validez siempre y cuando no lesione los intereses de los Trabajadores y de terceros, y se apegue a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.
- i) **Nómina:** lista y comprobante de todos los Trabajadores para efecto del pago de salarios.
- j) **Puesto:** es el conjunto de actividades que debe ejecutar un Trabajador conforme a la naturaleza de las labores y/o funciones para las cuales fue contratado.
- k) **Salario:** es la retribución que debe de pagar el Patrón al Trabajador por sus actividades.

- l) **Cuota diaria:** es la cantidad fijada en escala de salario del Trabajador de acuerdo a su categoría y nivel, establecida en el tabulador de salarios de la UNPA.
- m) **Tabulador de salarios:** lista de categorías, cuota diaria y prestaciones agrupada por puesto y nivel, autorizada por el Consejo Académico.
- n) **Vacante:** plaza que se crea o se deja de ocupar por algún Trabajador en forma temporal o definitiva por cualquier causa.
- o) **Centro de trabajo:** lugar en el que se realizan un conjunto de actividades administrativas, académicas, operativas y ejecutivas en el que laboran los Trabajadores de la UNPA en los Campus universitarios, librerías, oficinas de representación, entre otros existentes, y los que se creen en el futuro.
- p) **Reglamento:** Reglamento Interior de Trabajo.
- q) **Autoridad laboral:** Junta de Conciliación y Arbitraje competente.
- r) **IMSS:** Instituto Mexicano del Seguro Social.

## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Están sujetos al presente Reglamento todos los Trabajadores que desempeñen cualquier labor o actividad remunerada y contratada para la UNPA en sus Campus Universitarios: Campus Loma Bonita y Campus Tuxtepec; y será de observancia obligatoria tanto para los Trabajadores como para la UNPA, una vez que haya sido depositado ante las autoridades competentes.

Artículo 2º.- Son materia de este Reglamento las labores desarrolladas por los Trabajadores en su Centro de trabajo.

Artículo 3º.- Las relaciones entre la UNPA y los Trabajadores se rigen por las disposiciones contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, el Decreto de Creación, el presente Reglamento y la Normatividad Universitaria aprobada por el Consejo Académico de la UNPA. Excepcionalmente en lo no previsto se regirán por las disposiciones contenidas en las circulares que emita el propio Consejo por conducto de la Vice-rectoría Administrativa y en las demás leyes vigentes relativas y aplicables.

Artículo 4º.- Los derechos que a favor de los Trabajadores se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley del Trabajo, el Reglamento y la Normatividad Universitaria vigentes, son irrenunciables.

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

Artículo 5º.- Las horas de inicio y terminación de las jornadas de trabajo se estipulará en el Contrato, lo anterior en virtud de la diversidad de horarios existentes en razón de la multiplicidad de actividades, funciones y requerimientos, respetando las jornadas establecidas en La Ley del Trabajo y podrán ser modificadas de acuerdo a las necesidades de la UNPA.

Artículo 6º.- La UNPA concederá media hora en caso de jornada continua de labores para que los Trabajadores tomen su descanso y/o alimentos. El horario para tal efecto será determinado por el Departamento de Recursos Humanos.

## CAPÍTULO III LUGAR Y MOMENTO EN QUE DEBEN COMENZAR Y TERMINAR LAS JORNADAS DE TRABAJO

Artículo 7º.- Los Trabajadores iniciarán y terminarán sus labores precisamente en el lugar que la UNPA designe conforme a la actividad para la que fueron contratados y podrán tener cualquier otra función conexas con su ocupación principal.

Artículo 8º.- La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, pudiendo distribuirse en cinco o seis días de la semana, de acuerdo a las necesidades de la UNPA. Es jornada diurna la comprendida entre las 6 y las 20 horas, y nocturna la comprendida entre las 20 y las 6 horas del día siguiente. Jornada mixta es la que comprende períodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario se considerará como jornada nocturna.

Artículo 9º.- Los Trabajadores sin excepción alguna una vez registrada su entrada deberán dirigirse inmediatamente a su área de adscripción para el desarrollo de sus labores. La jornada de trabajo deberá ser prestada de forma eficaz y eficiente por los Trabajadores, evitando cualquier pérdida de tiempo.

Artículo 10º.- Por requerimientos de las actividades desarrolladas, se podrá prolongar la jornada laboral dando aviso por escrito a la Vice-rectoría Administrativa.

Artículo 11.- Los Trabajadores tienen derecho a 20 días hábiles de vacaciones después de un año trabajado, de acuerdo al calendario aprobado por el Consejo Académico. Excepcionalmente por la naturaleza de las funciones y necesidades, el Jefe Inmediato deberá comunicar oportunamente, los cambios correspondientes al Trabajador y al Departamento de Recursos Humanos.

#### CAPÍTULO IV MAQUINARIA, VEHÍCULOS, HERRAMIENTAS, APARATOS Y UTILES DE TRABAJO

Artículo 12.- Es responsabilidad de los Trabajadores mantener su herramienta y equipo de trabajo que tengan bajo su resguardo, limpio y en óptimas condiciones, así como su Centro de trabajo.

Artículo 13.- El aseo de los distintos edificios y mobiliario se realizará de acuerdo con los horarios que se establezcan para este fin, y de acuerdo con las necesidades de la UNPA.

Artículo 14.- Cuando 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.

Artículo 15.- Los Trabajadores inmediatamente deberán comunicar a su Jefe Inmediato los desperfectos o irregularidades que sufran el mobiliario, los instrumentos y cualquier herramienta de trabajo que les hayan sido conferidos.

#### CAPÍTULO V DÍAS Y LUGARES DE PAGO

Artículo 16.- El pago de los salarios de los Trabajadores se cubrirá en moneda de curso legal, cheque o por medios electrónicos de la institución bancaria que la UNPA designe. Este pago será quincenal y deberá hacerse a más tardar los días 15 y último de cada mes. En caso de que el día de pago coincida con sábado, domingo o día festivo, deberá pagarse el día hábil inmediato anterior. El Trabajador estará obligado a firmar el recibo correspondiente por el pago de salario que recibe.

Artículo 17.- El salario se pagará directamente al Trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita requisitada, anexando copia de identificación oficial del poderdante y del apoderado. La UNPA se obliga a pagar a los Trabajadores los salarios completos que correspondan a los días que por causas imputables a la misma dejaren de laborar en términos de la normatividad interna de la UNPA. El salario que debe devengar el Trabajador será a partir de la fecha en que inicie a laborar de acuerdo a lo que se establece en su contrato.

Artículo 18.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículo 19.- El salario no podrá ser disminuido por ninguna razón, sin perjuicio de que se realicen las retenciones, descuentos, aportaciones y deducciones autorizadas por la Ley del Trabajo o acordadas individualmente con el Trabajador, o por mandato judicial fundado y motivado. En los casos que el Trabajador haya recibido de la UNPA por error, a su favor cantidades que no le corresponden; el descuento al Trabajador será establecido en los términos de la Ley del Trabajo durante el tiempo o quincenas que correspondan hasta que se cubra el importe total de la cantidad entregada por error.

Las retenciones, descuentos, aportaciones o deducciones, se harán en los siguientes casos:

- a) Cuando el Trabajador contraiga deudas con la UNPA.
- b) Para el Fondo de Ahorro.
- c) Para el Fondo de Pensiones y Jubilaciones.
- d) Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueran exigidos al Trabajador.
- e) Cuando se trate de descuentos ordenados por el IMSS con motivo de las obligaciones contraídas por los Trabajadores ante ese Instituto.
- f) Con motivo de la retención del Impuesto Sobre la Renta.
- g) Con excepción de los señalados en los incisos “d” y “e”, los descuentos no podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigible podrá ser superior al importe del salario de un mes.
- h) Por pago de créditos con el INFONAVIT.
- i) Por inasistencias o retardos.
- j) Las demás previstas por las Leyes vigentes.

Artículo 20.- La UNPA se compromete a realizar las gestiones necesarias para hacer extensiva en todas las categorías los incrementos salariales que el Consejo Académico apruebe.

Artículo 21.- La UNPA pagará a sus Trabajadores activos por concepto de aguinaldo anual, 30 días de la cuota diaria vigente correspondiente a cada categoría en el momento del pago, menos las deducciones que legalmente correspondan, antes del día 20 de diciembre de cada año. Los que no hayan cumplido el año de servicio, independientemente que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este.

Artículo 22.- La UNPA pagará a sus Trabajadores el 25% por concepto de prima vacacional, sobre el salario de los días de vacaciones de cada año.

Artículo 23.- La UNPA se obliga al pago de quinquenio a sus Trabajadores. A partir del 5to. año 1 día de trabajo ininterrumpido, el incremento en la cuota diaria será del 2% anual hasta el año 9. A partir del año 10 el incremento en el salario será de 2% cada 5 años hasta el año 30. Esta prestación se otorgará de manera mensual mediante dos exhibiciones quincenales, que aparecerán en el recibo correspondiente con el concepto “quinquenio”.

Artículo 24.- La UNPA cubrirá a sus Trabajadores las prestaciones previstas en el plan de previsión social y los Reglamentos internos de la UNPA aprobados por el Consejo Académico.

## CAPÍTULO VI

### NORMAS PARA PREVENIR RIESGOS DE TRABAJO E INSTRUCCIONES PARA PRESTAR LOS PRIMEROS AUXILIOS

Artículo 25.- La UNPA se obliga a mantener un botiquín que contenga los medicamentos necesarios de primeros auxilios. Los botiquines quedarán al cuidado de los Trabajadores, quienes serán debidamente capacitados para su conservación, uso correcto y atención de emergencias. El Consejo Académico designará a la Comisión de Seguridad e Higiene quien será la encargada de realizar revisiones periódicas.

Artículo 26.- La UNPA proveerá a sus Trabajadores del equipo de seguridad necesario para el adecuado desempeño de sus actividades

Artículo 27.- Todo Trabajador está obligado a prevenir los accidentes de trabajo y por lo tanto pondrá todo su empeño, pericia y cuidado al manejar los instrumentos de trabajo.

Artículo 28.- La UNPA deberá mantener en buenas condiciones la maquinaria, equipo, herramientas y útiles de trabajo, quedando obligados sus Trabajadores a reportar las fallas o anomalías que estos presenten.

Artículo 29.- Los Trabajadores deberán prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses de la UNPA o de sus compañeros de trabajo.

Artículo 30.- Los Trabajadores deberán evitar ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.

## CAPÍTULO VII

### PROTECCIÓN QUE DEBEN TENER Y LABORES QUE NO DEBEN DESEMPEÑAR LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Artículo 31.- Con la finalidad de otorgar protección a las mujeres en estado de gravidez y tomar las providencias necesarias para su seguridad, éstas deberán notificar de su estado, al Departamento de Recursos Humanos en el momento en que tengan conocimiento de ello.

Artículo 32.- Las providencias necesarias a que se refiere el Artículo anterior son las siguientes:

- a) No le serán asignados trabajos que impliquen levantar, tirar o empujar grandes pesos y en general se les retirará de las actividades que impliquen un riesgo para el período de gestación.
- b) En el período de lactancia, es decir 6 meses, a partir del nacimiento del bebé, cuando la Trabajadora se reintegre al Centro de trabajo, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos; en este caso la madre Trabajadora tendrá la opción de ocupar sus dos períodos de reposo de manera consecutiva. La madre Trabajadora seguirá percibiendo su salario íntegro.
- c) Las madres Trabajadoras podrán solicitar al Departamento de Recursos Humanos sillas para sus períodos de reposo, en caso de que les hiciera falta.

## CAPÍTULO VIII

### TIEMPO Y FORMA EN QUE LOS TRABAJADORES DEBEN SOMETERSE A LOS EXAMENES MEDICOS, PREVIOS O PERIODICOS, Y A LAS MEDIDAS PROFILACTICAS QUE DICTEN LAS AUTORIDADES

Artículo 33.- La UNPA cumple afiliando a sus Trabajadores en el régimen del IMSS, por lo que los Trabajadores estarán sujetos en este capítulo a las disposiciones y Reglamentos.

Artículo 34.- La UNPA podrá en cualquier tiempo establecer exámenes médicos generales para sus Trabajadores, para lo cual bastara establecer de común acuerdo con el IMSS los períodos para que los Trabajadores obtengan oportunamente éste servicio.

Artículo 35.- Para aspirar a una vacante temporal, definitiva o puesto de nueva creación, entre otros requisitos, las personas interesadas en ocupar la vacante deberán presentar certificado médico expedido por el sector salud.

Artículo 36.- En caso de que algún Trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa o que se sospeche que padece alguna enfermedad que aumente el riesgo ordinario de accidentes, queda obligado a someterse a un examen médico del IMSS, sujetándose a las prescripciones médicas que se le indiquen.

Artículo 37.- En caso de brotes epidémicos, los Trabajadores, sin previo aviso, tienen la obligación de someterse a los reconocimientos que ordene el IMSS, asimismo, se sujetarán a las prácticas de profilaxis por medio de vacunas, sueros y otros medicamentos que tengan por objeto prevenirlos contra enfermedades contagiosas o de peligro social.

Artículo 38.- Cuando existan sospechas fundadas de que algún Trabajador se encuentra sujeto a la acción del alcohol, de drogas, enervantes o cualquier sustancia que altere sus facultades, dentro de las horas de trabajo, se

someterá a un examen médico ordenado por la UNPA, el resultado de dicho examen se hará constar por escrito, entregándose una copia al Jefe Inmediato y otra al Trabajador.

Artículo 39.- Los exámenes médicos y medidas profilácticas que éste Reglamento establece para los Trabajadores de la UNPA, deben llevarse a cabo dentro de las horas de trabajo, salvo los casos de epidemia o de urgencia en que podrán efectuarse dichos exámenes en cualquier día y hora.

Artículo 40.- En relación a un riesgo de trabajo, cuando éste produce una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir el Trabajador mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad. Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el Trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el Patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El Trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.

## CAPÍTULO IX AUSENCIAS, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 41.- El Trabajador justificará su ausencia laboral por incapacidad médica en los términos de la Ley del IMSS entregando al Departamento de Recursos Humanos el certificado de incapacidad expedido por el IMSS, en un término no mayor de tres días.

Artículo 42.- En caso de que el Trabajador necesite asistir al IMSS para una consulta médica, y que sea dentro de la jornada de trabajo, deberá comunicar a su Jefe Inmediato y solicitar el permiso respectivo al Departamento de Recursos Humanos, debiendo comprobar las horas de ausencia con la constancia correspondiente expedida por el IMSS.

Artículo 43.- El Trabajador tendrá permiso de dos días hábiles con goce de salario, cuando fallezca algún familiar directo, entendiéndose como tales a los padres, hermanos, hijos y cónyuge, exhibiendo la constancia correspondiente en el período de tiempo que el Departamento de Recursos Humanos considere conveniente.

Artículo 44.- El Trabajador tendrá permiso de un día hábil con goce de salario, en caso de que contraiga matrimonio debiendo exhibir la constancia respectiva, siempre y cuando dicho evento se verifique en periodos que no sean de descanso obligatorio por ley o por periodo vacacional.

Artículo 45.- Los permisos por motivos personales tendrán el visto bueno del Jefe Inmediato, y es competencia de la Vice-rectoría Administrativa determinar si son con goce o sin goce de sueldo, tomando en cuenta en todo momento la opinión del Jefe Inmediato y la causa que origina el permiso. En todo caso, no podrán otorgarse permisos con goce de sueldo por más de dos días seguidos ni más de cuatro veces en el año, excepto por causa justificada o grave.

Artículo 46.- Cuando el Trabajador solicite un permiso por más de cinco días y hasta por 15 días será siempre sin goce de sueldo y deberá ser aprobado por el Jefe Inmediato y la Vice-rectoría Administrativa, y en caso de ser profesor-investigador también por la Comisión Académica. A partir del día 16 el Trabajador deberá solicitar licencia, misma que deberá ser autorizada por el Consejo Académico.

Artículo 47.- No se autorizará sin causa justificada o grave el otorgamiento de permisos los días lunes y viernes así como aquellos previos y posteriores a periodos vacacionales o fechas oficiales no laborables.

Artículo 48.- El otorgamiento de licencias sin goce de salario, queda sujeto a las siguientes condiciones:

- a) El Trabajador deberá tener un mínimo de tres años de servicio ininterrumpido.
- b) Tendrá una duración máxima de un año y no se podrá otorgar otra nueva en los tres años siguientes; salvo, para el caso de que los profesores-investigadores se ocupe para la realización de estudios.

- c) Para los profesores-investigadores, tanto la fecha de inicio como de finalización de la licencia, deberá quedar fuera de periodo de cursos semestrales.
- d) Las licencias deberán ser autorizadas por el Consejo Académico a propuesta de los Vice-rectores, Administrativo o Académico, según corresponda, siempre con el visto bueno del Jefe Inmediato del Trabajador.
- e) La solicitud de licencia deberá presentarse por escrito por lo menos con quince días hábiles de anticipación.
- f) Para las licencias de más de 15 días el periodo no será computable para los derechos de antigüedad hasta su reincorporación, salvo disposición autorizada por el Consejo Académico.

Artículo 49.- En el ámbito de sus funciones, los Vice-Rectores Académico y de Administración podrán emitir justificaciones y comisiones hasta por 15 días.

## CAPÍTULO X DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTOS PARA SU APLICACIÓN

Artículo 50.- Es obligación de los Trabajadores asistir puntualmente a su centro y jornada de trabajo, para lo cual deberán cumplir con las siguientes disposiciones:

- a) Los Trabajadores deberán checar diariamente al inicio de su jornada la tarjeta de asistencia, o registrarse ante el medio que determine la UNPA para llevar el control de sus asistencias. El incumplimiento de esta disposición originará que se tenga por no trabajado el día.
- b) El Trabajador deberá firmar su tarjeta de asistencia al inicio de cada quincena, al igual que su recibo de Nómina.

Artículo 51.- La entrada a las labores se deberá realizar con puntualidad. A los Trabajadores que acudan a su Centro de trabajo después de su hora de entrada le serán aplicadas las siguientes disposiciones reglamentarias:

- a) El Trabajador tendrá una tolerancia de 10 minutos como máximo después de su hora de entrada.
- b) A partir del minuto 11 hasta el minuto 30 se tomará como retardo; tres retardos en una quincena se sancionará al Trabajador con descuento de un día de salario íntegro y sin derecho a reponer el tiempo acumulado por esos retardos, en caso de reincidencia se considerará como desobediencia al Patrón en los términos de la Ley Federal del Trabajo vigente.
- c) A partir del minuto 31 el Jefe Inmediato en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos, será quien decida si recibe al Trabajador en el Centro de trabajo, y se le pagará la parte proporcional al tiempo trabajado.

Los Trabajadores deben tener cuidado en realizar sus registros de asistencia de manera correcta, de lo contrario se considerará que el Trabajador abandonó sus labores cuando no marque en su tarjeta la hora de salida y se considerará como falta injustificada.

Artículo 52.- Los Trabajadores deberán custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando el mal uso, la sustracción o destrucción, ocultamiento o la utilización indebida de aquella.

Artículo 53.- Los Trabajadores deberán comportarse con la discreción y la conducta debida tanto para el desempeño de sus actividades en relación a la comunidad Universitaria en general, por lo que, no deberán ejecutar actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, y en general los actos contrarios al desempeño de las funciones encomendadas con motivo del trabajo que tengan asignado.

Artículo 54.- Los Trabajadores deberán desempeñar sus labores bajo la dirección de la UNPA, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo, propio de sus funciones; asimismo, dará aviso rápido y oportuno a la UNPA por conducto de su Jefe Inmediato salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan la realización de su trabajo.

Artículo 55.- Los Trabajadores en caso de renunciar, o ser puestos a disposición del Departamento de Recursos Humanos, no deberán abandonar su trabajo sino hasta que haya sido aceptada la renuncia o resuelto su situación laboral y deberán entregar las constancias de no adeudo correspondiente de acuerdo a las disposiciones aplicables.

Artículo 56.- Las responsabilidades o faltas en que incurran los Trabajadores se regirán conforme a las leyes correspondientes.

Son faltas generales y de responsabilidad:

- I. Los actos graves dirigidos contra la existencia, la unidad, el decoro y los fines esenciales de la UNPA.
- II. La hostilidad desarrollada o falta de respeto en actos concretos, en contra de cualquier universitario o grupo de universitarios por razones ideológicas, religiosas o de orden puramente personal.
- III. La utilización de todo o parte del patrimonio universitario para fines distintos de aquellos a que está destinado.
- IV. La manifiesta desatención, negligencia, incumplimiento o incapacidad para las funciones que se les haya encomendado.
- V. La sustracción o falsificación de documentos o informes, o su aceptación dolosa, otorgándoles efectos de que legalmente carezcan.
- VI. La comisión de actos contrarios a la moral o al derecho, que redunden en desprestigio de la UNPA.
- VII. La inobservancia de las normas de gobierno implantadas.
- VIII. Fumar dentro de los edificios, laboratorios, talleres, aulas, oficinas e instalaciones generales de la UNPA.
- IX. Violar, por acción u omisión, cualesquiera de las obligaciones impuestas por ésta, y el Reglamento o los acuerdos de las autoridades de la UNPA, así como cualquier otra falta a la disciplina.
- X. La realización de actos o hechos que tiendan a lesionar o debilitar los principios universitarios o la buena marcha de las actividades académicas.
- XI. Permitir el ingreso, no autorizado, a personas ajenas que distraigan las funciones en las áreas de trabajo de la UNPA, incluyendo hijos pequeños.
- XII. Hacer propaganda de cualquier tipo, dentro de los edificios o lugares de trabajo.
- XIII. Realizar cualquier actividad interna o externa en nombre y representación de la UNPA haciendo uso indebido de su buen nombre y reconocimiento sin autorización expresa de la UNPA.
- XIV. Permitir que su tarjeta de asistencia sea marcada por otro Trabajador, dependiendo del medio de control de asistencia, asimismo realizar esta acción en beneficio de otro(s).
- XV. Portar armas de cualquier clase dentro de la UNPA. Se exceptúan los objetos que forman parte de las herramientas o útiles de trabajo, cuando la naturaleza de su trabajo lo requiera.
- XVI. En general, ejecutar actos contrarios al desempeño de las funciones encomendadas con motivo del trabajo que tenga asignado.
- XVII. Suspender o abandonar el trabajo, o salir de las instalaciones de la UNPA en horas de labores sin autorización expresa del Jefe Inmediato.
- XVIII. Hacer uso de cualquier aparato eléctrico para escuchar música cuya emisión de sonido sea percibido por terceras personas; así como descargar en tiempo real música de Internet.
- XIX. Hacer uso de las instalaciones de la cafetería para tomar descansos o alimentos dentro del horario de labores.
- XX. Las demás señaladas en las Leyes y Reglamentos internos de la UNPA.

Artículo 57.- Las sanciones que ameriten las faltas generales y de responsabilidad se regirán conforme a las leyes correspondientes.

Las sanciones por las faltas previstas en la Ley, y en el Reglamento Interior de Trabajo, son las siguientes:

- I. Amonestación verbal o escrita.
- II. Extrañamiento escrito,
- III. Suspensión temporal, hasta un máximo de 8 días.
- IV. Destitución definitiva.
- V. Inhabilitación definitiva
- VI. Rescisión de la relación laboral.

Artículo 58.- La aplicación de las sanciones contenidas en las fracciones I y II del Artículo anterior se ejecutarán en primera instancia a iniciativa de su Jefe Inmediato y de los Vice-rectores en su caso. Corresponde resolver respecto de su procedencia o improcedencia, previa investigación de los hechos, a los Vice-rectores Administrativo o Académico según se trate si el Trabajador es del área administrativa o académica, previo acuerdo y visto bueno del Rector. En los supuestos III, IV, V y VI del Artículo anterior, el Consejo Académico conocerá de los hechos y decidirá de su procedencia e imposición, en cumplimiento de lo que dispone la legislación universitaria, y sin menoscabo de los derechos de los acusados de hacerse oír. Todas las sanciones expuestas en los Artículos que anteceden y que procedan deberán formularse por escrito mismas que servirán como antecedentes del Trabajador.

## CAPÍTULO XI

LAS DEMÁS NORMAS NECESARIAS Y CONVENIENTES, DE ACUERDO CON LA NATURALEZA DE LA UNPA PARA CONSEGUIR LA MAYOR SEGURIDAD Y REGULARIDAD EN EL DESARROLLO DE TRABAJO

Artículo 59.- Los Trabajadores de la UNPA se clasifican de acuerdo a lo siguiente:

<b>Por las funciones que desempeña:</b>	<b>Por la modalidad de contratación:</b>
Académicos	Trabajadores por tiempo indeterminado
Administrativos	Trabajadores temporales
Operativos	Trabajadores de confianza
Técnicos	

El personal al servicio de la UNPA puede tener las siguientes categorías:

- I. Trabajadores por tiempo indeterminado: son todos aquellos que ocupan en forma definitiva un puesto tabulado conforme a las normas establecidas dentro de la Universidad.
- II. Trabajadores temporales: son aquellos que se encuentren en cualquiera de los siguientes casos:
  - a) Los contratados por obra y tiempo determinado: son aquellos que se contraten cuando así lo exija la naturaleza del trabajo para realizar obra específica, previamente señalada.
  - b) Los contratados por tiempo determinado: quienes se encuentren en cualquiera de los siguientes casos:
    - b.1) Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, no pudiendo tener este tipo de contrato una duración mayor a doce meses.
    - b.2) Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro Trabajador, por el tiempo que dure la sustitución.
- Los Trabajadores por obra y tiempo determinado, mientras se encuentren en el desempeño de la obra contratada y de su contrato temporal, percibirán las siguientes prestaciones: cuotas de seguridad social; cuota diaria; parte proporcional de aguinaldo, de prima vacacional y de vacaciones, pago que será de manera semanal
- III. Trabajadores de confianza: son todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, administración, vigilancia y fiscalización de carácter general. El Trabajador de confianza que al rescindir su relación de trabajo por pérdida de confianza con la UNPA, si hubiese sido promovido de un puesto por contrato de tiempo indeterminado volverá a su puesto original, salvo que exista causa justificada para su separación, tal como lo establece la Ley en la materia.

Artículo 60.- Para ingresar como Trabajador al servicio de la UNPA, deberá cumplirse con el procedimiento de admisión establecido en la normatividad universitaria.

Artículo 61.- Para aspirar a una vacante temporal, definitiva o puesto de nueva creación se deberá atender a los siguientes requisitos dependiendo del puesto a desempeñar:

- I. Tener 18 años cumplidos.
- II. Presentar certificado médico expedido por el sector salud.
- III. Presentar los documentos, en original y copia, que acrediten la escolaridad o formación que se requiere para el Puesto simultáneamente a la solicitud de empleo.
- IV. En el caso de aspirantes de nacionalidad extranjera deberán acreditar su residencia legal en el país y que están autorizados para laborar conforme a la Ley General de Población vigente.
- V. Reunir los requisitos para cubrir la Plaza o Puesto para el que será propuesto el aspirante.
- VI. Aprobar los exámenes psicométrico, técnico y académico y demostrar las aptitudes para desarrollar las labores definidas en el Puesto.
- VII. Exhibir en original y copia la Constancia de no Inhabilitación expedida por la Contraloría General del Poder Ejecutivo del Estado.
- VIII. Exhibir documento probatorio que acredite su número de seguro social, la Clave Única de Registro de Población (CURP) y del Registro Federal de Contribuyentes (RFC).

Artículo 62.- El aspirante a la Vacante que haya cubierto los requisitos establecidos en el Artículo anterior firmará el contrato individual correspondiente e iniciará sus actividades en la fecha establecida en el mismo, en caso de que ingrese en fecha distinta al pago de Nómina, recibirá el pago proporcional de los días trabajados acumulados en la quincena inmediata posterior.

Artículo 63.- La UNPA, para la contratación de personal lo hará en los términos del presente Reglamento, y formalizará la contratación mediante el contrato individual de trabajo respectivo el cual deberá firmar el Trabajador y el representante de la UNPA en el acto respectivo. El mismo efecto surtirá para aquellos Trabajadores bajo nombramiento.

Artículo 64.- Los contratos deberán de contener lo siguiente:

- I. Nombre del Trabajador.
- II. Servicios que deben prestarse, de acuerdo al tabulador o catálogo de puestos vigentes.
- III. Cuota diaria y prestaciones.
- IV. Modalidad de contratación: indeterminado, temporal o tiempo y obra determinada.
- V. Categoría y puesto correspondiente.
- VI. Turno y horario del Trabajador.
- VII. Área de adscripción.
- VIII. Las demás que señale la Ley.

Artículo 65.- Ningún Trabajador de la UNPA esta autorizado para tener personal a su cargo sin la designación expresa del Vice-rector Administrativo. La falta de cumplimiento de ésta disposición se considerará como desobediencia a la UNPA en términos de la ley del Trabajo.

Artículo 66.- El personal de nuevo ingreso tendrá 20 días naturales siguientes a su contratación para presentar al Departamento de Recursos Humanos, la documentación faltante en original y copia señalada en el Artículo 61 del presente Reglamento. Así como, la demás documentación básica y complementaria para la integración de su expediente personal. La omisión en el cumplimiento del párrafo anterior dará por no celebrada la relación laboral sin responsabilidad para la UNPA; en términos del Artículo 47 Frac. I de la Ley del Trabajo vigente

Artículo 67.- Todos los Trabajadores de nuevo ingreso recibirán un curso de inducción, con el fin de que conozcan la normatividad existente de la UNPA y sus aspectos generales.

Artículo 68.- La UNPA podrá cambiar a sus Trabajadores de sus áreas de adscripción, en el Campus Loma Bonita o en el Campus Tuxtepec, cuando las necesidades institucionales lo requieran sin que implique modificación a las condiciones generales del contrato celebrado con el Trabajador, ni violación a la Ley vigente.

Artículo 69.- El sistema de capacitación de la UNPA comprenderá aquellas actividades necesarias por parte de la UNPA para el cumplimiento de las obligaciones que las autoridades federales y estatales establezcan en materia de capacitación y adiestramiento. La UNPA y la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, revisarán y acordarán el sistema de capacitación para los Trabajadores de la UNPA. Por lo que los Trabajadores están obligados a asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que la UNPA imparte para mejorar su preparación y eficiencia, en los términos que lo acuerde la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, obteniendo herramientas para sugerir medidas, técnicas y sistemas que redunden en la mayor eficacia del servicio.

Artículo 70.- La UNPA, además de las obligaciones que en su carácter de Patrón le impone la Ley del Trabajo y la Normatividad Universitaria vigentes, se obliga a instalar en cada Centro de trabajo, en los lugares de mayor afluencia de Trabajadores, tableros para la difusión de la información.

Artículo 71.- Los Trabajadores tendrán derecho a recibir defensa jurídica sin costo alguno y de inmediato cuando sufran algún acto que ponga en peligro su seguridad y/o integridad del mismo o de su familia, derivado de las funciones que realice para la UNPA, siempre y cuando no haya conflictos de intereses entre el Trabajador y la propia UNPA.

## TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Reglamento Interior de Trabajo se celebra por tiempo indeterminado, y su vigencia se iniciará al siguiente día de su depósito ante las autoridades competentes.

SEGUNDO.- Para el funcionamiento del presente Reglamento el Consejo Académico podrá disponer de la formación de las comisiones transitorias y permanentes necesarias para la atención de los asuntos de sus respectivas competencias en concordancia con el Decreto de Creación de la UNPA.

TERCERO.- La UNPA publicará al siguiente día de su depósito ante la autoridad competente, el presente Reglamento en los tableros informativos que haya asignado para tal efecto.

CUARTO.- El presente Reglamento deja sin efecto cualquier otra disposición, uso o costumbre que lo contravenga.

QUINTO.- Lo no previsto por este Reglamento se aplicará en forma supletoria a lo establecido por la Ley del Trabajo y demás disposiciones vigentes.

ASI LO ACORDARON EN SESIÓN EXTRAORDINARIA DE FECHA 02 DE AGOSTO DEL 2004 Y FIRMAN LOS CC. MIEMBROS DEL CONSEJO ACADÉMICO, DR. MODESTO SEARA VÁZQUEZ, RECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO.- C.P. FERDINAND PADILLA VIGUERAS, VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO Y SECRETARIO DEL CONSEJO.- M.C. JESÚS SALVADOR TORALES INIESTA, VICE-RECTOR ACADÉMICO.- M.C. NIDIA ILIANA PÉREZ LOBATO, JEFE DE CARRERA DE INGENIERÍA EN DISEÑO.- M.C. ALBERTO CALIXTO SIMÓN, JEFE DE CARRERA DE INGENIERÍA EN COMPUTACIÓN.- DR. BERTÍN MAURILIO JOAQUÍN TORRES, JEFE DE CARRERA DE LICENCIATURA EN ZOOTECNIA.- M.C. OMAR OLVERA TAPIA, PROFESOR INVESTIGADOR DE MAYOR ANTIGÜEDAD.- ING. ROBERTO ALEJANDRO NORIEGA LAGUNAS, PROFESOR INVESTIGADOR DE MAYOR ANTIGÜEDAD.- C. LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ CASTRO, ALUMNO.- C. IRIS UPALIA JUÁREZ, ALUMNA.- C.P. VICENTE FERNANDO MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, AUDITOR INTERNO.- LIC. CONSTANTINO FIGUEROA MONTES, ABOGADO GENERAL-----

-----CONSTE-----

---

DR. MODESTO SEARA VÁZQUEZ  
PRESIDENTE DEL CONSEJO ACADÉMICO

---

CP. FERDINAND PADILLA VIGUERAS  
SECRETARIO DEL CONSEJO ACADÉMICO

---

MC. JESÚS SALVADOR TORALES INIESTA  
VICE-RECTOR ACADÉMICO

---

M.C. NIDIA ILIANA PÉREZ LOBATO  
JEFE DE CARRERA DE ING. EN DISEÑO

---

MC. ALBERTO CALIXTO SIMÓN  
JEFE DE CARRERA DE ING. EN COMPUTACIÓN

---

DR. BERTÍN MAURILIO JOAQUIN TORRES  
JEFE DE CARRERA DE LIC. EN ZOOTECNIA

---

MC. OMAR OLVERA TAPIA  
PROFESOR-INVESTIGADOR DE MAYOR ANTIGÜEDAD

---

Q.I. ROBERTO A. NORIEGA LAGUNAS  
PROFESOR-INVESTIGADOR DE MAYOR ANTIGÜEDAD

---

C. LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ CASTRO  
ALUMNO

---

C. IRIS UPALIA JUÁREZ  
ALUMNA

---

C.P. VICENTE F. MARTÍNEZ HERNÁNDEZ  
AUDITOR INTERNO

---

LIC. CONSTANTINO FIGUEROA MONTES  
ABOGADO GENERAL