

Reglamento Interior de Trabajo

2009 - 2010



UNIVERSIDAD DE COLIMA



SUTUC

Reglamento Interior de Trabajo

2009 - 2010



UNIVERSIDAD DE COLIMA



SUTUC

Primera edición. Mayo de 2009
Copyright © 2009 por Universidad de Colima.

Prohibida la reproducción total o parcial del presente documento, su distribución en algún formato o medio y su almacenamiento en cualquier base de datos o sistema alguno, sin la autorización de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad de Colima.

índice

Título I. Disposiciones generales	5
Capítulo 1. Generalidades	5
Capítulo 2. Del Reglamento Interior	6
Título II. Relaciones de trabajo	7
Capítulo 1. Clasificación de los trabajadores	7
Capítulo 2. Duración de las relaciones de trabajo	9
Capítulo 3. Del ingreso y reingreso de los trabajadores	11
Capítulo 4. Suspensión de las relaciones de trabajo	14
Capítulo 5. Rescisión de las relaciones de trabajo	15
Capítulo 6. Terminación de las relaciones de trabajo	19
Capítulo 7. Sanciones y medidas disciplinarias	19
Capítulo 8. De los conflictos laborales y la Comisión de Conciliación	22
Título III. Condiciones generales de trabajo	23
Capítulo 1. Jornada de trabajo	23
Capítulo 2. Del tiempo extraordinario	25
Capítulo 3. Días de descanso	27
Capítulo 4. Licencias	27
Capítulo 5. Vacaciones	29
Capítulo 6. Del salario	30
Capítulo 7. De las prestaciones	32
Capítulo 8. Descripción y asignación de labores	41

Capítulo 9. Promoción, transferencias y permutas	42
Título IV. De los derechos y obligaciones	44
Capítulo 1. De los derechos de los trabajadores	44
Capítulo 2. De las obligaciones de los trabajadores	46
Capítulo 3. De las prohibiciones a los trabajadores	48
Capítulo 4. Derechos y obligaciones de los trabajadores académicos	49
Capítulo 5. De las obligaciones de la U. de C.	51
Autorización de Comisión Mixta	53
Registro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje	54



Título I

Disposiciones generales

Capítulo 1

Generalidades

Artículo 1. El presente reglamento tiene por objeto normar las relaciones laborales existentes entre la Universidad de Colima y sus trabajadores, de conformidad con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Universidad de Colima y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Colima.

Artículo 2. Las relaciones laborales entre la Universidad de Colima y sus trabajadores se regirán por lo establecido en los artículos 3, fracción VII y 123 apartado «A», de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en el título sexto, capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo; en el Contrato Colectivo y la Legislación Universitaria.

Artículo 3. Corresponde al rector instrumentar políticas administrativas y de orden técnico, que considere necesarias para la ejecución de las actividades que le son inherentes y la resolución de los asuntos administrativos de la U. de C., quien los atenderá por conducto de los titulares de las distintas unidades administrativas, conforme a lo establecido en el artículo 27 de la Ley Orgánica.

Artículo 4. Para los efectos de este reglamento, se entiende por:

- I. U de C: Universidad de Colima.
- II. Rector: Rector de la Universidad de Colima.
- III. SUTUC: Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Colima.

- IV. Ley: Ley Federal del Trabajo.
- V. Ley Orgánica: Ley Orgánica de la U de C.
- VI. Contrato: Contrato Colectivo de Trabajo.
- VII. Reglamento Interior: Reglamento Interior de Trabajo.
- VIII. Comisión de Conciliación: Comisión de Segunda Instancia para solución de problemas laborales.
- IX. Comisión Mixta: Comisión Mixta del Reglamento Interior.
- X. Unidades Administrativas: Dependencias que integran la U de C.
- XI. Trabajadores: Quienes laboran para la U de C.

Capítulo 2

Del Reglamento Interior

Artículo 5. Se define como Reglamento Interior al conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y para la U. de C., en la ejecución de las labores en la institución.

Artículo 6. El personal directivo y el sindicalizado, vigilarán la debida observancia de este Reglamento Interior; los primeros dictarán en los términos comedidos las órdenes e instrucciones que correspondan, con la claridad y firmeza que demande la disciplina, así como, la atención de los servicios y el despacho de los asuntos de su competencia.

Artículo 7. Se creará una Comisión Mixta, integrada por tres representantes de la U de C y del SUTUC, para revisar y modificar este Reglamento Interior, cuando:

- I. En su aplicación se aprecien omisiones.
- II. Sea necesaria su revisión para precisar la interpretación de



uno o más de sus artículos.

III. La revisión se haga imperiosa en virtud de reformas a la legislación universitaria, a la Ley y a las inherentes al presente documento.

IV. Se requiera incorporar nuevas decisiones de carácter laboral.

V. Exista acuerdo de ambas partes.

Artículo 8. La revisión o modificación de este Reglamento Interior, puede ser solicitada por:

I. El Rector.

II. El Secretario General del SUTUC.

Artículo 9. En un plazo de 45 días, a partir de la solicitud de revisión por parte de los representantes de las autoridades y de los trabajadores, se reunirán ambas representaciones para resolver si procede la revisión de este Reglamento Interior.

Artículo 10. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 11. El Reglamento Interior surtirá efecto a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles de la U. de C.

Título II

Relaciones de trabajo

Capítulo 1

Clasificación de los trabajadores

Artículo 12. Para los efectos del Contrato y del Reglamento Interior, los trabajadores de la U. de C., serán:

- I. Administrativos y de servicios generales.
- II. Secretarial.
- III. Académicos.
- IV. De confianza.

Artículo 13. Trabajador administrativo, de servicios generales y secretarial, son las personas físicas que realizan funciones no académicas para la U. de C.

Artículo 14. El personal secretarial de la U. de C., se ubica en las categorías: A, B, C y D, conforme a lo establecido en el Reglamento de Escalafón del personal referido.

Artículo 15. Son trabajadores académicos aquellos que prestan servicios de docencia en los planteles de la U. de C.

Artículo 16. Los trabajadores académicos conforme a su nombramiento, se clasifican en:

- I. Profesor e investigador
 - a) Titular A, B y C.
 - b) Asociado A, B, y C.
- II. Técnicos académicos
 - a) Titular A, B y C.
 - b) Asociado A, B, y C.
- III. Profesor de asignatura: categoría A y B.

Artículo 17. El profesor e investigador, es aquel trabajador que realiza labores de:

- I. Docencia, bajo el principio de libertad de cátedra.
- II. Generación y aplicación de conocimientos.



III. Tutorías.

IV. Extensión cultural.

V. Gestión académica y administrativa.

Artículo 18. Técnico académico, es aquel que apoya las labores del profesor e investigador.

Artículo 19. Profesor por asignatura, es aquel trabajador que realiza actividades docentes frente a grupo, con señalamiento de número de horas en su nombramiento.

Artículo 20. Los trabajadores de confianza, son aquellos que requieren de un nombramiento específico por parte del rector para el desempeño de sus labores de administración, dirección, inspección, vigilancia, confidenciales y los relacionados con trabajos personales, con fundamento en el Artículo 27, fracción II de la Ley Orgánica.

Capítulo 2

Duración de las relaciones de trabajo

Artículo 21. Se entiende por relación de trabajo a la prestación de un trabajo personal subordinado a la U. de C., mediante el pago de un salario.

Artículo 22. Por el tipo de contratación, el trabajador administrativo, secretarial y de servicios generales de la U. de C., se considera como:

I. De base.

II. Por obra determinada.

III. Por tiempo determinado.

IV. Interino.

Artículo 23. Trabajador de base es aquel que ocupa

definitivamente una plaza, tabulada conforme al Contrato.

Artículo 24. Es trabajador por obra determinada, el que se contrata cuando así lo exige la naturaleza del trabajo previamente señalado, debiéndose notificar tal situación al SUTUC. Si por causa no imputable a la U. de C., la obra no se hubiese concluido podrá prorrogarse la relación de trabajo hasta concluir la obra. Si no se concede prórroga alguna y el trabajador continúa laborando o si al término de ella, igualmente sigue prestando sus servicios, automáticamente adquirirá la base.

Artículo 25. Es trabajador por tiempo determinado, el que se contrata cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, debiéndose notificar tal situación al SUTUC y no pudiéndose exceder de 6 meses de duración. Si al vencimiento de este plazo se le permite al trabajador seguir laborando, automáticamente adquirirá la base.

Artículo 26. Es trabajador interino, el que sustituye al trabajador de base en: licencias por tiempo definido, descansos e incapacidades.

Artículo 27. Los trabajadores académicos, por el tipo de contratación, se clasifican en:

I. Tiempo completo

II. Medio Tiempo

III. Por horas

Artículo 28. El trabajador académico de tiempo completo, es aquel que tiene ese nombramiento, en el que se especifica una carga laboral de 40 hrs./sem./mes.

Artículo 29. El trabajador académico de medio tiempo, es aquel que tiene ese nombramiento, en el que se especifica una carga laboral de 20 hrs./sem./mes.

Artículo 30. El trabajador académico por horas, es aquel que tiene ese nombramiento, en el que se especifica su carga horaria, que



puede ser variable.

Capítulo 3

Del ingreso y reingreso de los trabajadores

Artículo 31. Para ingresar al servicio de la U. de C., se requiere:

- I. Ser mexicano o estar legalmente autorizado para trabajar en el país.
- II. Ser mayor de 18 años y para los menores de esta edad y mayores de 14, se ajustará a lo señalado en la Ley.
- III. No haber sido sentenciado por delito intencional.
- IV. No padecer enfermedad contagiosa, ni tener impedimento físico o mental para el trabajo de que se trate.
- V. Aprobar los exámenes de ingreso.
- VI. Entregar a la Dirección General de Recursos Humanos, la siguiente documentación:
 - Hoja de datos personales.
 - Copia del acta de nacimiento.
 - Copia del acta de matrimonio.
 - Copias de las actas de nacimiento de los hijos.
 - Copias de certificados de escolaridad y documentos que comprueben los estudios realizados o cursos de capacitación requeridos para el trabajo que se pretende desempeñar.
 - Copia del Registro Federal de Contribuyentes (RFC).
 - Copia de la Clave Única de Registro de Población

(CURP).

- Copia de la Cartilla del Servicio Militar.
- Constancia de No Antecedentes Penales.
- Copia de la Credencial de Elector.
- Curriculum vitae.
- Certificado Médico, con tipo de sangre.
- Dos fotografías infantiles.

Artículo 32. Todos los trabajadores al servicio de la U. de C., deberán recibir sus nombramientos en un término no mayor de 30 días, a partir de la fecha en que hayan iniciado sus labores.

Artículo 33. El nombramiento es el documento mediante el que se formaliza la relación laboral entre la U. de C. y el Trabajador y por el que se obligan al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el mismo, en la Ley, en el Contrato, en el Reglamento Interior y las disposiciones aplicables.

Artículo 34. Los nombramientos serán expedidos por el Rector de la U. de C. y deberán contener:

- I. El nombre del trabajador.
- II. Su categoría.
- III. El carácter de nombramiento o contrato.
- IV. La duración de la jornada de trabajo.
- V. El salario.
- VI. Su vigencia.
- VII. Las condiciones especiales, cuando el trabajo tenga responsabilidades y atribuciones específicas.



Artículo 35. Los contratos individuales de trabajo serán firmados por el Rector y deberán contener los requisitos establecidos en el artículo 25 de la Ley.

Artículo 36. Ninguna persona podrá iniciar la prestación de sus servicios si no está aprobado su nombramiento o contrato de trabajo.

Artículo 37. Los nombramientos y los contratos de trabajo quedarán sin efecto, si los trabajadores no se presentan a sus labores en el término de 3 días inmediatos posteriores a la notificación de su aceptación.

Artículo 38. Para reingresar al servicio de la U. de C., se requiere, además de cumplir los requisitos señalados para el primer ingreso, que el interesado no haya sido separado de su anterior empleo, por cualesquiera de las causas que constituyen rescisión justificada del nombramiento o contrato de trabajo por la institución.

Artículo 39. El trabajador que habiendo causado baja, haya recibido la liquidación correspondiente de acuerdo a la Ley y reingrese al servicio de la U. de C., contará su antigüedad a partir de su reingreso, siempre y cuando no haya entrado en litigio con la Institución.

De los trabajadores administrativos, secretarial y de servicios generales

Artículo 40. Los exámenes de ingreso para los trabajadores administrativos, secretarial y de servicios generales, serán realizados por la Dirección General de Recursos Humanos.

Artículo 41. Las vacantes temporales y definitivas de las plazas administrativas, serán cubiertas con personal propuesto por el SUTUC, en un plazo no mayor de 10 días hábiles, contados a partir de la fecha en que se le notifique por escrito de las mismas, de

no cubrirlas en el plazo indicado, la U. de C. designará a dicho personal.

Artículo 42. Las plazas administrativas de nueva creación, serán cubiertas con personal designado por la U. de C., informando de ello por escrito al SUTUC.

De los trabajadores académicos

Artículo 43. El *Estatuto del Personal Académico* expedido por la Rectoría, fija los criterios de ingreso, promoción y permanencia de los trabajadores académicos. Quienes cumplan con lo estipulado en el Estatuto antes mencionado, se distingan por su institucionalidad, productividad y entrega a las labores que les hayan sido encomendadas y cuenten con una antigüedad mínima de 15 años, obtendrán la definitividad de su nombramiento, el cual será entregado en el mes de mayo del año que corresponda.

Capítulo 4

Suspensión de las relaciones de trabajo

Artículo 44. Son causas de suspensión temporal de las relaciones laborales, sin responsabilidad para la U. de C.:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador.
- II. La incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad, que no constituya un riesgo de trabajo.
- III. El arresto del trabajador.
- IV. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses de la institución, ésta tendrá la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.



- V. Cuando el trabajador sea designado representante ante organismos federales, estatales, y municipales, como: Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.
- VI. La falta de entrega de los documentos que exijan las leyes y reglamentos relativos a la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Capítulo 5

Rescisión de las relaciones de trabajo

Artículo 45. Conforme al artículo 47 de la Ley, son causas de rescisión de las relaciones laborales, sin responsabilidad para la U. de C., las siguientes:

- I. Por engaño del trabajador o, en su caso, del SUTUC que lo haya propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que atribuyan al trabajador aptitud o capacidad de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra de su jefe, sus familiares o del personal directivo, administrativo y de servicio generales de la institución o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello, se altera la disciplina del lugar

en que se desempeñe el trabajo.

- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra la U. de C, el jefe, sus familiares o personal directivo, administrativo, secretarial y de servicios generales, alguno de los actos a que se refiere la fracción II. Si son de tal manera grave, que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad de las instalaciones de la institución, o de las personas que se encuentran en ella.
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en la institución o lugar de trabajo.
- IX. Revelar los asuntos reservados de que tuviera conocimiento, por la naturaleza de su trabajo, cuya divulgación cause perjuicio a la U. de C.
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia, sin el permiso correspondiente o causa justificada, en un periodo de 30 días.
- XI. Desobedecer el trabajador a su jefe o a su representante, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo, para el que fue contratado.
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas, o a seguir los procedimientos indicados, para evitar accidentes



o enfermedades.

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de su jefe y presentar la prescripción suscrita por el médico.

XIV. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Artículo 46. La rescisión del nombramiento o contrato de trabajo, por parte del trabajador, puede ser por cualquiera de las causas siguientes:

- I. Por engañarlo las autoridades o sus representantes respecto a las condiciones del nombramiento o contrato de trabajo. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- II. Por no recibir el salario correspondiente en la fecha y lugar convenido.
- III. Por incurrir las autoridades o sus representantes dentro y fuera del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padre, hijos o hermanos.
- IV. Por sufrir perjuicios causados con mala fe por las autoridades o sus representantes, en sus herramientas o útiles de trabajo.
- V. Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen.
- VI. Por comprometer las autoridades o sus representantes,

con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad de las personas que se encuentren en el plantel o dependencia.

VII. Por reducir la U. de C., el salario al trabajador, a menos que medie decisión de la autoridad del trabajo competente.

Artículo 47. Los trabajadores pueden renunciar a su trabajo en cualquier tiempo, sin que tengan que expresar motivo, debiendo hacer la entrega de los asuntos y bienes a su cuidado, a quién la institución designe, quedando relevada la U. de C. de pagar indemnización.

Artículo 48. Cuando la U. de C., rescinda la relación laboral de los trabajadores por causas imputables a ellos y demuestren ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje su improcedencia, o cuando éstos, rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a la U. de C., se seguirán las siguientes reglas:

I. Si opta por la reinstalación, la U. de C., así lo hará y además le cubrirá de inmediato los salarios caídos.

II. Cuando el trabajador opte por ser reinstalado, si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que aquel, por razón de la actividad que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el jefe de la dependencia que solicitó la rescisión de la relación laboral y la Junta considere que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo, la U. de C., quedará eximida de dicha obligación, mediante el pago de las siguientes indemnizaciones:

a. Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado, menor de un año, en una cantidad que importe la mitad del salario base, del tiempo que hubiese laborado.

b. Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado y excediera de un año, en una cantidad igual al importe del salario base de 6 meses, por el primer año y de 20 días por



cada uno de los siguientes.

c. Si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en:

20 días de salario integrado, por cada uno de los años de servicio prestados.

Tres meses de salario integrado.

Salarios caídos desde la fecha de despido, hasta la fecha en que se cubran las indemnizaciones.

Capítulo 6

Terminación de las relaciones de trabajo

Artículo 49. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La muerte del trabajador.
- II. El mutuo consentimiento de las partes.
- III. La renuncia del trabajador.
- IV. El vencimiento de la temporalidad o la terminación de la obra objeto de la contratación.
- V. La incapacidad física, mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
- VI. Los casos a que se refiere el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.
- VII. Cuando el trabajador reciba la pensión que establece la Ley del Seguro Social.
- VIII. Cuando el trabajador reciba los beneficios del Fondo Social de Apoyo al Pensionado de la U. de C.

Capítulo 7

Sanciones y medidas disciplinarias

Artículo 50. Constituye falta de probidad y honradez de un trabajador:

- I. Registrar la tarjeta de tiempo correspondiente a otro trabajador, o firmar el registro de asistencia respectivo.
- I. No entregar a las autoridades o sus representantes los objetos, dinero o valores que hubiese encontrado en el local en que presta sus servicios.
- II. Gestionar y obtener de mala fe, el pago de una prestación a que no tenga derecho.
- III. Disponer indebidamente de objetos, dinero o valores propiedad de la U. de C.
- IV. Insinuar, solicitar o aceptar del público, gratificaciones u obsequios por dar preferencias en el desempeño o trámite de los asuntos oficiales a su cargo.
- V. Alterar o falsificar documentos de la U. de C.

Artículo 51. Sin perjuicio a lo dispuesto por la Ley, se establecen como medidas disciplinarias las siguientes:

- I. Amonestación verbal.
- II. Amonestación por escrito.
- III. Suspensión de trabajo.
- IV. Rescisión del contrato de trabajo o nombramiento.

Artículo 52. Se entiende por amonestación verbal, la observación de palabra y en privado que haga el jefe inmediato al Trabajador infractor a efecto de que omita volver a incurrir en otra



violación a los puntos señalados en el siguiente artículo.

Artículo 53. Los trabajadores se harán acreedores a amonestación verbal en los siguientes casos:

- I. Por uso de los teléfonos, equipo, vehículos o cualquier clase de bienes de su dependencia para asuntos particulares, sin autorización del jefe inmediato.
- II. Por uso de los útiles, herramientas o material didáctico para objeto distinto de aquél a que estén destinados.
- III. Por realizar colectas, rifas, ventas o compras durante las horas de trabajo.
- IV. Por realizar cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo y dentro de los locales donde se desempeñen las labores, sin permiso de las autoridades o de los jefes de la dependencia.
- V. Por no tratar con cortesía a sus compañeros, autoridades, alumnos y público en general.

Artículo 54. Se entiende por amonestación por escrito, la corrección o la desaprobación que se haga al Trabajador y se aplicará por el jefe de la Unidad Administrativa a que esté adscrito, con copia a su expediente personal y al SUTUC.

Artículo 55. Los trabajadores se harán acreedores a amonestación por escrito cuando:

- I. Reincidencia en las faltas que ameriten amonestación verbal.
- II. No mantenga al corriente su trabajo.
- III. Genere desorden dentro de las instalaciones universitarias.
- IV. Permita que su asistencia sea registrada por otro trabajador.
- V. Se exprese o conduzca en forma ofensiva para sus compañeros, autoridades, alumnos y público, en su jornada

laboral.

VI. Reciba visitas u organice actividades que obstaculicen las labores durante la jornada de trabajo.

Artículo 56. Se harán acreedores a suspensión de uno a tres días, según la gravedad de la falta, en los siguientes casos:

- I. Reincida en las faltas señaladas en el artículo anterior.
- II. Porte armas de cualquier clase durante las horas de labores. Se exceptúan los objetos que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- III. Abandone sus labores sin causa justificada o sin permiso de su jefe inmediato.
- IV. No comunique a sus superiores cualquier accidente, desperfecto en maquinaria, herramienta o la comisión de un delito del que tenga conocimiento, dentro de las instalaciones en las que labora.

Capítulo 8

De los conflictos laborales y la Comisión de Conciliación

Artículo 57. Los conflictos laborales que se susciten, excepto lo establecido en el artículo 47, fracción X de la Ley, serán tratados primeramente en su centro de trabajo, entre el jefe de la dependencia y el delegado sindical, formulando sus peticiones por escrito, aportando las pruebas y argumentos relativos y resueltos en plazo que no exceda de dos días hábiles.

Artículo 58. Para atender los conflictos laborales, no resueltos en primer instancia entre las partes, se creará una Comisión de Conciliación, misma que estará integrada por tres miembros del SUTUC y tres representantes de la U. de C, debidamente



acreditados, la que resolverá sobre el particular en un término de cinco días hábiles.

Artículo 59. De no haber conformidad por parte del trabajador, con la resolución que se dicte con referencia a los contenidos de las cláusulas 24 y 25 del Contrato, aquel podrá hacer valer su derecho de recurrir a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, conforme a los procedimientos y plazos señalados en la Ley.

Artículo 60. La U. de C., no rescindiré la relación de trabajo del personal sindicalizado, sin que se hayan agotado las instancias señaladas en el Contrato y se haya dictado resolución definitiva; excepto por lo citado en la cláusula 20 del documento señalado.

Título III

Condiciones generales de trabajo

Capítulo 1

Jornada de trabajo

Artículo 61. Para efecto del Contrato y de este Reglamento Interior, se consideran los siguientes tipos de jornadas:

- I. Diurna: la comprendida entre las 6 y las 20 horas del mismo día.
- II. Nocturna: la comprendida entre las 20 horas de un día y las 6 hrs. del día siguiente.
- III. Mixta: es la que se integra por parte de las jornadas diurna y nocturna, siempre que la última sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario, se reportará como jornada nocturna.

La jornada del personal secretarial y de servicios generales,

será continua y se fijarán de acuerdo a las necesidades de los planteles y dependencias.

Artículo 62. La jornada de trabajo será:

- I. Para el personal secretarial y de servicios generales: de 8 hrs. diarias de lunes a viernes
- II. El personal administrativo y de confianza: de 8 hrs. diarias de lunes a viernes.
- III. Para el personal académico: la que determine su nombramiento.

Artículo 63. La jornada de labores para los trabajadores administrativos no será mayor de 40 horas a la semana, los sábados y domingos serán días de descanso obligatorio, salvo para los empleados que deban realizar actividades de vigilancia o mantenimiento, que en forma periódica deban hacer guardias para cubrir los servicios indispensables, a quienes les será repuesto el día en el curso de la siguiente semana.

Artículo 64. El registro de las asistencias es obligatorio para los trabajadores administrativos, secretarial y de servicios generales, se hará por medios electrónicos cuando su dependencia cuente con ellos o firmando listas elaboradas con ese fin.

Artículo 65. Queda prohibido a los trabajadores administrativos, secretarial y de servicios generales registrar su asistencia:

- I. Con una anticipación superior de 20 minutos, a la hora de entrada.
- II. Con una anticipación superior de 5 minutos, a su hora de salida.
- III. Con una demora superior de 20 minutos, a la hora de salida, excepto que les haya sido autorizado tiempo extraordinario.



Artículo 66. Los retardos a las labores de los trabajadores, producirán la deducción proporcional de su salario, de acuerdo con las siguientes bases:

- I. Los trabajadores gozarán de una tolerancia de hasta 15 minutos, sin deducción alguna a su salario.
- II. Se considera retardo cuando el trabajador se presente a sus labores dentro de los 16 y 30 minutos posteriores a su horario de entrada. Cuando acumule tres retardos en un mes, será sancionado con un día de descuento.
- III. Los trabajadores que ingresen a sus labores con una demora que exceda los 30 minutos de su horario de entrada, le será computada como falta.
- IV. Los trabajadores que tengan más de tres faltas en un período de 30 días, estarán sujetos a lo dispuesto por la Ley.

Artículo 67. Se considera abandono de labores, cuando el trabajador no registre su hora de salida, salvo que esa omisión sea justificada por la Dirección General de Recursos Humanos o por el jefe de la dependencia.

Artículo 68. La jornada de trabajo para el personal académico será la determinada en su nombramiento o contrato individual de trabajo y no podrá exceder en ningún caso de cuarenta horas a la semana.

Artículo 69. Los trabajadores académicos registrarán su asistencia y actividad académica, conforme a los horarios y programas vigentes.

Capítulo 2

Del tiempo extraordinario

Artículo 70. Se consideran horas extraordinarias las que excedan la jornada normal o el tiempo laborado en los días de descanso.

Artículo 71. La U. de C. se obliga a considerar las horas de trabajo que excedan la jornada, como tiempo extraordinario y pagará:

- I. Salario doble: cuando se trabaje máximo 3 horas diarias y hasta 3 veces este periodo en una semana.
- II. Salario triple: cuando dicho trabajo supere las 3 horas diarias o 9 a la semana.

Artículo 72. La Dirección General de Recursos Humanos, autorizará el pago de tiempo extraordinario a los trabajadores, previa solicitud, por parte del titular del plantel o dependencia que corresponda.

Artículo 73. A los trabajadores que se les autorice tiempo extraordinario, se les pagará en la siguiente quincena, conforme al sueldo base que perciba.

Artículo 74. Todo trabajador que sea llamado para el desempeño de cualquier trabajo extraordinario, sólo está obligado a ejecutar el trabajo para el que fue llamado.

Artículo 75. Los titulares de los planteles o dependencias, pueden solicitar que un trabajador preste sus servicios en días festivos o de descanso obligatorio, pero no exigirlo; salvo en caso de siniestro o riesgo inminente, que peligre la vida de los trabajadores o la seguridad de los locales de trabajo. Se exceptúan de esta disposición los trabajadores que deban cubrir guardias.

Artículo 76. Los trabajadores que laboren horas extraordinarias, gozarán de una hora para tomar sus alimentos, entre su jornada normal y aquellas.

Artículo 77. Cuando un trabajador sea llamado para prestar



sus servicios en días festivos, de descanso semanal u obligatorio y no se le asigne trabajo, cobrará como mínimo dos horas extras.

Artículo 78. Siempre que un trabajador permanezca mayor tiempo del establecido para su jornada, en espera de su relevo, percibirá pago extraordinario por este tiempo.

Capítulo 3

Días de descanso

Artículo 79. Por cada 5 días de trabajo, el personal universitario disfrutará, por lo menos, de 2 de descanso, con goce de salario íntegro.

Artículo 80. Cuando haya mujeres trabajadoras en estado de gravidez, se otorgarán los beneficios que establece la Ley del Seguro Social, en los términos que ésta señale.

Artículo 81. Serán días de descanso obligatorio, con goce de salario, los que establezca la Ley Federal del Trabajo y el 10 y 15 de mayo.

Los trabajadores que por necesidad del servicio laboren en los días señalados en la Ley Federal de Trabajo, tendrán derecho a que les paguen, un salario doble por el servicio prestado.

Capítulo 4

Licencias

Artículo 82. La U. de C., concederá licencia con goce de sueldo íntegro, a sus trabajadores por defunción de familiares, en los siguientes casos:

I. De padres, hijos y cónyuge, tres días.

II. De hermanos, dos días.

Artículo 83. La U. de C., concederá a sus trabajadores durante el año 10 días de permiso con goce de sueldo íntegro, para el arreglo de asuntos personales y cada permiso no excederá de 3 días. Para tener derecho a disfrutar de este permiso, lo solicitará a la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad de Colima con el Vo. Bo. de su jefe inmediato. Estos beneficios no podrán acumularse con los años siguientes. En caso de no utilizarse los permisos económicos se pagarán al término de cada semestre de acuerdo a lo que corresponda.

Artículo 84. En el caso del personal académico, el número de días de permiso, se limitará a 5 por semestre, que podrán disfrutarse en las condiciones señaladas en la cláusula anterior.

Artículo 85. Los permisos a que se refieren los artículos 83 y 84, tendrán las siguientes restricciones:

I. Que la proximidad con los periodos vacacionales, no exceda de 5 días antes o después de los mismos.

II. Que el trabajador tenga una antigüedad menor de 6 meses, al servicio de la U. de C.

III. Que se junten con los descansos obligatorios.

Artículo 86. Los trabajadores tienen derecho, a que se les conceda licencia sin goce de sueldo de 15 días por cada año de servicios, en forma acumulativa. El período máximo a que se tenga derecho en cada ocasión no podrá exceder de 6 meses.

Artículo 87. Para que la Dirección General de Recursos Humanos pueda autorizar las licencias a que se refieren los artículos 83, 84 y 86, se requiere:

I. Que sean solicitadas cuando menos 5 días antes de la fecha en que deban iniciar y con el visto bueno del titular de la



dependencia.

- II. Que el interesado haya laborado cuando menos 12 meses después de haber disfrutado de Licencia sin goce de sueldo, y una semana cuando se trate de Licencia con goce de sueldo.

Artículo 88. La U. de C., podrá conceder a sus trabajadores licencias sin goce de sueldo, para desempeñar un cargo de dirección sindical o un cargo de elección popular.

Artículo 89. Las licencias que cita el artículo anterior se concederán:

- I. Siempre que se soliciten con 72 hrs. de anticipación.
- II. Por el tiempo que dure el desempeño del cargo, pudiendo el trabajador volver a su plaza Académica o Administrativa sindicalizada con todos los derechos de su nombramiento.

Capítulo 5

Vacaciones

Artículo 90. Los trabajadores de la U. de C., gozarán de los siguientes períodos vacacionales:

- I. Semanas Santa y de Pascua.
- II. 2 semanas en el mes de julio.
- III. Del 20 de diciembre al 5 de enero.

Artículo 91. Consideraciones para el disfrute de los períodos vacacionales:

- I. Los trabajadores gozarán de sus vacaciones con el pago de salario integro.

II. En ningún caso los períodos de vacaciones serán acumulativos con los del año siguiente.

III. Si una incapacidad expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), interrumpe el período vacacional de un trabajador, este deberá ser continuado al término de la citada incapacidad.

Artículo 92. La U. de C., otorgará a todos sus trabajadores una prima vacacional, en proporción a sus años de servicio y se ajustará a lo señalado en el artículo 76 de la Ley, aplicando el 40% al importe de los días a que se tenga derecho, conforme al salario base y de acuerdo a la tabla siguiente:

Por un año de antigüedad: 6 días

Por dos años de antigüedad: 8 días

Por tres años de antigüedad: 10 días

Por cuatro años de antigüedad: 12 días

Por cinco a nueve años de antigüedad: 14 días

Por diez a catorce años de antigüedad: 16 días

Por quince a diecinueve años de antigüedad: 18 días

Por veinte a veinticuatro años de antigüedad: 20 días

Por veinticinco a veintinueve años de antigüedad: 22 días

Por treinta a treinta y cinco años de antigüedad: 24 días

Capítulo 6

Del salario

Artículo 93. El salario es la retribución que la U. de C., paga al personal por su trabajo, siguiendo las normas establecidas en el



contrato colectivo y el reglamento interior.

Artículo 94. El salario se integrará con los pagos hechos en efectivo y en especie, por: cuotas diarias, gratificaciones, primas, compensaciones y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al personal por su trabajo.

Artículo 95. La U. de C. pagará sobresueldo:

I. Del 10% al personal administrativo, de servicios generales y secretarial, de las zonas de Tecomán y Manzanillo.

II. Del 10 y 12% a los académicos por asignatura del área de Tecomán y Manzanillo.

Artículo 96. El salario del trabajador se determinará por mensualidad y su pago será por quincena vencida en moneda nacional de curso legal, mediante cheque nominativo o tarjeta bancaria, según lo acordado con el interesado. Dicho salario no podrá ser modificado por razones de edad, raza, ideología, nacionalidad o sexo. Se entregará directamente al trabajador o a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

Artículo 97. La U. de C. deberá especificar, en anexo al cheque de pago, cada uno de los conceptos de percepciones y descuentos.

Artículo 98. Compensación es la cantidad adicional al salario tabulado que la U. de C., otorga a un trabajador, en atención a las responsabilidades por servicios especiales que desempeñe. Éstas serán acordadas y retiradas libremente por el rector y no sentarán precedentes para efectos laborales.

Artículo 99. Los salarios se fijarán y regularizarán por medio de tabuladores convenidos entre la U. de C. y el SUTUC.

Artículo 100. Sólo podrán hacerse deducciones, descuentos o retenciones al salario de los trabajadores, en los siguientes casos:

- I. Cuando el trabajador contraiga deudas con la U. de C.
- II. Por concepto de cuotas ordinarias y extraordinarias como miembros del SUTUC.
- III. Por préstamos de la Caja de Previsión y Ahorro del SUTUC.
- IV. Por pensión alimenticia.
- V. Para cubrir cantidades que por error le hayan sido pagadas.
- VI. Para el entero del impuesto sobre la renta (ISR).
- VII. Por faltas injustificadas al trabajo.
- VIII. Por suspensión temporal.
- IX. Para el pago de créditos ante el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Instituto del FONACOT), Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y otras deudas que sean contraídas por derecho de los trabajadores.
- X. Por aportaciones al Fondo de Ahorro, el 5 % mensual, sobre el salario base.
- XI. Para el Fondo de Apoyo a los Deudos del Trabajador, 1 % del salario base mensual.
- XII. Para el Fondo Social de Apoyo al Pensionado (FOSAP), 5 % del salario base mensual.
- XIII. Para el Fondo de Previsión Social, 2 % del salario base mensual.
- XIV. Para el Fondo para la FERIA, 2 % del salario base mensual.

Artículo 101. Los trabajadores que no estén conformes con las cantidades que reciban por concepto de sus percepciones, presentarán su reclamación en forma personal y por escrito ante la Dirección General de Recursos Humanos.



Capítulo 7

De las prestaciones

Artículo 102. Para efectos del presente Reglamento Interior, se entiende como prestación al beneficio adicional a la Ley, que recibe el trabajador por parte de la U. de C., el cual puede ser en dinero, especie o servicio.

Artículo 103. Cuando los trabajadores se encuentren incapacitados para laborar, tendrán derecho a percibir las prestaciones que les corresponden de conformidad con lo dispuesto en la Ley del Seguro Social.

Artículo 104. Los académicos por asignatura, programados para realizar exámenes extraordinarios, de regularización y recepcionales, recibirán de los aranceles correspondientes:

- I. 50% el titular de la materia.
- II. 30% distribuido equitativamente entre los sinodales.

Artículo 105. Los maestros de medio tiempo y tiempo completo, por la naturaleza de sus nombramientos, no recibirán la prestación señalada en el artículo anterior.

Artículo 106. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 53 días de salario para el 2009 y de 55 días para el 2010, que deberá pagarse en dos partes iguales, la primera en diciembre antes del día 20 y la segunda parte en la primera semana laborable de enero del siguiente año.

Artículo 107. El trabajador que haya cumplido el año de servicio, se encuentren laborando o no, en la fecha de la liquidación de aguinaldo, tendrá derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiera trabajado.

Artículo 108. La U. de C., pagará en la segunda quincena de

julio, a cada trabajador, el importe de 5 días como complemento salarial anual, y la prima vacacional a que tenga derecho.

Artículo 109. La U. de C. pagará a sus trabajadores el importe de 15 días de salario base, por concepto de bono de productividad, en la primera semana de julio.

Artículo 110. Los trabajadores de la U. de C., gozarán de un 10% por concepto de prima de antigüedad, al cumplir sus primeros 5 años de labores al servicio de la U. de C., transcurridos éstos, percibirán un incremento adicional por cada año, de la siguiente forma:

I. De 6 a 20 años de servicio, el 2 % anual.

II. De 21 a 28 años de servicio, el 2.5 % anual.

Artículo 111. La U. de C. otorgará a sus trabajadores en activo, un seguro de vida por la cantidad de \$ 100,000.00 (Cien mil pesos).

Artículo 112. El importe del seguro deberá entregarse a los deudos del trabajador, que legalmente se acrediten como sus beneficiarios, ante la U. de C. y el SUTUC.

Artículo 113. Los trabajadores de la U. de C. cuando sean jubilados, gozarán de un seguro de retiro por 3 meses de salario, al cumplir con los siguientes requisitos:

I. Haber cumplido 28 años de servicio efectivo a la U. de C. (con ingreso hasta el último día de febrero de 1997).

II. Haber cumplido 62 años de edad y un mínimo de 28 de servicios efectivos para la U. de C. (con ingreso entre 1° de marzo de 1997 y el 31 de diciembre de 2002).

III. Los trabajadores que hayan cumplido 63 años de edad y un mínimo de 32 años de servicios efectivos para la U. de C. (con ingreso a partir del 1° de enero de 2003).

IV. De acuerdo a lo establecido en la cláusula 93, fracciones



IV, VI y VIII, los trabajadores que cumplan con lo ahí señalado, tendrán derecho a recibir la parte proporcional, a sus años de servicio.

Artículo 114. Si el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) otorga al trabajador incapacidad permanente, pensión por edad o éste decide retirarse, con base a lo estipulado en el artículo 126, fracción III y IV de este Reglamento Interior, el empleado tendrá derecho a recibir la parte proporcional de seguro de retiro.

Artículo 115. La U. de C., otorgará cada año, el equivalente a un mes de salario base, al mejor docente por carrera y plantel, a 30 secretarías y a 30 trabajadores de servicios generales.

Artículo 116. El personal secretarial, administrativo, de servicios generales y académico, recibirán mensualmente una cantidad por canasta básica y los maestros por horas recibirán la parte proporcional correspondiente.

Artículo 117. Los trabajadores de servicios generales recibirán cuando menos dos uniformes y dos pares de calzado, mismos que se entregarán en el mes de mayo de cada año. El personal secretarial recibirá anualmente 2 uniformes confeccionados que se entregarán en el mes de octubre.

Artículo 118. Todos los trabajadores de la U. de C., estarán inscritos en el régimen del INFONAVIT.

Artículo 119. Si el hijo de una trabajadora no recibe el servicio de guardería por parte del IMSS o la U. de C., esta institución le proporcionará ayuda mensual, consistente en 15 días de salario mínimo del D.F., para el primer hijo y de 10 días para los subsecuentes.

Artículo 120. La U. de C., en igualdad de merecimientos académicos, dará preferencia al trabajador, cónyuge e hijos, para su inscripción en las escuelas dependientes de la misma.

Artículo 121. Cuando un trabajador, que en la realización de

un servicio para la U. de C., respetando instrucciones de su jefe inmediato, sufriera un accidente, la institución lo defenderá, cubrirá la fianza, los daños propios y de terceros, sin costo alguno, excepto cuando el trabajador esté ebrio o bajo el efecto de alguna droga o enervante no prescrita por facultativo del IMSS.

Artículo 122. La U. de C., se compromete a otorgar a los miembros del SUTUC, cuando menos, un descuento del 80%, del valor de la admisión a los eventos científicos, culturales o deportivos organizados o patrocinados por ella.

Artículo 123. Es voluntad de las actuales autoridades de la U. de C., hacer patente una vez más su espíritu de justicia social y su propósito de elevar el nivel de vida de los trabajadores de esta casa de estudios, para lo cual se creó el Fondo de Apoyo al Pensionado y se eleva a cláusula contractual.

Artículo 124. Considerando que los trabajadores de la U. de C., están incorporados al régimen del Seguro Social y que el monto de las pensiones que otorga dicho instituto no son suficientes, desde un punto de vista económico y social para garantizar una existencia decorosa; la U. de C., con recursos del Fondo Social de Apoyo al Pensionado otorgará una gratificación quincenal, en razón de los años de servicios efectivos prestados en la institución.

Artículo 125. El Fondo Social de Apoyo al Pensionado se integrará:

- I. Con el capital constituido a la fecha por las aportaciones de los trabajadores y la U. de C.
- II. Con aportaciones que la U. de C., gestione ante los gobiernos Federal y Estatal.
- III. Con donativos diversos que se hagan para tal fin.
- IV. Con las aportaciones del 5% del salario base mensual realizada por los trabajadores a partir del primero de marzo del año dos mil tres.



V. Con la aportación del 10% del salario base mensual que realiza la U. de C., por cada trabajador, a partir del primero de marzo del año dos mil tres.

Artículo 126. Tendrán derecho a recibir los beneficios del Fondo Social de Apoyo al Pensionado los trabajadores de la U. de C., que se separen voluntariamente del servicio y que reúnan los siguientes requisitos:

- I. Los que hayan cumplido 28 años efectivos de servicio a la U. de C., recibirán una gratificación quincenal equivalente al 100% de su salario base.
- II. Los que habiendo cumplido 28 años efectivos de servicio a la U. de C. y que decidan continuar laborando en la misma, como estímulo a su hoja de servicios, por su destacada eficiencia, capacidad, puntualidad y lealtad a la comunidad universitaria en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, podrán recibir un incremento adicional de un 5% sobre su salario base mensual por cada año más de trabajo, hasta alcanzar un 35% de sobresueldo mensual como máximo, si llegasen a cumplir 35 años o más.

Esta prestación sólo podrá otorgarse a los trabajadores que la U. de C., juzgue necesario y conveniente, para estimularles en esta forma, en cada caso, invariablemente, el rector deberá emitir el dictamen respectivo para que puedan gozar de esta prestación, de conformidad a las facultades que le otorgan el artículo 26, fracción VI, de la Ley Orgánica en vigor.

- III. Los trabajadores de la U. de C. que sean pensionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin importar su antigüedad al servicio de la misma, recibirán mientras conserven esa calidad de pensionado, una gratificación quincenal, proporcional a sus años de servicios, por parte de la U. de C.

- IV. Los trabajadores que tengan 60 años de edad, pero un mínimo de 10 años al servicio de la institución, y soliciten retirarse de la U. de C., tendrán derecho a recibir una gratificación quincenal en proporción a los años de servicio. Esto es aplicable para los trabajadores que ingresaron hasta el último día de febrero de mil novecientos noventa y siete.
- V. Los trabajadores que hayan cumplido 62 años de edad y un mínimo de 28 años efectivos de servicios para la U. de C., recibirán una gratificación quincenal equivalente al 100% de su sueldo base, esta cláusula es aplicable para todos aquellos que ingresaron a partir del primero de marzo de mil novecientos noventa y siete.
- VI. Los trabajadores que tengan 62 años de edad, pero un mínimo de 15 años al servicio de la Institución y soliciten retirarse, tendrán derecho a recibir una gratificación quincenal en proporción a los años de servicio. Esto será aplicable a los que ingresaron a partir del primero de marzo de mil novecientos noventa y siete.
- VII. Los trabajadores que hayan cumplido 63 años de edad y un mínimo de 32 años de servicio efectivos para la U. de C., recibirán una gratificación quincenal equivalente al 100% de su sueldo base, esta cláusula es aplicable para todos aquellos que ingresaron a partir del primero de enero del año dos mil tres.
- VIII. Los trabajadores que tengan 63 años de edad, pero un mínimo de 20 años al servicio de la Institución, y soliciten retirarse de la U. de C., tendrán derecho a recibir una gratificación quincenal en proporción a los años de servicio, esta cláusula será aplicable a los trabajadores que ingresaron a partir del primero de enero del año dos mil tres.
- IX. Las gratificaciones, a que se refieren las fracciones anteriores no serán menores al salario mínimo general vigente, de la



localidad.

X. La gratificación que reciba el trabajador que haya ingresado a partir del primero de marzo de mil novecientos noventa y siete, no será mayor a lo equivalente a la máxima categoría del personal académico de tiempo completo.

Artículo 127. La Rectoría de la U. de C. deberá dictar los acuerdos, para otorgar las gratificaciones a los trabajadores con derechos a recibir los beneficios del Fondo Social de Apoyo al Pensionado, de conformidad con lo establecido en los artículos 124 y 126 de este Reglamento Interior y lo estipulado en el Reglamento del Fondo mencionado.

Artículo 128. Los beneficiarios del Fondo Social de Apoyo al Pensionado verán incrementada su gratificación quincenal, en la misma proporción en que la U. de C. aumente los salarios a sus trabajadores, conforme a los tabuladores correspondientes y recibirán el mismo número de días de aguinaldo que el personal en activo.

Artículo 129. Cuando un trabajador haya cumplido el límite de años requeridos para recibir una gratificación equivalente al 100% de su salario base, con cargo al Fondo Social de Apoyo al Pensionado y no haya sido aún jubilado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, por no tener la edad requerida, la U. de C. seguirá pagando a dicho instituto las cuotas correspondientes, hasta que el trabajador pueda alcanzar los beneficios de ese derecho.

Artículo 130. La U. de C. se compromete a entregar a los trabajadores cada año, lo correspondiente al Fondo de Ahorro, en una cantidad igual a la que aporten los trabajadores, conforme a los porcentajes convenidos con el SUTUC, misma que será entregada a más tardar en la segunda quincena de abril. En caso de muerte del trabajador, su fondo será entregado a los beneficiarios que haya designado y a falta de éstos, a quienes legalmente se acrediten ante la U. de C. y el SUTUC.

Artículo 131. La U. de C. se compromete a entregar a los

trabajadores cada año, lo correspondiente al Fondo de la Feria, en una cantidad igual a la que aporten los trabajadores, conforme a los porcentajes convenidos con el SUTUC, misma que será entregada a más tardar en la segunda quincena de octubre. En caso de muerte del trabajador, la parte proporcional de su fondo, será entregado a los beneficiarios que haya designado y a falta de éstos, a quienes legalmente se acrediten ante la U. de C. y el SUTUC.

Artículo 132. La U. de C. se compromete a entregar a los trabajadores cada año, lo correspondiente al Fondo de Previsión Social, en una cantidad igual a la que aporten los trabajadores, conforme a los porcentajes convenidos con el SUTUC, misma que será entregada a más tardar el viernes anterior a la Semana Santa. En caso de muerte del trabajador, su fondo será entregado a los beneficiarios que hayan designado y a falta de estos, a quienes legalmente se acrediten ante la U. de C. y el SUTUC.

Artículo 133. La U. de C. otorgará becas a los trabajadores, a sus cónyuges e hijos para que realicen estudios de bachillerato, licenciatura, posgrado o cualquier otro curso de capacitación educativa dentro de la Institución. Esta prestación consistirá en el pago del 100% de los aranceles que incluya el recibo de inscripción, siendo indispensable la demostración de ser alumno regular y haber obtenido una calificación, no menor de ocho, como promedio y ser dependiente económico de sus padres. En el caso de los trabajadores se requiere tener un año de antigüedad dentro de la institución.

Artículo 134. En igualdad de resultados académicos y de cumplimiento de requisitos, los hijos de los trabajadores tendrán derecho al 50% de las becas que la U. de C., obtenga de otras instituciones del país o del extranjero.

Artículo 135. Los trabajadores jubilados recibirán mensualmente, la cantidad equivalente de 10 días de salario mínimo del D. F., por concepto de despensa.

Artículo 136. La U. de C., previa identificación, entregará a



los beneficiarios del trabajador fallecido, el importe de tres meses de salario como pago de marcha, además, la parte proporcional de los diferentes fondos, aguinaldo, prima vacacional y de antigüedad, a que tenga derecho. La U. de C., descontará las deudas contraídas con ella el SUTUC, por parte del trabajador.

Capítulo 8

Descripción y asignación de labores

Artículo 137. Se procurará que en cada unidad administrativa exista una descripción de puesto por cada categoría.

Artículo 138. Los titulares de las unidades administrativas o los jefes inmediatos, darán las explicaciones o instrucciones a los trabajadores, para el desarrollo de las labores que les correspondan, suministrándoles el equipo y herramienta necesarios.

- I. Las disposiciones directas, únicamente podrán ser al personal que esté adscrito a sus dependencias respectivas.
- II. Las disposiciones deberán estar relacionadas expresamente con el trabajo asignado.

Artículo 139. Los trabajadores solamente pueden negarse a obedecer las disposiciones, cuando se les obligue a desempeñar labores diferentes a las que señala su nombramiento o cuando de cualquier forma su obediencia tenga como consecuencia, el incurrir en un delito o en la violación de la Legislación Universitaria.

Artículo 140. Los trabajadores académicos, cumplirán con el número de horas que señala su nombramiento semestral, en la dependencia que la Dirección General de Recursos Humanos determine.

Artículo 141. Los directores de las escuelas proporcionarán a los trabajadores académicos lo siguiente:

- I. Reglamento Escolar.
- II. Calendario Escolar.
- III. Programa de estudios de sus asignaturas.
- IV. Horario de clases.
- V. Lista de asistencia.
- VI. Relación de materiales auditivos y visuales existentes.
- VII. Material de trabajo para el desarrollo de la cátedra.

Capítulo 9

Promoción, transferencias y permutas

Artículo 142. Se entiende por movimiento de personal todo cambio en la categoría o lugar de adscripción del trabajador mediante promoción, transferencia o permuta.

Artículo 143. La promoción puede ser:

- I. Temporal, cuando es para suplir trabajadores con licencia.
- II. Permanente, cuando es para cubrir plazas vacantes definitivas o de nueva creación.
- III. Por incremento de horas a los trabajadores académicos, asignado por el rector.

Artículo 144. El trabajador que adquiera la categoría de directivo o de confianza, podrá solicitar licencia en sus plazas docentes o administrativas en la U. de C., informando por escrito al SUTUC; para que al término de sus funciones directivas, regrese a ocupar las plazas motivos de la licencia, con su misma categoría y al mismo centro de trabajo, o a otro, si convienen las partes.

Artículo 145. La transferencia de un trabajador a otra



dependencia puede ser:

- I. Por fuerza mayor.
- II. Por requerirse sus servicios en razón de su aptitud o capacidad.
- III. Por solicitud del propio trabajador.
- IV. Por promoción.
- V. Por medidas disciplinarias.
- VI. Por solicitud de un titular de una Unidad Administrativa que justifique la transferencia.

Artículo 146. La transferencia por causa de fuerza mayor comprende:

- I. Agotamiento o disminución de la materia de trabajo.
- II. Exceso de trabajo en determinada dependencia o unidad de trabajo.
- III. Cambio de planes de estudios.
- IV. Cambio de sistema de trabajo, modernización de instalaciones o adquisición de equipo o maquinaria cuyo manejo u operación no sea conocida por los trabajadores o cuya capacitación resulte onerosa y retrase los programas de la Institución.

Artículo 147. Las permutas pueden ser:

- I. Temporales, cuando no excedan de un año, en cuyo caso los trabajadores conservarán sus derechos.
- II. Definitivos, los que se convengan con ese carácter o excedan de un año.

Artículo 148. Una permuta quedará sin efecto:

- I. En los primeros 30 días por acuerdo de las autoridades o a

solicitud del SUTUC cuando se compruebe que se realizó de mala fe de ambos o de alguno de los permutantes.

II. Cuando las autoridades comprueben la ineptitud o incompetencia de cualquiera de los permutantes.

Artículo 149. Todas las permutas para que surtan efecto tendrán que ser autorizadas por la Dirección General de Recursos Humanos y deberán reunir los siguientes requisitos.

I. Que la hayan solicitado por escrito ambos interesados.

II. Que ambos solicitantes tengan como mínimo 6 meses al servicio de la U. de C.

III. Que tratándose de una nueva permuta para cualquiera de los interesados haya transcurrido cuando menos 1 año desde la anterior.

IV. Que no exista la presunción de que tengan por objeto el comercio con los puestos o categorías.

V. Que ninguno de los interesados haya recibido notificación de cese.

VI. Que sea sobre categoría y salarios iguales.

VII. Que los jefes o titulares de dependencias interesadas no tengan motivo serio y fundado para oponerse.

VIII. Cuando se trate de trabajadores académicos:

" Que no sea después de la primera semana de iniciado el semestre.

" Que se trate de la misma materia, curso y número de horas.

Título IV

Derechos y obligaciones



Capítulo 1

De los derechos de los trabajadores

Artículo 150. Los derechos que a favor de los trabajadores establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley, el Contrato Colectivo y el presente Reglamento, son irrenunciables.

Artículo 151. Son derechos de los trabajadores, los siguientes:

- I. Recibir la remuneración correspondiente a su nombramiento o contrato, aumentos salariales, prestaciones y estímulos establecidos en el presente contrato.
- II. Obtener licencia para ocupar cargo directivo en la U. de C., en el caso de ser sindicalizado.
- III. Reincorporarse a su plaza y centro de trabajo, al concluir su encargo.
- IV. Disfrutar los días de descanso obligatorio que señala la Ley Federal de Trabajo; con goce de salario.
- V. Recibir los beneficios que otorgue la U. de C., a sus trabajadores.
- VI. Obtener licencia con goce de salario, hasta por 10 días hábiles, para efectos de preparación del examen de titulación.
- VII. Obtener licencia sin salario, hasta 15 días por año de servicio, sin que rebase 180 días.
- VIII. Ser promovidos a otro puesto conforme a las disposiciones aplicables.
- IX. Disfrutar de los descansos, vacaciones, permisos y licencias en los términos del presente Reglamento.
- X. Recibir las prestaciones de carácter cultural, social y

económico que les corresponda.

XI. Disfrutar de una jubilación conforme a lo estipulado en el contrato y en Reglamento del Fondo Social de Apoyo al Pensionado.

XII. Las demás que se derivan de su nombramiento, reglamento, contrato y la legislación aplicable.

Capítulo 2

De las obligaciones de los trabajadores

Artículo 152. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones y las normas de trabajo que les sean aplicables.
- II. Acatar las instrucciones de sus superiores, órdenes de servicio, instructivos, circulares o disposiciones de carácter general, que no excedan de las señaladas en su nombramiento.
- III. Presentarse puntualmente a prestar sus servicios y registrar su asistencia.
- IV. Cumplir con las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indique la U. de C. para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- V. Desempeñar el servicio bajo la Dirección de los representantes de la U. de C., estando subordinados al jefe de la dependencia de su adscripción en todo lo concerniente al trabajo contratado.
- VI. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenido.



-
- VII. Dar aviso al jefe inmediato, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
- VIII. Cuidar los útiles, equipos e instrumentos de trabajo y demás bienes propiedad de la U de C., que estén a su disposición o custodia y no emplearlos para fines ajenos al servicio para el que estén destinados. No siendo responsables por el deterioro que origine el uso normal de ellos, ni de su deterioro en caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa elaboración.
- IX. Restituir a la U. de C. los útiles, equipos e instrumentos de trabajo que no hayan sido utilizados.
- X. Observar buenas costumbres durante la prestación del servicio.
- XI. Prestar auxilio en cualquier tiempo y centro de trabajo en que se requiera, cuando por siniestros o riesgos inminentes peligren sus compañeros de trabajo o los intereses de la U. de C.
- XII. Cumplir con las obligaciones que les imponga la legislación de la U. de C., el Contrato y este Reglamento.
- XIII. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en la legislación de la U. de C. y normas laborales aplicables, para comprobar que no padece alguna incapacidad física o mental, así como, enfermedad contagiosa o incurable.
- XIV. Las deficiencias que advierta en su lugar de adscripción, deberá comunicarlas al jefe inmediato o su representante a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, de los alumnos, autoridades o de la institución.
- XV. Guardar reserva de los asuntos, que por la naturaleza de

su trabajo, tenga conocimiento y cuya divulgación cause perjuicios a la U. de C.

XVI. Proporcionar los datos y documentos relativos a la relación laboral, que le sean requeridos por la Dirección General de Recursos Humanos o dependencias correspondientes, para que éstas integren los expedientes respectivos.

XVII. Tratar con respeto y cortesía a sus superiores y compañeros, así como al público en general.

XVIII. Asistir y cumplir con los procesos de evaluación en los cursos de capacitación, actualización y desarrollo, promovidos por la U. de C.

XIX. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la legislación universitaria, del Contrato y de este Reglamento.

Artículo 153. Los trabajadores deberán dedicar el tiempo de su jornada de trabajo al desempeño de las actividades inherentes al puesto que ocupan.

Artículo 154. Los horarios de labores y las modificaciones de carácter general, se darán a conocer a los trabajadores, por los medios que para tal efecto sean instrumentados por la U. de C.

Artículo 155. El trabajador que tenga motivo justificado para no asistir a sus labores, debe dar aviso oportunamente y comprobarlo al volver al trabajo, de lo contrario las faltas serán consideradas como injustificadas.

Capítulo 3

De las prohibiciones a los trabajadores

Artículo 156. Está prohibido a los trabajadores:



- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad o la de terceras personas, así como, los lugares en que el trabajador se desempeñe.
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato.
- III. Sustraer de las instalaciones de la U. de C. información, útiles de trabajo, equipos o materiales, sin la autorización correspondiente.
- IV. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad, bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que para estos dos últimos casos exista prescripción médica.
- V. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste así lo exija.
- VI. Abandonar o suspender las labores, sin autorización del jefe inmediato.
- VII. Usar los útiles, maquinaria, herramienta, mobiliario, etc. y material didáctico, proporcionado por la U. de C. para objetivos distintos para el que están destinados.
- VIII. Hacer cualquier clase de propaganda, colectas, rifas o ventas de objetos o mercancías, durante la jornada y en el centro de trabajo.
- IX. Recibir visitas o realizar actividades que obstaculicen o entorpezcan las labores durante las horas de trabajo.
- X. Utilizar los medios de comunicación y bienes de la U. de C. para asuntos particulares, excepto en casos de emergencia.

Artículo 157. Ningún trabajador podrá modificar, sin autorización de la Dirección General de Recursos Humanos, el horario de entrada y salida a sus labores.

Capítulo 4

Derechos y obligaciones de los trabajadores académicos

Artículo 158. Además de los derechos y obligaciones señalados, los trabajadores académicos tendrán los siguientes:

Derechos:

- I. Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de libertad de cátedra o de investigación y de conformidad con los planes y programas aprobados por la U. de C.

Obligaciones:

- I. Cumplir sus labores de acuerdo con lo que dispongan los planes y programas de estudios aprobados por la U. de C., y las academias correspondientes.
- II. Dar a conocer a sus alumnos al inicio del curso, el programa y bibliografía de su materia.
- III. Desarrollar en su totalidad el programa de su materia.
- IV. Elaborar material didáctico cuando el caso o los directivos así lo requieran.
- V. Asistir con puntualidad a sus labores y cumplir con el tiempo asignado a cada una de las actividades académicas que le corresponda impartir.
- VI. Firmar su asistencia a clases y hacer las anotaciones en los registros de seguimiento académico, que dispongan las autoridades correspondientes.
- VII. Observar los criterios psicopedagógicos señalados por la Institución, en las tareas de evaluación.
- VIII. Elaborar y presentar a la dirección del plantel para su aprobación o modificación, en su caso, los proyectos de evaluación que pretenda aplicar.



-
- IX. Realizar las evaluaciones en su centro de trabajo, con base en el calendario escolar autorizado.
- X. Entregar correctamente y dentro del plazo fijado por la dirección del plantel, los resultados de las evaluaciones practicadas y observar los instructivos que a este respecto marca la dirección.
- XI. Presentar semestralmente un informe de sus actividades académicas, al plantel o dependencia que corresponda.
- XII. Asistir y participar activamente en las reuniones de academia que se integren en el plantel de su jurisdicción, en las generales por área y especialidad, así como, en las reuniones plenarias que se organicen para esos fines.
- XIII. Concurrir con el carácter de sinodal a los exámenes profesionales y a todas las evaluaciones a las que haya sido convocado por la dirección del plantel, dando a conocer a la misma, con toda oportunidad, sus observaciones al respecto.
- XIV. Firmar los registros o formatos que se instrumenten para los efectos de la fracción anterior.
- XV. Presentarse con puntualidad y participar activamente en todas las reuniones convocadas por las autoridades de la dependencia respectiva.
- XVI. Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas, a sus propios alumnos.
- XVII. Asistir a los cursos de actualización docente o superación profesional que programe la dirección respectiva.

Capítulo 5

De las obligaciones de la U. de C.

Artículo 159. La U. de C., proporcionará a los trabajadores los útiles, instrumentos y material de trabajo, que sean indispensables para el ejercicio de sus labores ordinarias.

Artículo 160. La U. de C., se obliga a enterar al SUTUC o a su representante, el importe de los descuentos a los trabajadores, a que se refiere la cláusula 54 del Contrato, incisos II, III, XI, XIII, y XIV dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que se haya practicado. La entrega del importe de los descuentos se hará a más tardar 10 días después de practicado el descuento.

Artículo 161. La U. de C., dará facilidades al SUTUC, para el uso de sus instalaciones para la realización de sus actividades culturales y deportivas.

Artículo 162. La U. de C., proporcionará al SUTUC colaboración económica para el desarrollo de las actividades sociales, culturales y deportivas de los trabajadores. Las dependencias que guarden relación con dichas actividades, coadyuvarán en su organización.

Artículo 163. La U. de C., proporcionará en forma gratuita asesoría técnica para el estudio y realización de planes y proyectos de unidades habitacionales o cualquier otro tipo de construcciones que promueva el SUTUC.

Artículo 164. La U de C., determinará los lugares para la difusión de las actividades sindicales, en cada uno de los centro de trabajo. El SUTUC se compromete a difundir sus actividades en los lugares asignados y a respetar y conservar en buen estado, las instituciones que le hayan sido facilitadas.

Artículo 165. La U. de C., se compromete a desahogar en forma expedita los trámites relativos a las relaciones laborales, a través de las comisiones responsables.

Artículo 166. La U. de C., se compromete a inscribir a sus



trabajadores, en el régimen del seguro social y cubrir la totalidad de las cuotas correspondientes.

Artículo 167. La U. de C., se compromete a instalar en cada centro de trabajo un botiquín para proporcionar primeros auxilios.

Artículo 168. La U. de C., se compromete a proporcionar a su personal, cursos de capacitación o adiestramiento en las cinco Delegaciones Regionales.

Artículo 169. Para efectos de los dos puntos anteriores, se crearon las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y la de Capacitación y Adiestramiento, conforme a lo dispuesto por la Ley.

Dado en la ciudad de Colima, capital del Estado del mismo nombre, a los veintiséis días del mes de mayo del dos mil nueve.

**Comisión Mixta del
Reglamento Interior de Trabajo**

Universidad de Colima

Sindicato Único de Trabajadores
de la Universidad de Colima

M. C. Miguel Ángel Aguayo López
Rector

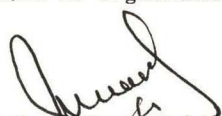
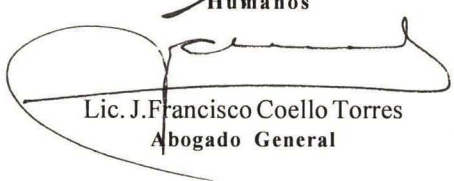
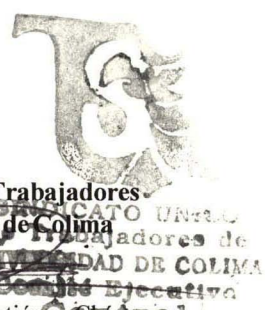
Dr. Leonardo César Gutiérrez Chávez
Secretario General

L. A. E. Juan José Guerrero Rolón
**Director General de Recursos
Humanos**

Ing. Jorge García Pérez
Secretario de Organización

Lic. J. Francisco Coello Torres
Abogado General

Mtro. J. Jesús Ponce Ochoa
Secretario de Trabajo y Conflictos





UNIVERSIDAD DE COLIMA

Universidad de Colima
Av. Universidad # 333
Col. Las Víboras CP 28040
Tel. (312) 31 61000



SUTUC

Sindicato Único de los Trabajadores de la
Universidad de Colima
Av. Gonzalo de Sandoval # 350
Col. Las Víboras CP 28040
Tel. (312) 31 26052



UNIVERSIDAD DE COLIMA

Universidad de Colima
Av. Universidad # 333
Col. Las Víboras CP 28040
Tel. (312) 31 61000



Sindicato Único de los Trabajadores de la
Universidad de Colima
Av. Gonzalo de Sandoval # 350
Col. Las Víboras CP 28040
Tel. (312) 31 26052