UNIVERSIDAD DEL ISTMO

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DEL ISTMO

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DEL ISTMO

ANTECEDENTES

La Universidad del Istmo, es un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado de Oaxaca, dotado de personalidad y capacidad jurídica propia; tiene como fines: la docencia, la investigación, la difusión de la cultura y la promoción del desarrollo. Según decreto de creación número seis publicado en el periódico oficial, órgano del gobierno constitucional del Estado libre y soberano de Oaxaca de fecha 18 de junio de 2002.

Con domicilio fiscal en Ciudad Universitaria Sin Numero, Barrio Santa Cruz Tagolaba, Cuarta Sección, Santo Domingo Tehuantepec, Oaxaca.

El presente Reglamento Interior de Trabajo contiene las disposiciones obligatorias para trabajadores y patrón en el desarrollo de los trabajos de la Universidad, 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. **Patrón.-** Universidad: Universidad del Istmo, UNISTMO o Institución.

B. **Partes:** La Universidad del Istmo y sus Trabajadores.

C. **Representantes de las partes**: Por la Universidad del Istmo lo es el Rector, los integrantes de la Administración General de la Universidad, así como las personas que designe el Rector Por los Trabajadores aquellos que designe el H. Consejo Académico, para discutir y resolver sobre el objeto establecido en este reglamento.

D. **Trabajador**: Toda persona física que preste un servicio físico, intelectual, o de ambos géneros, personal y subordinado, en virtud del contrato individual de trabajo expedido por y a favor de la Universidad del Istmo por el Vice-Rector de Administración, sea aquel permanente, eventual o de confianza, académico o administrativo, con actividades de dirección, de operación técnica y de apoyo.

E. **Decreto**: El Decreto de Creación de la Universidad del Istmo de fecha 18 de junio de 2002 , y publicado en el Extra del Periódico Oficial de fecha 20 del mismo mes y año, del Gobierno del Estado de Oaxaca. 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**: 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**: Retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

L. **Cuota diaria**: La cantidad fijada en escala de salario del trabajador de acuerdo a su categoría y nivel, establecida en el tabulador de salarios de la Universidad del Istmo.

M. **Tabulador de salarios**: Lista de categorías, cuota diaria y prestaciones agrupados por puesto y nivel, autorizado por el H. 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 Universidad del Istmo en el campus universitario, 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. **Instituto o IMSS:** Instituto Mexicano del Seguro Social.

S. **Normatividad Interna:** Conjunto de reglamentos y acuerdos emitidos por el H. Consejo Académico de la Universidad.

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Articulo 1º.
Están sujetos al presente "Reglamento" todos los "Trabajadores" que desempeñen cualquier labor o actividad remunerada y contratada para la "Universidad" en sus Campus Universitarios y será de observación obligatoria tanto para los "Trabajadores" como para la "Universidad", una vez que haya sido depositado ante las autoridades competentes

Artículo 2º.
Es materia de este "Reglamento" las labores desarrolladas por los "Trabajadores" en su centro de trabajo.

Artículo 3º.
Las relaciones entre la "Universidad" y los "Trabajadores" se rigen por las disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, el Decreto de Creación expedido por el Titular del Poder Ejecutivo del Estado de fecha 18 de junio de 2002 y publicado el 20 de Junio en el Extra del Periódico Oficial del Estado de Oaxaca, por el presente Reglamento, la Normatividad Universitaria aprobada por el H. Consejo Académico del la UNISTMO, excepcionalmente en lo no previsto, las circulares que emita la Universidad del Istmo por conducto del Rector y las Vice-Rectorías en el ámbito de su competencia y 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, 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.

El horario 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, y podrá ser modificado de acuerdo a las necesidades de la "Universidad".

Artículo 6º.
La "Universidad" concederá media hora en caso de jornada continua de trabajo para que los "Trabajadores" tomen dentro de la misma su descanso y/o alimentos, de acuerdo con el programa que determine 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 "Universidad" designe conforme a la actividad para la que fueron contratados y podrán tener cualquier otra función conexa 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 Institución.

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.
Todos los "Trabajadores" sin excepción, 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 en forma eficaz y eficiente por los "Trabajadores", evitando cualquier pérdida de tiempo.

Artículo 10º.
Se prolongará la jornada laboral previa autorización por escrito del Vice-Rector de Administración.

Artículo 11.
Los "Trabajadores" tienen derecho a 20 días hábiles de vacaciones después de un año trabajado, lo anterior de acuerdo al calendario que emita el H. Consejo Académico, a excepción del personal que por sus funciones y/o necesidades se le comunique lo contrario por escrito a través del Vice-Rector de Administración quienes gozarán de los mismos en períodos distintos, pero efectivos.

CAPÍTULO IV
MAQUINARIA, VEHÍCULOS, HERRAMIENTAS, APARATOS Y ÚTILES DE TRABAJO

Artículo 12.
Es responsabilidad de los "Trabajadores" mantener sus herramientas 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 edificios y mobiliario se realizará de acuerdo con los horarios que se establezcan para estos fines, y de acuerdo con las necesidades de la "Universidad".

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" deberán comunicar a su jefe inmediato los desperfectos o irregularidades que sufran los mobiliarios, instrumentos y cualquier herramienta de trabajo que les hayan sido conferidos en el momento en que tal situación se presente.

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 "Universidad" designe. Este pago será quincenal y deberá hacerse a más tardar los días 15 y últimos 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 y requisitada, anexando copia de identificación oficial del poderdante y del apoderado La "Universidad" 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 "Universidad". 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 o acordadas individualmente con el trabajador, o por mandato judicial fundado y motivado. En los casos que el "Trabajador" haya recibido de la "Universidad" por error, a su favor cantidades que no le correspondan; el descuento al trabajador será establecido en los términos de la Ley.

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

A. Cuando al trabajador se le hayan realizado pagos en exceso por cualquier concepto;
B. Para el Fondo de Ahorro cuando el "Trabajador" se encuentre inscrito en él;
C. Para el Fondo de Pensiones y Jubilaciones;
D. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir la pensión alimenticia que sea exigida 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 la Ley vigente.

Artículo 20.
La "Universidad" se obliga a hacer las gestiones necesarias para hacer extensiva en todas las categorías los incrementos salariales que el H Consejo Académico fije a los mismos.

Artículo 21.
La "Universidad" 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 servicios, independientemente que se encuentren laborando o no en la fecha de pago del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajando, cualquiera que fuere este.

Artículo 22.
La "Universidad" cubrirá a sus "Trabajadores" el 25% por concepto de prima vacacional sobre el salario de los días de vacaciones que vaya a disfrutar.

Artículo 23.
La "Universidad" se obliga al pago de quinquenio a sus "Trabajadores" cuando hayan cumplido una antigüedad mínima de cinco años de trabajo ininterrumpidos, de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad	Sobre la cuota diaria
Iniciando el sexto año de labores	2%
" " séptimo año	4%
" " octavo año	6%
" " noveno año	8%
" " décimo año al catorceavo	10%
De los 15 hasta los 19 años de labores	12%
De los 20 a los 24 años	14%
De los 25 a los 29 años	16%

De los 30 a los 34 años	18%
De 35 años de labores en adelante	20%

Esta prestación tendrá como limite el 20% y se otorgará de manera mensual mediante dos exhibiciones quincenales, que aparecerán en el recibo correspondiente con el concepto quinquenio.

Artículo 24.
La "Universidad" cubrirá a sus "Trabajadores" las prestaciones previstas en el plan de previsión social y los reglamentos internos de la "Universidad" aprobados por el H. Consejo Académico.

CAPÍTULO VI

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

Artículo 25.
La "Universidad" se obliga a mantener un botiquín que contenga los medicamentos necesarios de primeros auxilios.

Los botiquines quedarán al cuidado de los "Trabajadores" debidamente adiestrados para atender emergencias, los cuales estarán en lugares estratégicos en el centro de trabajo, por lo que la "Universidad" se obliga a capacitarlos para su conservación y uso correcto, y se sujetarán a las revisiones periódicas que programe la Comisión de Seguridad e Higiene.

Artículo 26.
La "Universidad" proveerá a sus "Trabajadores" del equipo de seguridad necesario para el adecuado desempeño de sus actividades y los "Trabajadores" estarán obligados a usar el equipo de seguridad proporcionado por la "Universidad" durante su jornada laboral.

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 "Universidad" 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 peligren las personas o los intereses de la "Universidad" 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 "Trabajadoras" 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:

I.- 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;

II.- En el período de lactancia, es decir, 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;

III.- La duración del período de lactancia será de 6 meses a partir del día en que nace el bebé. La madre trabajadora seguirá percibiendo su salario íntegro;

IV.- Las madres "Trabajadoras" podrán solicitar al Departamento de Recursos Humanos sillas para sus períodos de reposo, en caso de que hicieran falta.

CAPÍTULO VIII
TIEMPO Y FORMA EN QUE LOS TRABAJADORES DEBEN SOMETERSE A LOS EXÁMENES MÉDICOS, PREVIOS O PERIÓDICOS, Y A LAS MEDIDAS PROFILÁCTICAS QUE DICTEN LAS AUTORIDADES

Artículo 33.
La "Universidad" otorgará prestaciones de seguridad social en términos de la Ley afiliando a sus "Trabajadores" en el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que los "Trabajadores" estarán sujetos en esta materia a las disposiciones y reglamentos del Seguro Social.

Articulo 34.
La "Universidad" como deber social cuidará del estado de salud bio-psico-social de sus "Trabajadores" y por tanto proporcionará las facilidades para la práctica de exámenes médicos que los "Trabajadores" deberán presentar por lo menos una vez al año o cuando las circunstancias generales del entorno lo requieran observando las disposiciones de las autoridades de salud y de la Ley correspondiente.

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 que acredite su estado de salud.

Artículo 36.
En caso de que algún "Trabajador" contraiga alguna enfermedad contagiosa o que existan indicios que padece alguna enfermedad que aumente el riesgo ordinario de accidentes, por su seguridad queda obligado a someterse a un examen médico del Instituto Mexicano del Seguro Social, sujetándose a las prescripciones médicas que se le indiquen.

Artículo 37.
En caso de brotes epidémicos, los "Trabajadores", sin previo aviso de la "Universidad", tienen la obligación de someterse a los reconocimientos que ordene el Instituto Mexicano del Seguro Social; 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 bajo la influencia del alcohol, de drogas enervantes o de cualesquiera otras que alteren sus facultades, dentro de las instalaciones de la "Universidad" o en horas de trabajo, se practicará un examen médico ordenado por la "Universidad": El resultado de dicho examen se hará constar por escrito, entregándose una copia al Jefe Inmediato y otra al interesado.

Artículo 39.
Los exámenes médicos y medidas profilácticas que este reglamento establece para los "Trabajadores" de la "Universidad", 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 el supuesto de riesgo de trabajo, cuando éste generé una incapacidad temporal, la indemnización se cubrirá en términos de la Ley mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad bajo las disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley Federal del Trabajo.

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad el "Trabajador" no esta en aptitud de reincorporarse al trabajo, él mismo o el patrón podrán 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 en términos de la Ley correspondiente.

CAPÍTULO IX
AUSENCIAS, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 41.
El "Trabajador" justificará su ausencia laboral por incapacidad médica en los términos de la Ley del Seguro Social; 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 ésta sea dentro de la jornada de trabajo, deberá solicitar el permiso respectivo al Departamento de Recursos Humanos, debiendo comprobar las horas de ausencia con la constancia correspondiente expedida por el mismo Instituto.

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 dos días hábiles con goce de salario, en caso de que contraiga matrimonio debiendo exhibir la constancia respectiva, siempre y cuando dicho evento se verifique en períodos que no sean de descanso obligatorio por la Ley o por período vacacional.

Artículo 45.
Los permisos por motivos personales son competencia del Vice-Rector de Administración, y serán sin goce de sueldo, excepto por los supuestos mencionados en los dos artículos inmediatos anteriores. En todo caso, no podrán otorgarse permisos con goce de salario, por más de dos días seguidos ni más de cuatro veces al año. Cuando se solicite un permiso por más de cinco días, será siempre sin goce de salario, sea cual fuere la causa, y deberá ser aprobado por el H. Consejo Académico. El límite máximo de los permisos es de quince días y a partir de ahí, el "Trabajador" deberá solicitar una licencia.

Artículo 46.
No se autoriza sin causa grave, el otorgamiento de permisos los días lunes y viernes, así como aquellos previos y posteriores a períodos vacacionales o días oficiales no laborables.

Artículo 47.
El otorgamiento de licencias sin goce de salario, queda sujeto a las siguientes condiciones:

I.- Para los profesores-investigadores, deberán tener un mínimo de tres años de servicio ininterrumpido como profesor definitivo;
II.- Para los técnicos, administrativos y operativos, deberán tener un mínimo de cinco años de servicio ininterrumpido;

III.- En ambos casos tendrá una duración máxima de un año y no se podrá otorgar otra nueva en los tres años siguientes salvo la realización de estudios académicos previamente aprobados por el H. Consejo Académico;
IV.- Para los profesores-investigadores, tanto la fecha de inicio como de finalización de la licencia, deberán quedar fuera de periodo de cursos semestrales
V.- Las licencias deberán ser autorizadas por el H. Consejo Académico a propuesta de los Vice-Rectores, Administrativo o Académico, según corresponda, siempre con el visto bueno del jefe inmediato del trabajador;
VI.- La solicitud de licencia deberá presentarse por escrito por lo menos con quince días hábiles de anticipación.

Para las licencias de más de 15 días, dicho período no es computable para los derechos de antigüedad hasta su reincorporación, salvo disposición autorizada por el H. Consejo Académico.

CAPÍTULO X
DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTOS PARA SU APLICACIÓN

Artículo 48.
Es obligación de los "Trabajadores" asistir puntualmente a su centro y jornada de trabajo, para lo cual deberán cumplir con las siguientes disposiciones:

I.- Los "Trabajadores" deberán checar diariamente al inicio de su jornada la tarjeta de asistencia, o registrarse ante el medio que determine la "Universidad" para llevar el control de sus asistencias. El incumplimiento de esta disposición originará que se tenga por no trabajado el día;
II- El trabajador deberá firmar su tarjeta de asistencia al inicio de cada quincena y su recibo de nómina contra el pago correspondiente.

Artículo 49.
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 les serán aplicadas las siguientes disposiciones reglamentarias:

I.- El "Trabajador" tendrá una tolerancia de 10 minutos, tres veces a la quincena como máximo, a partir del cuarto día se empezará a considerar como retardos;
II.- 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;

III.- 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 en proporción 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 registre su tarjeta la hora de salida y se considerará como falta injustificada.

Artículo 50.
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 uso, sustracción o destrucción, ocultamiento o utilización indebida de aquella.

Artículo 51.
Los "Trabajadores" deberán comportarse con la discreción y la conducta debida en el desempeño de sus actividades en relación a la comunidad Universitaria en general, por lo que no deberá 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 52.
Los "Trabajadores" deberán desempeñar sus labores bajo la dirección de la "Universidad", a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo propio de sus funciones; asimismo, darán aviso rápido y oportuno a la "Universidad" 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 53.
En caso de renuncia, el "Trabajador" entregará al Departamento de Recursos Humanos las constancias de no adeudo emitidas por los Departamentos de Recursos Financieros, Materiales, así como de Biblioteca, las cuales deberán ser tramitadas por el "Trabajador" para el pago del finiquito correspondiente.

Artículo 54.
Las responsabilidades o faltas en que incurran los "Trabajadores" se regirán conforme a las leyes correspondientes.

Son causas generales de responsabilidad:

I. Los actos graves dirigidos contra la existencia, la unidad, el decoro y los fines esenciales de la "Universidad";
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 Institución;
VII. La inobservancia de las normas de gobierno implantadas,
VIII.- Fumar dentro de los edificios, laboratorios, talleres, aulas y oficinas de la "Universidad";
IX. Violar, por acción u omisión, cualesquiera de las obligaciones impuestas por ésta, y el reglamento o los acuerdos de las autoridades de la "Universidad", 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 lo buena marcha de las actividades académicas;
XI.- Permitir el ingreso de personas ajenas a la "Universidad" a sus áreas de trabajo, en horario de labores, que distraigan sus funciones dentro de la "Universidad", incluyendo hijos pequeños;
XII. Realizar actos de proselitismo político o religioso, dentro de las instalaciones o centros de trabajo de la "Universidad";
XIII. Realizar cualquier actividad interna o externa en nombre y representación de la "Universidad" haciendo uso indebido do su buen nombre y reconocimiento sin autorización expresa de la Institución;
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 Institución. 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 su trabajo o salir a la calle en horas de labores, sin autorización expresa de su jefe inmediato;
XVIII.- Hacer uso de las instalaciones de la cafetería para tomar descansos o alimentos dentro de su horario de labores;
XIX.- Hacer uso de cualquier aparato eléctrico, para escuchar música cuya emisión de sonido sea percibido por terceras personas, así como descargar y escuchar música de internet dentro del horario de labores;
XX. Las demás señaladas en las Leyes.

Artículo 55.
Las sanciones que ameriten las causas generales 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.- Rescisión de la relación laboral.

Artículo 56.
La aplicación de las sanciones contenidas en las fracciones I y II del artículo anterior se ejercitarán en primera instancia a iniciativa de su jefe inmediato y de los Vice Rectores Administrativo o Académico 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 del articulo anterior III, IV y V, conocerá de los hechos y decidirá de su procedencia e imposición en su caso el Consejo Académico, en cumplimiento de lo que dispone la legislación universitaria, 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 UNISTMO PARA CONSEGUIR LA MAYOR SEGURIDAD Y REGULARIDAD EN EL DESARROLLO DE TRABAJO

Artículo 57.
Los "Trabajadores" de la Universidad del Istmo se clasifican de acuerdo a lo siguiente:

Por las funciones que desempeña:
Académicos

Administrativos
Operativos
Técnicos

Por la modalidad de contratación:
"Trabajadores" por tiempo indeterminado
"Trabajadores" temporales
"Trabajadores" de confianza

El personal al servicio de la Institución 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;

a) El "Trabajador" de confianza que al rescindir su relación de trabajo por pérdida de confianza con la Institución, 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 58.

Para ingresar como trabajador al servicio de la "Universidad", deberá cumplirse con el procedimiento de admisión establecido en la normatividad universitaria.

Artículo 59.
Para aspirar a una vacante temporal, definitiva o puesto de nueva creación se deberá atender a los siguientes requisitos:

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 examen técnico y académico, y demostrar las aptitudes para desarrollar las funciones 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 60.
El aspirante a la vacante que haya cubierto los requisitos establecidos en el artículo anterior y que de conformidad con las necesidades de la "Universidad" sea contratado, firmará el contrato correspondiente e iniciará sus actividades en la fecha establecida en el mismo. En caso de que ingrese en fecha distinta al pago de nómina inmediato a su contratación, recibirá el pago proporcional de los días trabajados acumulados en la quincena inmediata posterior.

Artículo 61.
La "Universidad" 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 del Patrón en el acto respectivo.

Artículo 62.
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 63.
Ningún "Trabajador" de La UNISTMO esta autorizado para tener personal a su cargo sin la designación expresa del Vice-Rector de Administración. La falta de cumplimiento a esta disposición trae aparejada las responsabilidades que se deriven de este acto y se considerará como desobediencia al Patrón en términos de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 64.
El personal de nuevo ingreso tendrá 10 días naturales siguientes a su contratación para presentar al Departamento de Recursos Humanos, la documentación faltante en original y copia de la señalada en el artículo 60 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 el patrón en términos del artículo 47 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 65.
Todos los "Trabajadores" de nuevo ingreso recibirán un curso de inducción, con el fin de que conozcan la normatividad existente de la "Universidad" y sus aspectos generales.

Artículo 66.
La "Universidad" podrá cambiar a sus "Trabajadores" de sus áreas de adscripción, 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 67.
El sistema de capacitación de la "Universidad" comprenderá aquellas actividades necesarias por parte de la "Universidad" para el cumplimiento de las obligaciones que las autoridades federales establezcan en materia de capacitación y adiestramiento. La "Universidad" y la Comisión Mixta de Capacitación y

Adiestramiento, revisarán y acordarán el sistema de capacitación para los "Trabajadores" de la UNISTMO.

Los "Trabajadores" están obligados a asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que la "Universidad" imparte para mejorar su preparación y eficiencia, en los términos que 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 68.
La "Universidad" además de las obligaciones que en su carácter de patrón le impone la Ley Federal de Trabajo y la Legislación 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 69.
Recibir defensa sin costo alguno y de inmediato para los "Trabajadores" que 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 "Universidad" siempre que no haya conflicto de intereses entre el "Trabajador " y la "Universidad". En este caso el "Trabajador " deberá cuidar de la protección de sus intereses.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Tales disposiciones se acordaron y firmaron por los CC. miembros del H. Consejo Académico, C.C. Dr. Modesto Seara Vázquez, Rector y Presidente del H. Consejo Académico, M.C. Víctor Manuel Martínez Rodríguez, Vicerrector Académico, Lic. José Luis Ramos Espinoza, Vicerrector de Administración y Secretario del H. Consejo Académico, M.C. Felipe de Jesús Hernández Loyo, Jefe de carrera de Ing de Petróleos; M.C. Pastora Salinas Hernández, Jefe de carrera de Ingeniería química; Lic. Israel Flores Sandoval, Jefe de Carrera de la Licenciatura en Administración Pública, M.C. Araceli Angón Martínez, Jefa de Carrera de la Licenciatura en Ciencias Empresariales, M.C. Josué Enríquez Zárate, Jefe de Carrera de Ingeniería en Computación, Dr. José Luis Salazar Laureles, el Dr. Francisco Gabriel Hernández Zamora, el alumno Francisco Javier López Bermúdez quienes firman al margen y al calce del presente instrumento normativo, otorgado en términos de lo dispuesto por el artículo quinto fracción I, sexto fracciones I y II, octavo fracción VII, noveno fracciones I, II, III, IV, V y VI, artículo décimo fracción II, artículo décimo primero fracciones I, II, IV, V y VI, artículo vigésimo séptimo, artículo vigésimo noveno, artículo trigésimo, todos del

decreto de creación por el que se crea el organismo público descentralizado de carácter estatal denominado Universidad del Istmo, de fecha 18 de junio de 2002, publicado en el extra del periódico oficial del Estado libre y soberano de Oaxaca con fecha 20 de junio de 2002, en relación con los artículos cuatrocientos veintidós, cuatrocientos veintitrés, cuatrocientos veinticuatro y cuatrocientos veinticinco de la Ley Federal del Trabajo con la intervención de los CC. Dr. Jaime Torres Fragoso, C. Rogelio Hernández Casillas y C. Roberto Jiménez Montero quiénes desempeñan los cargos de Profesor Investigador, Oficial de Transporte y Auxiliar Administrativo respectivamente, como representantes de los "Trabajadores" y por la parte del Patrón los CC. Lic. José Luis Ramos Espinoza y Lic. Rubí Lizbeth Arriaga Martínez, quiénes desempeñan los cargos de Vice-Rector de Administración y Jefe del Departamento de Recursos Humanos, integrantes de la Comisión Mixta Obrero Patronal. Rubricas. Otorgado a los dieciocho días del mes de agosto del año dos mil cuatro al interior de la sala de sesiones del H. Consejo Académico de la Universidad del Istmo.- Publíquese y cúmplase. CONSTE.----------

TERCERO. Para la aplicación del presente reglamento el H. 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 "Universidad".

CUARTO. La "Universidad" publicará al siguiente día de su depósito ante la autoridad competente el presente reglamento en los tableros informativos que haya asignado para tal efecto.

QUINTO. El presente reglamento deja sin efecto cualquier otra disposición, uso o costumbre que lo contravenga.

SEXTO. En lo no previsto por este reglamento se sujetará a la normatividad que emita el H. Consejo Académico.

"VOLUNTAS TOTUM POTEST"
"GUIRAA ZANDA NE GUENDARACALA´DXI"

DR. MODESTO SEARA VAZQUEZ
RECTOR Y PRESIDENTE DEL H. CONSEJO ACADÉMICO

LIC. JOSÉ LUIS RAMOS ESPINOZA
SECRETARIO

M.C. VICTOR MANUEL MARTINEZ RODRIGUEZ
VICE-RECTOR ACADÉMICO

M.C. FÉLIPE DE JESUS HERNANDEZ LOYO
JEFE DE CARRERA DE ING. DE PETROLEOS

M.C. JOSUE ENRIQUEZ ZARATE
JEFE DE CARRERA DE INGENIERÍA EN COMPUTACIÓN

M.C. PASTORA SALINAS HERNANDEZ
JEFE DE CARRERA DE ING. QUIMICA

LIC. ISRAEL FLORES SANDOVAL
JEFE DE CARRERA DE ADMINISTRACION PUBLICA

M.C.. ARACELI ANGON MARTINEZ
JEFE DE CARRERA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

DR. FRANCISCO GABRIEL HERNANDEZ ZAMORA
PROFESOR INVESTIGADOR

C. FRANCISCO JAVIER LOPEZ BERMUDEZ
ALUMNO

DR. JOSE LUIS SALAZAR LAURELES
PROFESOR INVESTIGADOR

POR LA COMISION MIXTA OBRERO PATRONAL

POR LOS TRABAJADORES

DR. JAIME TORRES FRAGOSO
PROFESOR INVESTIGADOR

C. ROGELIO HERNANDEZ CASILLAS
OFICIAL DE TRANSPORTE

C. ROBERTO JIMENEZ MONTERO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

POR EL PATRÓN

LIC. JOSE LUIS RAMOS ESPINOZA
VICE-RECTOR DE ADMINISTRACIÓN

LIC. RUBÍ LIZBETH ARRIAGA MARTÍNEZ
JEFE DEL DEPARTAMENTO RECURSOS HUMANOS