



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TORREÓN

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Junta de Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de Torreón, con fundamento en lo dispuesto en el artículo SÉPTIMO Fracción VI del Decreto de Creación número 91, Tomo CV expedido por el Poder Ejecutivo del Estado, publicado el 13 de noviembre de 1998 en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Coahuila, por el que se crea la Universidad Tecnológica de Torreón, modificado, reformado, adicionado, y publicado en el mismo medio, en fechas 12 de noviembre de 2010 y 26 de abril de 2013. Así como la fe de erratas del 2 de agosto de 2013.

Que de conformidad con el artículo 17 fracción I de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Coahuila de Zaragoza, el órgano de gobierno de las Entidades Paraestatales, tendrá dentro de las atribuciones indelegables; expedir el Reglamento Interior, estableciendo la estructura orgánica, facultades y funciones que correspondan a las diversas áreas operativas y de administración de la entidad paraestatal, actualizando las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores de la Universidad Tecnológica de Torreón, las cuales tienen la función de normar y reglamentar las relaciones entre la Universidad y sus trabajadores, este Consejo Directivo ha tenido a bien expedir el presente .

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Las presentes condiciones Generales de Trabajo son de observancia obligatoria para todo el personal que presta sus servicios a la Universidad, cualquiera que sea su forma de contratación, categoría o relación de mando.

ARTÍCULO 2.- Los Trabajadores atenderán a la debida observancia de estas Condiciones Generales de Trabajo, acatando las ordenes e instrucciones que correspondan, sin actitudes ofensivas, con la claridad y firmeza que demande la disciplina; cumplirán con todo celo y esmero sus obligaciones, y desempeñarán con eficacia y eficiencia las funciones que les corresponden.

ARTÍCULO 3.- El personal directivo de la Universidad, vigilará la debida observancia y cumplimiento de este reglamento.

ARTÍCULO 4.- La relación de trabajo entre la Universidad y sus trabajadores, se regirá por la normatividad siguiente:

- I. El apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- II. La Ley Federal del Trabajo;
- III. El Decreto de Creación y sus modificaciones; y
- IV. Las demás disposiciones legales aplicables.

CAPITULO II DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD

ARTÍCULO 5.- Para el cumplimiento de su objeto, la Universidad contará con el siguiente personal:

- I. Académico; y
- II. Administrativo.

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

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

El Personal Académico de la Universidad será contratado de acuerdo a los requisitos y funciones previstos en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico.

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

ARTICULO 6.- el personal de confianza de la Universidad será designado por el Rector, y se **consideran** trabajadores de confianza los siguientes.

- I. El titular de Rectoría
- II. Secretarías;
- III. Direcciones de Áreas;
- IV. Subdirecciones;
- V. Jefaturas de Departamento;
- VI. Coordinadores Generales;
- VII. Secretarías Particulares; y
- VIII. En general el personal que desempeñe tareas de Inspección Supervisión Fiscalización y Vigilancia,

CAPITULO III HORAS DE ENTRADA Y SALIDA DE LOS TRABAJADORES, TIEMPO DESTINADO PARA COMIDA Y/O DESCANSO DURANTE LA JORNADA

ARTÍCULO 7.- La jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador debe estar a disposición de la Universidad para prestar sus servicios conforme a los horarios, salario y demás condiciones laborales que se fijen en el contrato respectivo.

ARTICULO 8.- Todos los trabajadores iniciaran y terminaran con puntualidad el horario de trabajo obligado a cumplir según el tipo de contratación.

ARTICULO 9.- Para el personal académico el horario de entrada y salida está sujeto a lo establecido en los programas de trabajo. Horario que, será fijado según las necesidades de la Universidad.

ARTICULO 10.- Para el personal administrativo el horario de entrada y salida este se sujetará a lo dispuesto en el contrato y en los programas de trabajo, sin perjuicio de casos excepcionales de modificación del jefe de área por necesidades del servicio.

ARTICULO 11.- Los descansos semanales preferentemente serán, sábados y domingos, como también los establecidos por la ley como días festivos. Y los que determine la propia universidad como inhábiles de acuerdo al calendario autorizado por el Consejo Directivo.

ARTICULO 12.- Los trabajadores con jornada de 8.00 horas continuas dispondrán de 30 minutos como descanso y/o para tomar alimentos dentro del horario de labores, para lo cual, el trabajador y el jefe inmediato acordarán la hora en que se tomara ese tiempo.

ARTICULO 13.- Las jornadas de trabajo no podrá exceder el máximo legal de 45 horas a la semana.

ARTÍCULO 14.- En el caso de los trabajadores de jornada discontinua registrarán su entrada cada vez que reinicien su actividad.

ARTICULO 15.- Se considera retardo, el registro de la asistencia después de la hora de entrada del trabajador y hasta diez minutos después de la hora, cualquier registro posterior se considerará falta. Igualmente se considera falta cuando el trabajador incurra en tres retardos en un lapso de treinta días.

ARTICULO 16.- Se considera falta de asistencia injustificada cuando el trabajador registre su asistencia después del lapso considerado como retardo.

ARTICULO 16 Bis.- Se considera falta de asistencia injustificada cuando el trabajador abandone sus labores, sin causa justificada.

Adición de fecha 10 de abril de 2019

ARTICULO 17.- La omisión de registro de asistencia de la entrada o la salida, será considerada falta de asistencia injustificada.

ARTICULO 18.- Las faltas injustificadas de asistencia a que se refieren los artículos anteriores privan al trabajador del derecho de percibir el salario correspondiente al tiempo de labores no desempeñadas.

ARTICULO 19.- Invariablemente para salir de la fuente de trabajo se requerirá de la autorización de un pase por escrito autorizado por el jefe inmediato del trabajador.



**CAPITULO IV
LUGAR DE TRABAJO**

ARTÍCULO 20.- Todos los trabajadores tienen la obligación de iniciar sus labores a la hora de entrada de su turno, debiendo desempeñarlo en el lugar donde se encuentra ubicada su área de trabajo.

**CAPITULO V
DEL SALARIO**

ARTÍCULO 21.- El salario es la retribución que la Universidad debe pagar al trabajador a cambio de los servicios prestados.

ARTÍCULO 22.- Los salarios devengados por los trabajadores de la Universidad serán cubiertos de conformidad a los días y fechas que determine la Universidad.

ARTÍCULO 23.- El salario se cubrirá por la Universidad al trabajador, de conformidad a cada uno de los puestos consignados en la plantilla legalmente autorizada y de acuerdo con los tabuladores oficiales emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas

ARTÍCULO 24.- La Universidad no pagará salarios distintos a los establecidos en el tabulador oficial. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deberá corresponder salario igual, sin que pueda ser modificado por razón de edad, sexo, nacionalidad o cualquier otro aspecto discriminatorio de la persona.

ARTÍCULO 25.- La Universidad solo podrá hacer retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores cuando se trate de:

- I. Deudas contraídas con la Universidad por concepto de préstamo, pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas;
- II. Del cobro de cajas de ahorro siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente de manera expresa su conformidad;
- III. De los descuentos ordenados por la Institución de Seguridad Social que de manera oficial preste dichos servicios a la Universidad y/o de Vivienda, con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores;
- IV. De los descuentos ordenados por la Autoridad Judicial competente para cubrir alimentos que le fueran exigidos al trabajador;
- V. De cubrir obligaciones a cargo del trabajador en las que haya consentido;
- VI. De cubrir adeudos por viáticos no comprobados en la Universidad;
- VII. Descuentos por faltas de asistencia injustificadas;



- VIII. De hacer efectiva alguna sanción impuesta, conforme a este reglamento y otras disposiciones legales; y
- IX. Retenciones por concepto de Impuestos.

**CAPITULO VI
DE LOS RIESGOS DE TRABAJO, SEGURIDAD E HIGIENE**

ARTÍCULO 26.- En materia de riesgos de trabajo se aplicará lo dispuesto por el título noveno de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 27.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de la Universidad está obligada a cumplir con las normas de seguridad e higiene establecidas y usar, en su caso, los equipos que la misma proporcione para la seguridad de los trabajadores, así como asistir a los cursos que sobre la materia imparta la Universidad.

ARTÍCULO 28.- Los riesgos de trabajo que sufran los trabajadores de la Universidad, se registrarán por las disposiciones de la Institución de Seguridad Social que preste el servicio oficialmente a la Universidad.

ARTÍCULO 29.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Transportar sustancias peligrosas de manera inapropiada, así como realizar labores sin utilizar el equipo de seguridad que corresponda a la actividad, asimismo abordar o descender de vehículos oficiales en movimiento; viajar en número mayor de su cupo; hacerse conducir en carros o elevadores con materiales pesados y peligrosos;
- II. El uso de máquinas, aparatos o vehículos cuyo manejo no está puesto a su cuidado, salvo que reciban órdenes expresas de sus jefes, y bajo su responsabilidad. Si desconocieran el manejo de los mismos, deberán manifestarlo a sus propios jefes;
- III. Emplear maquinaria, herramienta, vehículos y útiles de trabajo en condiciones impropias, que puedan originar riesgos para sus vidas o las de terceros;
- IV. Fumar o encender fuego en las bodegas, almacenes, depósitos y lugares en que se guarden artículos inflamables, explosivos o de fácil combustión; e
- V. Ingerir bebidas embriagantes, sustancias tóxicas enervantes o cualquier otra que altere sus facultades mentales o físicas en el desempeño de sus labores.

Los trabajadores que violen órdenes o permitan la infracción de las anteriores prohibiciones, serán sancionados conforme a las disposiciones contenidas en este reglamento, o en los ordenamientos legales conducentes.

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

ARTÍCULO 30.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la Institución de Seguridad Social que presta dicho servicio oficialmente a la Universidad, o que corresponda, tomando en cuenta la opinión de la Universidad y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente;
- III. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora, y deberá ser ratificado por Institución de Seguridad Social que preste dicho servicio oficialmente.

En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada.

CAPITULO VIII

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

ARTÍCULO 31- Los trabajadores se sujetarán a exámenes médicos en los casos siguientes:

- I. Antes de tomar posesión del puesto, a fin de comprobar que están físicamente capacitados para ejecutar el trabajo de que se trata;
- II. Para comprobar una enfermedad, en caso de que por ese motivo deba otorgarse licencia;
- III. Cuando se presuma que ha contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentran incapacitados física o mentalmente para el trabajo;
- IV. Cuando se presuma que algún trabajador concurre a sus labores bajo los efectos del alcohol, enervantes, psicotrópicos, o alguna otra calificada por las autoridades médicas de salud, como ilícitas;
- V. En caso de epidemia; y
- VI. Cuando lo considere necesario la Universidad.

**CAPITULO IX
DE LAS LICENCIAS Y VACACIONES**

ARTÍCULO 32.- La Universidad concederá licencias a los trabajadores que tengan más de tres años de servicio activo, conforme a lo siguiente:

Reforma de fecha 16 de abril del 2021

I. Las licencias sin goce de sueldo se concederán hasta por un año en los casos siguientes:

a) A los trabajadores que sean electos para el desempeño de cargos de elección popular, solo por el período que fue electo;

b) A los trabajadores que así lo soliciten,

Reforma de fecha 10 de abril del 2019

c) Para disfrutar una segunda licencia, el trabajador deberá haber laborado por lo menos un año ininterrumpido.

Adición de fecha 10 de abril del 2019

Estas licencias se solicitarán al Departamento de Recursos Humanos, quien autorizará la licencia, si esta procede.

II. Las licencias con goce de sueldo se concederán en los casos siguientes:

a) Al trabajador, por fallecimiento de un familiar en primer y segundo grado, por consanguinidad y afinidad, se le concederán cinco días hábiles de licencia con goce de sueldo; para esto bastará la solicitud directa del trabajador, anexando copia del acta de defunción o comprometiéndose en su caso a entregarla dentro de los diez días posteriores a la terminación de la licencia;

b) Otorgar permisos de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos, y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

c) Por la participación del trabajador en actos oficiales como representante de la Universidad;

d) Por cinco días hábiles y por una sola vez cuando el trabajador o trabajadora, contraiga matrimonio, siempre y cuando sean estos continuos e inmediatos y/o posteriores a la fecha del enlace. Igualmente deberá comprobar el motivo del permiso presentando el acta de matrimonio del Registro Civil correspondiente, dentro de los diez días hábiles posteriores al matrimonio.

ARTÍCULO 33.- La solicitud de licencia del trabajador, deberá ser tramitada cuando menos con quince días de anticipación. La solicitud no implica la autorización de la misma.

Reforma de fecha 16 de abril del 2021

ARTÍCULO 34.- Las solicitudes de licencias a que se refiere el artículo 32 Fracción II. serán tramitadas por el jefe inmediato y resueltos por el Rector de la Universidad.

ARTÍCULO 35.- El trabajador que solicite una licencia, podrá disfrutarla a partir de la fecha en que se le notifique la autorización.

ARTÍCULO 36.- Los trabajadores que tengan más de doce meses de prestar sus servicios de manera continua, tendrán derecho a tres períodos de vacaciones al año, de acuerdo al calendario oficial de la Universidad.

ARTÍCULO 37.- Las vacaciones deberán concederse y disfrutarse dentro de los seis meses siguientes al vencimiento del período correspondiente, y en caso de no haberse gozado, se asignarán conforme al calendario oficial de la Universidad.

ARTÍCULO 38.- Una vez definido el período vacacional que disfrutará el trabajador, el Jefe Inmediato, lo comunicará al Departamento de Recursos Humanos, a fin de calendarizarlas y que el disfrute de las vacaciones por los trabajadores, no afecten o interrumpan las labores de la Universidad.

ARTÍCULO 39.- El sueldo que corresponda a los trabajadores durante el período de vacaciones, será liquidado con anticipación, o al inicio del mismo.

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

ARTÍCULO 40.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y la Universidad:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión



Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;

- VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y Reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador;
- VIII. Cuando aparecieran irregularidades en la gestión de los trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores, bienes, podrían ser suspendidos hasta por sesenta días por la Universidad, mientras se práctica la investigación y se resuelve lo conducente, sin perjuicio de lo que dispongan otras leyes sobre la materia.

ARTÍCULO 41. - En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 42.- La suspensión a que se refiere el artículo 40 surtirá efectos:

- I. En los casos de las fracciones I y II del artículo referido, desde la fecha en que la Universidad tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por la Institución de Seguridad Social que preste el servicio oficialmente, o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en el orden normativo que corresponda, para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;
- II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra de la Universidad o sus compañeros de trabajo;
- III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años;
- IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que la Universidad tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses, una vez cumplido el termino, si aún no ha solventado la deficiencia, se rescindirá la relación laboral sin responsabilidad para la Universidad; y
- V. En el caso de la fracción VIII, desde el momento en que la Universidad tenga conocimiento de las irregularidades en la gestión del trabajador o los trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores o bienes.

ARTÍCULO 43.- El trabajador deberá regresar a su trabajo:

En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 40, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y

En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 40, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

ARTÍCULO 44.- Los hechos que den origen a la suspensión o la terminación de los efectos del contrato, se harán constar invariablemente en un acta administrativa ante dos testigos que se levante a instancia del jefe inmediato del trabajador, asistido por el Abogado General de la Universidad y, con toda precisión se asentarán los hechos circunstanciados, en que se funde la suspensión o terminación.

ARTÍCULO 45.- Para dejar sin efectos un contrato de un trabajador y proceder a dictar la baja, por incapacidad física o mental, serán necesarios los dictámenes médicos que emita la Institución de Seguridad Social que preste dicho servicio oficialmente.

ARTÍCULO 46.- Cuando un trabajador presente su renuncia, esta deberá ser mediante un escrito firmado y preferentemente asentar la huella digital ante la presencia del Departamento de Recursos Humanos, el trabajador causará baja desde la fecha en que se indique su renuncia.

ARTÍCULO 47.- Siendo el salario la retribución por la prestación de un servicio personal subordinado, no se considera descuento de salario, el no pago del día que haya faltado a laborar en forma injustificada el trabajador.

CAPITULO XI

DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD

ARTÍCULO 48.- La Universidad está obligada de acuerdo con lo que establece la Ley a:

- I. Cubrir a los trabajadores sus salarios y demás prestaciones que devenguen en los términos y plazos convenidos;
- II. Cubrir a los deudos de los trabajadores que fallezcan, los pagos que correspondan a su liquidación de prestaciones proporcionales;
- III. Proporcionar al trabajador en los casos de comisiones fuera de la ciudad y conforme a las disposiciones correspondientes pasajes y viáticos; y
- IV. Proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento con objeto de que los mismos puedan desempeñar adecuadamente sus funciones en la Universidad.

ARTÍCULO 49.- El trabajador está obligado a:

- I. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que reciba de sus superiores en asuntos propios del servicio;



- II. Asistir puntualmente a sus labores;
- III. Desempeñar sus labores con intensidad cuidado y esmero apropiados sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos;
- IV. Cumplir con las comisiones que se le encomiende;
- V. Observar buenas costumbres dentro del servicio y ser respetuoso con sus superiores, compañeros y subalternos;
- VI. Tratar con cortesía y diligencia al público;
- VII. Participar en los programas de capacitación y adiestramiento observando puntualidad en los mismos y sujetándose a las evaluaciones, las que deberán ser aprobatorias;
- VIII. Guardar reserva de los asuntos que sean de su conocimiento por motivo de su trabajo;
- IX. Responder del manejo apropiado de documentos correspondencia valores y efectos que se le confíen con motivo de su trabajo;
- X. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;
- XI. Cumplir con las medidas de seguridad e higiene y, demás disposiciones sanitarias establecidas en el Protocolo de Seguridad Sanitaria vigente en la Universidad;
Reforma de fecha 16 de octubre del 2020
- XII. Portar en todo momento dentro de la Universidad el gafete de identificación;
- XIII. Abstenerse de realizar actos de proselitismo político, o cualquier otro que incluya el hacer propaganda de ninguna clase en su horario de trabajo; dentro de los edificios y lugares de trabajo
- XIV. Tratar con cuidado y conservar en buen estado los muebles máquinas y útiles que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo de tal manera que solo sufran el deterioro que corresponde al paso del tiempo y del uso normal tan luego como lo advierta informará a sus superiores de los desperfectos en los citados bienes;
- XV. Emplear con la mayor economía los materiales que le fueron proporcionados para el desempeño de su trabajo;
- XVI. Presentarse aseado y correctamente vestido, será obligatorio el uso durante las labores de los uniformes y prendas de vestir que para el efecto asigne la Universidad;

- XVII. Dar aviso a la Universidad al Departamento de Recursos Humanos o a su jefe inmediato el mismo día que se encuentra enfermo y, en su caso, el lugar en que se encuentra recluido;
- XVIII. Para los efectos de la fracción anterior hacer llegar dentro de las veinticuatro horas siguientes al departamento de Recursos Humanos la incapacidad expedida por Institución de Seguridad Social que preste el servicio oficialmente a la Universidad;
- XIX. En caso de renuncia entregar con anticipación los expedientes fondos, valores y bienes cuya atención administración y guarda este a su cuidado en los términos de las disposiciones legales aplicables;
- XX. Registrar su domicilio y teléfono particulares, en el departamento de Recursos Humanos de la Universidad y dar aviso al mismo cuando estos sean cambiados dentro de los cinco días siguientes a esos hechos, y
- XXI. Realizar el pago de los daños que se causen a los bienes de la Universidad, cuando resulten de los hechos atribuibles a él.

ARTÍCULO 50.- Queda prohibido al trabajador:

- I. Proporcionar sin la debida autorización documentos datos e informes de los asuntos materia de su área de adscripción;
- II. Destruir, sustraer y ocultar o perder intencionalmente, cualquier documento, expediente o información procesada en cualquier medio electrónico;
- III. Hacer anotaciones inexactas o alteraciones en cualquier documento oficial de manera dolosa;
- IV. Desatender sin autorización su trabajo en las horas de labores;
- V. Distraer de sus labores a sus compañeros con actividades ajenas al trabajo que tienen encomendado;
- VI. Ausentarse del centro de trabajo en horas de labores, sin el permiso correspondiente;
- VII. Causar daño o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo, materias primas y demás objetos que estén al servicio de la Universidad;
- VIII. Hacer uso indebido o desperdiciar el material de oficina que proporciona la Universidad;
- IX. Usar las herramientas y útiles de trabajo que se le suministren para objeto distinto el que estén al servicio de la Universidad;
- X. Utilizar los servicios de sus subalternos en asuntos ajenos a las labores oficiales;

- XI. Incurrir en actos de violencia, inmorales, amagos, calumnias, difamación, injurias, acoso sexual o cualquier conducta que constituya un delito o malos tratos contra sus jefes o compañeros contra los familiares de uno u otros ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, así como a través de las Redes Sociales;
- XII. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labores, excepto si por razón de su trabajo están debidamente autorizadas para ello;
- XIII. Ejecutar actos que afecten el decoro de las oficinas o la consideración del público, o la de sus compañeros de trabajo;
- XIV. Introducir e ingerir bebidas embriagantes, drogas o enervantes, así como el uso de las mismas en los centros de trabajo o durante la jornada de labores;
- XV. Solicitar o aceptar gratificaciones u obsequios para dar preferencia en el despacho de los asuntos por no obstaculizarlos o a cambio de prometer resoluciones en uno u otro sentido y por motivos análogos;
- XVI. Hacer compras, ventas, rifas, tandas, etc., dentro del centro de trabajo;
- XVII. Hacer préstamos con intereses a sus compañeros de trabajo;
- XVIII. Dar referencias de carácter oficial sobre el comportamiento y servicios de empleados que hayan tenido o tengan a sus órdenes;
- XIX. Hacer anotaciones falsas o impropias en los registros de asistencia del personal o permitir que otros lo hagan;
- XX. Ingresar en el centro de trabajo después de las horas de labores, si no se cuenta con la autorización correspondiente;
- XXI. Celebrar reuniones o actos de cualquier índole dentro de los recintos oficiales sin la previa autorización de la Universidad; y
- XXII. Las demás consideradas en la Ley y normatividad de la materia.

ARTÍCULO 51.- El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere este capítulo, se harán constar en el acta que se levantará ante la instancia que corresponda de acuerdo a la naturaleza de la falta, siguiendo la normatividad que corresponda.

CAPITULO XII SANCIONES A LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 52.- Son causas de sanción, aplicable a todos los miembros de la Universidad:

- I. La realización de actos que afecten o impidan el cumplimiento de los objetivos de la Universidad;
- II. Las agresiones físicas, morales o verbales contra cualquier miembro de la Universidad, dentro o fuera de la Universidad, así como a través de las Redes Sociales;
- III. La utilización del patrimonio de la Universidad para fines distintos a aquellos que está destinado, así como los daños intencionales ocasionados al mismo;
- IV. Los actos contra la disciplina, el orden, la seguridad sanitaria, la moral y las buenas costumbres que afecten a la Universidad;

Reforma de fecha 16 de octubre del 2020

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

ARTÍCULO 53.- Las sanciones que podrán imponerse, serán las siguientes:

- I. A los miembros del personal de la Universidad:
 - a) Amonestación pública o privada
 - b) Pago o reposición del equipo material y bienes muebles o inmuebles dañados o perdidos por negligencia o mal uso;
 - c) Suspensión de salarios; y
 - d) La rescisión del contrato.

ARTÍCULO 54.- Las sanciones impuestas por un funcionario distinto del Rector, podrán ser recurridas ante éste, por escrito.

ARTÍCULO 55.- Más de tres faltas en un periodo de 30 días injustificadas a sus labores, en los términos de las presentes condiciones, será causa para demandar la rescisión del contrato conforme a lo dispuesto en la Ley.

ARTÍCULO 55 BIS.- Sera causa de sanción el incumplimiento a lo estipulado en la fracción XI del Artículo 49, que aplicara por cada tres infracciones la retención de un día de salario, así como el acumular más de 9 infracciones, en un periodo de 30 días, por incumplimiento se aplicara la sanción prevista en la fracción d) del artículo 53, de este ordenamiento legal.

Adición de fecha 16 de octubre del 2020

ARTÍCULO 56.- Las sanciones previstas en este capítulo se aplicarán con independencia de la responsabilidad administrativa, penal, civil o laboral que proceda de conformidad con las leyes de la materia.

ARTÍCULO 57- La rescisión del contrato de trabajo solamente podrá darse en los supuestos y las formas en que señala la Ley.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - En todo lo no previsto por este ordenamiento se aplicará la Ley Federal del Trabajo, la Ley Estatal de Educación de Coahuila, Ley General de Responsabilidades Administrativas, y/o Ley de Responsabilidades de los Funcionarios Públicos Estatales y Municipales del Estado de Coahuila de Zaragoza, Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Coahuila, Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa de Coahuila de Zaragoza, así como los convenios celebrados entre la Federación y el Estado y, el Decreto de Creación de la Universidad Tecnológica de Torreón de fecha 13 de noviembre de 1998, modificado en fechas de fecha 12 de noviembre de 2010, 26 de abril y 02 de agosto de 2013, publicadas en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza, facultando al Rector para que realice la interpretación que conforme a derecho proceda.

SEGUNDO. - Las presentes disposiciones legales, se someterá para su aprobación ante el H. Consejo Directivo, y una vez aprobado, previas formalidades de ley, será depositado en la H. Junta de Conciliación y Arbitraje, y posteriormente se publicará en los medios de difusión interno de la Universidad, para su divulgación, conocimiento y aplicación a los trabajadores de la institución.

TERCERO. - A partir de la entrada en vigor del presente reglamento, queda abrogado el Reglamento Interior y Condiciones de Trabajo, aprobado en fecha 07 de abril de 2014, en la Sesión Ordinaria número 50 del Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de Torreón.

CUARTO. - A partir de la entrada en vigor de las presentes Condiciones Generales de Trabajo de la Universidad Tecnológica de Torreón, queda abrogado el anterior ordenamiento legal, aprobado en fecha 26 de octubre de 2017, lo anterior derivado de la actualización y adecuación a las necesidades de la institución.

Acuerdo por medio del cual se adiciona el artículo 16 Bis he inciso c) fracción I del artículo 32 y se reforma el inciso b) de la fracción I del artículo 32 del presente Reglamento.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por parte del H. Consejo Directivo.

SEGUNDO. - El H. Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de Torreón, da por aprobado el presente Reglamento, en su Sesión Ordinaria No. 71 del Consejo Directivo de fecha 10 de abril de 2019.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - Acuerdo por medio del cual se reforma la Fracción XI del artículo 49; Se adiciona la Fracción V del artículo 52 y se adiciona el artículo 55 BIS, todos de este ordenamiento legal.

SEGUNDO. – El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por parte del H. Consejo Directivo.

TERCERO. - El H. Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de Torreón, da por aprobado el presente Reglamento, en su Sesión Ordinaria No. 77 del Consejo Directivo de fecha 16 de octubre de 2020.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - Acuerdo por medio del cual se reforma el artículo 32 y 33; de este ordenamiento legal.

SEGUNDO. – El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por parte del H. Consejo Directivo.

TERCERO. - El H. Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de Torreón, da por aprobado el presente Reglamento, en su Sesión Ordinaria No. 79 del Consejo Directivo de fecha 16 de abril de 2021.

H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TORREÓN

POR LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE COAHUILA

M.C. FRANCISCO MANUEL OSORIO MORALES.
PRESIDENTE SUPLENTE

POR LA COORDINACIÓN GENERAL DE UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS Y POLITÉCNICAS

M.C. VICTOR ALEJANDRO ZARCO TEJEDA
VOCAL SUPLENTE

POR LA SECRETARÍA DE ECONOMÍA
DE COAHUILA

LIC. NOELIE LÓPEZ BAILLE
VOCAL SUPLENTE

POR LA SECRETARÍA DE FINANZAS
DE COAHUILA

LIC. MARÍA TERESA NARES CISNEROS
VOCAL TITULAR

POR LA SUB DELEGACION FEDERAL DE LA SEP

LIC. LIZETT CRISTINA VILLARREAL OREZZA

POR EL SECTOR PRODUCTIVO.

LIC. LUIS REY DELGADO GARCÍA
VOCAL TITULAR

LIC. MANUEL DE LA PARRA VIESCA
VOCAL TITULAR

POR EL R. AYUNTAMIENTO DE
TORREÓN

ING. SANDRA GUADALUPE MIJARES ACUÑA
VOCAL SUPLENTE

POR LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE
TORREÓN.

ING. RAÚL MARTÍNEZ HERNÁNDEZ
SECRETARIO TÉCNICO.

ESTA ES LA ÚLTIMA HOJA DE UN TOTAL DE 17 (DIECISIETE) CORRESPONDIENTE AL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA NÚMERO 79 DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TORREÓN.