



REGLAMENTO INTERIOR Y CONDICIONES DE TRABAJO  
DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TORREÓN

	Pág.
<i>X</i> CAPÍTULO I NATURALEZA, FINES Y ATRIBUCIONES DE LA UNIVERSIDAD .....	3
CAPÍTULO II DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN .....	4
<i>Q</i> CAPÍTULO III DE LOS CONTRATOS Y NOMBRAMIENTOS .....	5
CAPÍTULO IV DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD .....	6
CAPÍTULO V SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO .....	7
CAPÍTULO VI HORAS DE ENTRADA Y SALIDA DE LOS TRABAJADORES, TIEMPO DESTINADO PARA LAS COMIDAS Y PERÍODOS DE REPOSO DURANTE LA JORNADA.....	9
CAPÍTULO VII LUGAR DE TRABAJO .....	10
CAPITULO VIII DE LA LIMPIEZA DE LOCALES, MOBILIARIO, APARATOS Y UTILES DE TRABAJO .....	10
CAPITULO IX DEL SALARIO .....	11
CAPITULO X ASIENTOS Y SILLAS .....	12
CAPITULO XI DE LOS RIESGOS DE TRABAJO, SEGURIDAD E HIGIENE .....	12
CAPITULO XII LABORES INSALUBRES Y PELIGROSAS QUE NO DEBEN DESEMPEÑAR LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS .....	14



*J* *OR*



*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

CAPITULO XIII  
TIEMPO Y FORMA EN QUE LOS TRABAJADORES SE SOMETERÁN A LOS EXAMENES  
MÉDICOS ..... 15

CAPITULO XIV  
DE LAS VACACIONES, DESCANSOS, AGUINALDO Y LICENCIAS ..... 15

CAPITULO XV  
DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN, TRASLADOS Y PERMUTAS .....17

CAPITULO XVI  
DE LA PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD EN EL TRABAJO ..... 17

CAPITULO XVII  
DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD ..... 18

CAPITULO XVIII  
SANCIONES ..... 21

CAPITULO XIX  
DE LAS REFORMAS ..... 23

TRANSITORIOS ..... 23



JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
TORREÓN, COAHUILA.

*[Handwritten mark on the right margin]*



*[Handwritten signatures and initials at the bottom]*



CAPITULO I

NATURALEZA, FINES Y ATRIBUCIONES DE LA UNIVERSIDAD

**ARTÍCULO 1.-** La Universidad Tecnológica de Torreón es un Organismo Público Descentralizado de carácter Estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, y tiene a su cargo el despacho de los asuntos que le encomienda el Decreto de Creación expedido por el Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza, y publicado en el Periódico Oficial de fecha 13 de Noviembre de 1998, 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.

**ARTÍCULO 2.-** La Universidad Tecnológica de Torreón tendrá como domicilio para todos los efectos legales, el ubicado en Carretera Torreón – Matamoros Kilometro 10 s/n, Ejido El Águila del Municipio de Torreón Coahuila. Con la posibilidad de ampliar su ámbito o cobertura a otros Campus dentro de la circunscripción territorial del Estado.

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

- I. **Universidad:** La Universidad Tecnológica de Torreón;
- II. **Decreto:** El Decreto que crea a la Universidad Tecnológica de Torreón, como un Organismo Público Descentralizado del Gobierno de Coahuila;
- III. **Decreto Reformado y Adicionado;** Al Decreto de Creación de fecha 13 de noviembre de 1998, reformado y adicionado 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, según corresponda;
- IV. **Ley:** La Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- V. **Consejo Directivo:** El Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de Torreón;
- VI. **Rector:** El Rector de la Universidad Tecnológica de Torreón;
- VII. **Trabajadores:** Los empleados de la Universidad Tecnológica de Torreón;
- VIII. **Coordinación:** La Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas; y
- IX. **Seguridad Social:** La Institución de Seguridad Social que preste el servicio oficialmente.

**ARTÍCULO 4.-** Las disposiciones de este reglamento rigen a los trabajadores que prestan sus servicios a la Universidad, cualquiera que sea su forma de contratación, categoría o relación de mando. No estableciendo condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

**ARTÍCULO 5.-** Los Trabajadores atenderán a la debida observancia de este reglamento, dictando y acatando las órdenes e instrucciones que correspondan, sin actitudes ofensivas para la dignidad de sus subalternos y/o superiores, con la claridad y firmeza que demande la disciplina; así como la atención de responsabilidades y despacho de los asuntos de su competencia.



JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
TORREON, COAHUILA.





Sus trabajadores cumplirán con todo celo y esmero sus obligaciones, y desempeñarán con eficacia las funciones que les corresponden.

**ARTÍCULO 6.-** El personal directivo de la Universidad, vigilará la debida observancia y cumplimiento de este reglamento, dictando en términos comedidos las órdenes e instrucciones que correspondan, con la claridad y firmeza que demande la disciplina, la atención de servicios y el despacho de los asuntos de su competencia.

**ARTÍCULO 7.-** La relación de trabajo entre la Universidad y sus trabajadores, se regirán por la normatividad siguiente:

- I. El Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- II. La Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- III. El Decreto de Creación, reformado y adicionado 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, según corresponda, y
- IV. Las demás disposiciones legales que le sean aplicables.

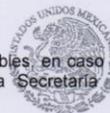
**ARTÍCULO 8.-** El presente reglamento, es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y la Universidad en el desarrollo de los trabajos al interior de la misma.

## CAPITULO II

### DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN

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

- I. Cumplir con el procedimiento de selección establecido por la Universidad;
- II. Ser mayor de 18 años;
- III. Ser de nacionalidad mexicana con las salvedades previstas en las leyes aplicables, en caso de ser de nacionalidad extranjera, deberá estar legalmente autorizado por la Secretaría de Gobernación para trabajar en el país y en el puesto de que se trate;
- IV. Presentar la solicitud por escrito, la cual deberá contener los datos necesarios para conocer los antecedentes del solicitante y características personales;
- V. Presentar la información documental complementaria que acredite la calidad personal técnica o profesional del aspirante a ingresar al servicio de la Universidad;
- VI. Tener la escolaridad requerida para el puesto;
- VII. Gozar de buena salud y no padecer incapacidad orgánica, incurable que impida el desempeño del puesto a que se aspira;



COMISIÓN LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
TORREÓN, COAHUILA.





- VIII. No haber sido condenado por delito grave o intencional;
- IX. Estar en ejercicio de los derechos civiles y jurídicos de acuerdo con la ley, y que les corresponda conforme a su sexo y edad;
- X. Firmar el nombramiento o contrato; y
- XI. Demás previstos en la Ley.

### CAPITULO III

#### DE LOS CONTRATOS Y NOMBRAMIENTOS

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

**ARTÍCULO 11.-** Los contratos y nombramientos serán suscritos por el Rector, de conformidad con la Fracción IX del Artículo DÉCIMO CUARTO del Decreto de Creación reformado, adicionado y publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Coahuila, en fecha 26 de abril de 2013.

**ARTÍCULO 12.-** Los nombramientos y /o contratos deberán contener:

- a) Nombre, nacionalidad, estado civil, sexo, domicilio del designado;
- b) Los números de cédulas del registro Federal de Contribuyentes, así como la cédula profesional cuando proceda;
- c) Los servicios que deberá prestar el trabajador;
- d) Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
- e) La duración de la Jornada;
- f) El lugar de la prestación de los servicios;
- g) El monto del salario y demás prestaciones que deberá percibir el trabajador;
- h) El Lugar, fecha y forma de pago;
- i) La fecha en que se expide; y
- j) La fecha en que deberá presentarse a prestar su servicio.

**ARTÍCULO 13.-** Expedido el nombramiento y/o contrato, el trabajador deberá:

- I. Tomar posesión del cargo y aceptar las condiciones establecidas, y
- II. Presentarse a laborar a partir de la fecha que se indique el nombramiento y/o contrato.





El nombramiento y/o contrato que se expida quedará insubsistente cuando el trabajador no se presente a tomar posesión del empleo conferido en un plazo de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente del que se le dé aviso. A ningún nombramiento y/o contrato, se le podrá dar efecto retroactivo.

**ARTÍCULO 14.-** El contrato y/o nombramiento aceptado por el trabajador, obliga a éste a cumplir con los deberes inherentes al mismo, y a observar las disposiciones contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, el presente reglamento y las disposiciones normativas vigentes en la Universidad.

**ARTÍCULO 15.-** Será nulo el nombramiento y/o contrato que se expida al trabajador, en los casos siguientes:

- I. Cuando por error administrativo se omitan o consignen datos equivocados, en cuyo caso se expedirá un nuevo nombramiento y/o contrato en un término no mayor de treinta días hábiles, sin perjuicio alguno para el trabajador; y
- II. Cuando el trabajador incurra en falta de probidad u honradez, proporcionando datos falsos, en este caso quedará sin efecto el contrato.

#### CAPÍTULO IV

#### DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD

**ARTÍCULO 16.-** 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.

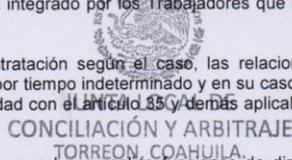
El Personal Académico de acuerdo con la duración de sus funciones se divide en Personal Académico por Tiempo Determinado y por Tiempo Indeterminado.

El Personal Académico será el contratado por la Universidad para el desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación, vinculación y difusión, en los términos de las normas y disposiciones legales y reglamentarias y de los planes y programas académicos que se aprueben.

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.

La Universidad también considera, como formas de contratación según el caso, las relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeta a prueba o a capacitación inicial, de conformidad con el artículo 15 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 17.-** Será considerado personal de confianza, aquel que realice funciones de dirección, administración o fiscalización.





**ARTÍCULO 18.-** El personal de confianza de la Universidad será designado por el Rector, y se consideran trabajadores de confianza, los siguientes:

- I. El o la titular de Rectoría;
- II. Secretarías;
- III. Direcciones de Área;
- IV. Subdirecciones; y
- V. Jefaturas de Departamento.

#### CAPITULO V

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

**ARTÍCULO 19.-** 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. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad; y
- IX. Cuando aparecieran irregularidades en la gestión de los trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores, bienes, 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 disponga la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y los Municipios.





**ARTÍCULO 19 BIS.-** 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 20.-** La suspensión a que se refiere el artículo 19 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 periodo 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;
- V. En el caso de la fracción VIII, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente; y
- VI. En el caso de la fracción IX, desde el momento en que la Universidad tenga conocimiento de las irregularidades en la gestión del trabajador o los trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores o bienes.

**ARTÍCULO 21.-** El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 19, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y
- II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 19, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

**ARTÍCULO 22.-** Los hechos que den origen a la suspensión o la terminación de los efectos del nombramiento y/o contrato, se harán constar invariablemente en una acta administrativa que se levante a instancia del jefe inmediato del trabajador, asistido por el Abogado General de la Universidad, siempre comparecerá el trabajador afectado en las diligencias respectivas, a excepción de las actas levantadas por motivo de abandono de empleo. Con toda precisión se asentarán los hechos circunstanciados, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto copia al trabajador.





**ARTÍCULO 23.-** Para dejar sin efectos un nombramiento y/o contrato del trabajador y proceder a dictar la baja, por incapacidad física o mental, serán necesarios los dictámenes médicos que emita la Institución de Seguridad Social que preste dicho servicio oficialmente.

**ARTÍCULO 24.-** Cuando un trabajador decida renunciar a su trabajo, deberá presentar un escrito firmado de su puño y letra y asentar la huella digital con su dedo índice derecho, ante el Departamento de Recursos Humanos, quien cotejará la firma que la calce con otras indubitables del trabajador que obren en su expediente, asentando que se marcó la huella digital del trabajador ante su presencia. El trabajador causará baja en la fecha en que se indique el escrito de renuncia.

No procederá la renuncia de un trabajador suspendido para investigación en términos del artículo 19 fracción IX de este Reglamento.

## CAPÍTULO VI

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

**ARTÍCULO 25.-** La jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador debe estar a disposición de la Universidad para prestar sus servicios conforme a los horarios, salario y demás condiciones laborales que se fijen en el nombramiento o en el contrato respectivo.

**ARTÍCULO 26.-** La Duración máxima de la jornada será: ocho horas de jornada diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta:

- I. Diurna. La comprendida entre las seis y las veinte horas;
- II. Nocturna. La comprendida entre las veinte horas y las seis horas del día siguiente, y
- III. Mixta. La que comprenda fracciones de jornadas diurna y nocturna siempre que el período nocturno sea inferior a tres horas y media, pues de ser superior se entenderá por jornada nocturna.

**ARTÍCULO 27.-** Las jornadas de trabajo no podrá exceder el máximo legal de 40 horas a la semana.

**ARTÍCULO 28.-** El Trabajador que cumpla una jornada continua, tendrá media hora diaria para comer, durante la cual podrá retirarse de su lugar de adscripción, siempre y cuando las condiciones lo permitan y no se afecte la carga de trabajo.

**ARTÍCULO 29.-** Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

**ARTÍCULO 30.-** En el caso de los trabajadores de jornada discontinua registrarán su entrada cada vez que reinicien su actividad.

**ARTÍCULO 31.-** Los trabajadores registrarán la asistencia a sus labores, tanto a la entrada como a la salida, con los sistemas dispuestos por la Universidad.

**ARTÍCULO 32.-** Se considera retardo, el registro de la asistencia después de la hora de entrada del trabajador y hasta diez minutos después de dicha hora, cualquier registro posterior se considerará falta.





**ARTÍCULO 33.-** Se considera falta de asistencia injustificada cuando el trabajador registre su asistencia después del lapso considerado como retardo.

**ARTÍCULO 34.-** Se entiende que un trabajador, incurre en abandono de empleo, cuando ocurren los supuestos siguientes:

- I. Que el trabajador abandone el lugar donde presta sus servicios sin la debida autorización o sin causa justificada, una vez que hayan registrado su asistencia de labores;
- II. El abandono momentáneo de las labores encomendadas al trabajador que ponga en peligro la salud o la vida de las personas en el centro de trabajo, la integridad o la seguridad de los bienes de la Universidad, o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio; y
- III. Los demás que se encuentren previstas en otras disposiciones aplicables.

**ARTÍCULO 35.-** No será considerado abandono de trabajo, el retiro del trabajador del centro de trabajo sin la autorización correspondiente, cuando este sea por causas de fuerza mayor. Teniendo el trabajador 24 horas a partir de que abandonó el trabajo para justificarlo.

**ARTÍCULO 36.-** El único medio admisible por la Universidad para justificar las inasistencias por enfermedad son las incapacidades que expida la Institución de Seguridad Social que preste dicho servicio oficialmente a la Institución, y deberá presentarse al Departamento de Recursos Humanos dentro de las veinticuatro horas siguientes a su expedición, lo cual puede realizarse por cualquier familiar. Los documentos expedidos por organismos, personas o instituciones diversas no tendrán validez para la Universidad.

**ARTÍCULO 37.-** La falta de presentación de las documentales a que se refiere el artículo anterior, se considera falta injustificada.

**ARTÍCULO 38.-** La omisión del registro de asistencia de la entrada o de la salida, será considerada falta de asistencia injustificada.

**ARTÍCULO 39.-** Las faltas injustificadas de asistencia a que se refieren los artículos anteriores privan al trabajador del derecho de percibir el salario correspondiente al tiempo de labores no desempeñadas.

**ARTÍCULO 40.-** 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 VII

#### LUGAR DE TRABAJO

**ARTÍCULO 41.-** 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 VIII

#### DE LA LIMPIEZA DE LOCALES, MOBILIARIO, APARATOS Y ÚTILES DE TRABAJO

**ARTÍCULO 42.-** El aseo de locales y mobiliario, aparatos y útiles de trabajo se realizará de acuerdo con los horarios que se establezcan para estos fines, y de acuerdo a las necesidades de la Universidad.





**ARTÍCULO 43.-** Cuando a juicio de las Autoridades Universitarias, se hubiere incurrido en responsabilidades por haber causado intencionalmente o por imprudencia manifiesta, la pérdida o deterioro de las herramientas, instrumentos, equipo o mobiliario, se sancionará al trabajador, y quedará obligado a reparar el daño causado, y cuando no sea posible esto, se sustituirá por otro de idénticas características técnicas, o en su defecto se cubrirá el costo a la Universidad de acuerdo al precio del mercado.

**ARTÍCULO 44.-** Los trabajadores deberán comunicar en forma inmediata a su jefe, los desperfectos o irregularidades que sufran los mobiliarios e instrumentos de trabajo que les haya asignado como resguardo la Universidad.

#### CAPITULO IX DEL SALARIO

**ARTÍCULO 45.-** El salario es la retribución que la Universidad debe pagar al trabajador a cambio de los servicios prestados.

**ARTÍCULO 46.-** Los salarios devengados por los trabajadores de la Universidad serán cubiertos de conformidad a los días y fechas que determine la Universidad.

**ARTÍCULO 47.-** 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.

**ARTÍCULO 48.-** 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 49.-** 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;



JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
Coahuila

REGlamento Interior y Condiciones de Trabajo de la Universidad Tecnológica de Torreón



*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signature on the right margin]*

*[Handwritten initials at the bottom center]*



VIII. De hacer efectiva alguna sanción impuesta, conforme a este reglamento y otras disposiciones de la Universidad; y

IX. Retenciones por concepto de Impuestos.

**ARTÍCULO 50.-** Los trabajadores recibirán su salario íntegro:

I. En los días de descanso obligatorio; y

II. En vacaciones.

**ARTÍCULO 51.-** Para dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 45, el pago de los salarios del trabajador se hará mediante el depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por la Universidad.

**ARTÍCULO 52.-** El monto total de los descuentos no podrá exceder del 30% del importe del salario del trabajador, excepto en el caso de que el mismo trabajador lo solicite; sin embargo, la cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor al importe del salario de un mes, con excepción de las cuotas de seguridad social y aquellas que fije la Autoridad Judicial, y las que establezca la ley correspondiente.

**ARTÍCULO 53.-** 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.

#### CAPÍTULO X

##### ASIENTOS Y SILLAS

**ARTÍCULO 54.-** La Universidad se compromete a mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores. Su uso debe armonizar la protección de la salud de los trabajadores con la ejecución debida del trabajo, con tal fin quedan a su disposición.

#### CAPÍTULO XI

##### DE LOS RIESGOS DE TRABAJO, SEGURIDAD E HIGIENE

**ARTÍCULO 55.-** Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

**ARTÍCULO 56.-** Los trabajadores estarán obligados a cumplir con las normas de seguridad e higiene establecidas por la Universidad y usar, en su caso, los equipos que la misma proporcione para su seguridad personal, así como asistir a los cursos que sobre la materia imparta la Universidad

**ARTÍCULO 57.-** 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 58.-** La Universidad con el fin de que las posibilidades de consumación de riesgo de trabajo en las actividades que los trabajadores desarrollan, se prevengan o reduzcan al máximo, se adoptara las medidas siguientes:





- I. Se establecerán programas de divulgación dirigidos a los trabajadores sobre técnicas para la prevención de riesgos de trabajo;
- II. Se dotará a los trabajadores de equipos, accesorios y dispositivos de protección adecuada a la actividad que desarrollan;
- III. Se impartirán cursos de primeros auxilios y técnicas de emergencia para casos de siniestros;
- IV. En todos los lugares de trabajo se instalarán avisos claros y precisos que sirvan a los trabajadores para prevenir y normar sus actos en relación a los equipos, y medidas adecuadas que deban adoptar para su protección, así como aquellos que indiquen las prohibiciones de acceso o de acciones a desarrollar;
- V. En las oficinas, los archivos, bodegas y lugares cerrados de la Universidad, estará prohibido fumar, encender fósforos e introducir alimentos y bebidas y en general, hacer cualquier acto que pueda provocar incendios, explosiones o desorden; y
- VI. Se deberá integrar una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, Protección Civil y Ecología con representantes de la Universidad y el personal que sea nombrado por los trabajadores. Los cuales deberán proponer las medidas adecuadas para prevenir los riesgos de trabajo y vigilar su cumplimiento.

**ARTÍCULO 59.-** Los Secretarios, Directores, Subdirectores, Jefes o responsables de área, están obligados a:

- I. Denunciar a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene sobre las violaciones que los trabajadores cometieren a las normas de seguridad contenidas en este reglamento y demás disposiciones.
- II. Los trabajadores tienen la obligación de reportar a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, las violaciones que sus superiores cometan en relación a las normas mencionadas, e
- III. Informar oportunamente a su jefe inmediato superior, a cerca de las condiciones defectuosas en instalaciones, maquinaria, herramienta o equipo que pueda motivar algún riesgo. Esto con el fin de que se tomen las medidas correctivas apropiadas para revenir el riesgo.

**ARTÍCULO 60.-** 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 maquinas, 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.

**ARTÍCULO 61.-** Las indemnizaciones y demás prestaciones que corresponden a los Trabajadores por riesgo profesionales y enfermedades, se tramitarán ante la Institución de Seguridad Social que preste el servicio oficialmente a la Universidad, en los términos de la Ley correspondiente. Cuando a consecuencia de un riesgo profesional un trabajador sufra incapacidad parcial permanente, la Universidad le proporcionará un empleo adecuado a sus aptitudes físicas y mentales, atendiendo al dictamen médico.

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

**ARTÍCULO 62.-** Se entiende que no existen en el centro de trabajo, labores insalubres o peligrosas, dada la naturaleza del trabajo que se desempeña, y la Universidad cumple afiliando a sus trabajadores a la Institución de Seguridad Social que preste el servicio oficialmente a la Universidad.

**ARTÍCULO 63.-** En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Quando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 64.-** 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.
- IV. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;





- V. 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 de trabajo durante el período señalado;
- VI. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción IV, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;
- VII. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y
- VIII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

**ARTÍCULO 65.-** Los servicios de guardería infantil se prestarán por la Institución de Seguridad Social que preste el servicio oficialmente a la Universidad.

**ARTÍCULO 66.-** En los establecimientos en que trabajen mujeres, la Universidad debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

### CAPÍTULO XIII

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

**ARTÍCULO 67.-** 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 o de drogas enervantes, psicotrópicos, etc.;
- V. En caso de epidemia; y
- VI. Cuando lo considere necesario al servicio médico de la Universidad.

### CAPÍTULO XIV

#### DE LAS VACACIONES, DESCANSOS, AGUINALDO Y LICENCIAS.

**ARTÍCULO 68.-** Los trabajadores que tengan más de doce meses de prestar sus servicios de manera continua, tendrán derecho a tres períodos en forma anual de vacaciones, de acuerdo al calendario autorizado por la Secretaría de Educación de Coahuila.

**ARTÍCULO 69.-** 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 70.-** Una vez definido el período vacacional que disfrutará el trabajador, el Rector lo comunicará al Departamento de Recursos Humanos, a fin de calendarizarlas y que el disfrute de las vacaciones por los trabajadores, no afecten o interrumpan las labores de la Universidad.

**ARTÍCULO 71.-** El sueldo que corresponda a los trabajadores durante el período de vacaciones, les será liquidado con anticipación, o al inicio del mismo.

**ARTÍCULO 72.-** Se consideran día de descanso:

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

**ARTÍCULO 73.-** La Universidad otorgará por concepto de aguinaldo, el importe de cuarenta días de salario, el cual deberá pagarse antes del 20 de diciembre de cada año.

**ARTÍCULO 74.-** La Universidad concederá licencias a los trabajadores que tengan más de tres años de servicio activo, conforme a lo siguiente:

- I. Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los casos siguientes:
  - a) A los trabajadores que sean electos para el desempeño de cargos de elección popular, desde la fecha de su elección;
  - b) A los trabajadores que así lo soliciten, siempre que el motivo de la solicitud no sea para desempeñar algún puesto remunerado con excepción de lo dispuesto por el artículo anterior.

Estas licencias se solicitarán al Jefe Inmediato, con una anticipación de quince días naturales a la fecha en que se pretenda empiecen a surtir sus efectos.

- II. Las licencias con goce de sueldo se concederán en los casos siguientes :
  - a) Al trabajador, por fallecimiento de un familiar en primer y segundo grado, por consanguinidad y afinidad, se le concederán tres días hábiles de licencia con goce de sueldo; para esto bastará la solicitud directa del trabajador, anexando copia del acta de defunción o comprometiéndose en su caso a entregarla dentro de los diez días posteriores a la terminación de la licencia;
  - b) Hasta diez días al año a las madres trabajadoras que tienen a su cuidado hijos menores de 8 años de edad, siempre y cuando se requiera, y se haga constar por la Institución Social que preste el Servicio oficialmente a la Universidad. En el caso de que la estructura familiar carezca de figura materna, esta prestación se concederá a quien ejerza la patria potestad del menor;
  - c) 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;
  - d) Por la participación del trabajador en actos oficiales como representante de la Universidad;
  - e) Para el trámite de asuntos de carácter personal y lo no dispuesto como caso concreto en las anteriores fracciones se considerará como caso especial y anticipadamente será analizado, sancionado y subsiguientemente turnado para dictamen final a la rectoría institucional.

CGUTyP  
REVISADO  
FECHA 18 MAR 2014  
FOLIO: 221  
UTT: 36

JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
TORREON, COAHUILA.



**ARTÍCULO 75.-** Las licencias a que se refiere la fracción II del artículo anterior, no podrán ser mayores de treinta días.

**ARTÍCULO 76.-** La solicitud del trabajador para gozar de lo señalado en los artículos anteriores no implica la autorización de la misma.

**ARTÍCULO 77.-** Las solicitudes de licencias a que se refiere el artículo 76, serán tramitadas por el jefe inmediato y resueltas por el Rector de la Universidad.

**ARTÍCULO 78.-** El trabajador que solicite una licencia, podrá disfrutarla a partir de la fecha en que se le notifique la autorización o en la fecha que en ella se señale.

**ARTÍCULO 79.-** Para obtener la prórroga de una licencia, será necesario solicitarlo cuando menos con tres días de anticipación al vencimiento de la que este disfrutando.

#### CAPITULO XV

##### DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN, TRASLADOS Y PERMUTAS.

**ARTÍCULO 80.-** El trabajador solo podrá ser cambiado de la adscripción señalada en su nombramiento y/o contrato, por las causas siguientes:

- I. A solicitud del trabajador, siempre y cuando la Universidad tenga la posibilidad de atenderlas;
- II. Por determinación de la Universidad, en el caso de reorganización de oficinas para la atención de programas o necesidades del servicio; y
- III. Por desaparición de la unidad administrativa y órgano de adscripción.

**ARTÍCULO 81.-** Los cambios de adscripción por necesidades del servicio, podrán ser temporales o definitivos. En ambos casos los trabajadores estarán obligados a acatar la orden de cambio.

**ARTÍCULO 82.-** Cuando el trabajador reciba por escrito una orden de cambio de adscripción y no lo acate dentro de los dos días posteriores a la fecha en que se le dio aviso, se considerará como abandono de empleo.

**ARTÍCULO 83.-** Cuando se trate de cambios de adscripción definitivos, o mayores de doce meses, de una población a otra, la Universidad pagará al trabajador el flete de transporte por menaje de casa y los pasajes de sus familiares.

**ARTÍCULO 84.-** Concedido un cambio de adscripción, el trabajador no podrá promover otro, sino pasado un año, a partir de la fecha del acuerdo respectivo.

#### CAPITULO XVI

##### DE LA PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD EN EL TRABAJO.

**ARTÍCULO 85.-** La Universidad y los trabajadores atenderán permanentemente el mejoramiento de la organización, de los sistemas y procedimientos, la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como el mejoramiento de las condiciones de seguridad e higiene en que se desarrolla el trabajo.





**ARTÍCULO 86.-** La elevación de la productividad tiene como objetivo, la prestación del servicio con la más alta calidad y eficiencia, que permita aumentar la efectividad en el cumplimiento de las funciones y atribuciones conferidas a cada oficina, dirección o departamento y su aportación al logro de los objetivos de la Universidad.

**ARTÍCULO 87.-** La productividad en el trabajo se determinará de acuerdo con el nivel de desempeño de las labores que se asignen a cada trabajador, durante las horas de jornada reglamentaria.

**ARTÍCULO 88.-** La Universidad establecerá indicadores de gestión para determinar el esfuerzo, responsabilidad, eficiencia, iniciativa y actitud hacia el trabajo, así como estimular la participación del trabajador en el logro de las metas cuatrimestrales y anuales establecidas en los programas de trabajo de la Universidad.

**ARTÍCULO 89.-** La Universidad organizará programas de capacitación y adiestramiento de manera sistemática y permanente que permitan a los trabajadores adquirir los conocimientos específicos en los perfiles de los puestos de que sean titulares.

**ARTÍCULO 90.-** Los objetivos de la capacitación son los siguientes:

- I. Aumentar la productividad, la calidad y la eficiencia del trabajador en su puesto; y
- II. Desarrollar habilidades y promover la formación para el desarrollo de las capacidades requeridas para el puesto.

**ARTÍCULO 91.-** La capacitación se impartirá dentro del horario normal de labores. Cuando por su naturaleza deba darse en horarios diferentes al normal o fuera de la Universidad, esta otorgará facilidades a los trabajadores para el efecto.

**ARTÍCULO 92.-** Los trabajadores quedarán obligados a:

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

## CAPITULO XVII

### DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD

**ARTÍCULO 93.-** La Universidad está obligada de acuerdo con lo que establece la Ley a:

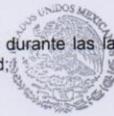
- I. Cubrir a los trabajadores sus salarios y demás prestaciones que devenguen en los términos y plazos convenidos;
- II. Cubrir a los deudos de los trabajadores que fallezcan, los pagos que correspondan a su liquidación de prestaciones proporcionales;
- III. Proporcionar al trabajador en los casos de 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 94.-** El trabajador está obligado a:

- I. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que reciba de sus superiores en asuntos propios del servicio;
- II. Asistir puntualmente a sus labores;
- III. Desempeñar sus labores con intensidad cuidado y esmero apropiados sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos;
- IV. Cumplir con las comisiones que se le encomiende;
- V. Observar buenas costumbres dentro del servicio y ser respetuoso con sus superiores, compañeros y subalternos;
- VI. Tratar con cortesía y diligencia al público;
- VII. Participar en los programas de capacitación y adiestramiento observando puntualidad en los mismos y sujetándose a las evaluaciones correspondientes;
- VIII. Guardar reserva de los asuntos que sean de su conocimiento por motivo de su trabajo;
- IX. Responder del manejo apropiado de documentos correspondencia valores y efectos que se le confien con motivo de su trabajo;
- X. Firmar la nómina, y el registro de asistencia;
- XI. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;
- XII. Cumplir con las medidas de seguridad e higiene que establezca la Universidad;
- XIII. Portar en todo momento dentro de la Universidad el gafete de identificación;
- XIV. Abstenerse de realizar actos de proselitismo político, o cualquier otro que incluya el hacer propaganda de ninguna clase en su horario de trabajo;
- XV. Abstenerse de realizar actos de proselitismo político, o cualquier otro que incluya el hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios y lugares de trabajo;
- XVI. 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;
- XVII. Emplear con la mayor economía los materiales que le fueron proporcionados para el desempeño de su trabajo;
- XVIII. 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;





- XIX. Dar aviso a la Universidad al Departamento de Recursos Humanos o a su jefe inmediato el mismo día que se encuentra enfermo, indicando el lugar en que se encuentra recluso;
- XX. 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;
- XXI. 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;
- XXII. 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
- XXIII. Realizar el pago de los daños que se causen a los bienes de la Universidad, cuando resulten de los hechos atribuibles a él.

**ARTÍCULO 95.-** Queda prohibido al trabajador:

- I. Proporcionar sin la debida autorización documentos datos e informes de los asuntos materia de su área de adscripción;
- II. Destruir, sustraer y ocultar o perder intencionalmente, cualquier documento, expediente o información procesada en cualquier medio electrónico;
- III. Hacer anotaciones inexactas o alteraciones en cualquier documento;
- IV. Desatender su trabajo en las horas de labores;
- V. Distraer de sus labores a sus compañeros con actividades ajenas al trabajo que tienen encomendado;
- VI. Ausentarse del centro de trabajo en horas de labores, sin el permiso correspondiente;
- VII. Causar daño o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo, materias primas y demás objetos que estén al servicio de la Universidad;
- VIII. Hacer uso indebido o desperdiciar el material de oficina que proporciona la Universidad;
- IX. Usar las herramientas y útiles de trabajo que se le suministren para objeto distinto el que estén al servicio de la Universidad;
- X. Utilizar los servicios de sus subalternos en asuntos ajenos a las labores oficiales;
- XI. Incurrir en actos de violencia, inmorales, amagos, calumnias, difamación, injurias, acoso sexual o cualquier conducta que constituya un delito o malos tratos contra sus jefes o compañeros contra los familiares de uno u otros ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;
- XII. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labores, excepto si por razón de su trabajo están debidamente autorizadas para ello;





- XIII. Ejecutar actos que afecten el decoro de las oficinas o la consideración del público, o la de sus compañeros de trabajo;
- XIV. Introducir e ingerir bebidas embriagantes, drogas o enervantes, así como el uso de las mismas en los centros de trabajo o durante la jornada de labores;
- XV. Solicitar o aceptar gratificaciones u obsequios para dar preferencia en el despacho de los asuntos por no obstaculizarlos o a cambio de prometer resoluciones en uno u otro sentido y por motivos análogos;
- XVI. Hacer compras, ventas, 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 ordenes;
- XIX. Hacer anotaciones falsas o impropias en los registros de asistencia del personal o permitir que otros lo hagan;
- XX. Penetrar 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 96.-** El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere este capítulo, se harán constar en el acta que se levantará ante la instancia que corresponda de acuerdo a la naturaleza de la falta.

#### CAPITULO XVIII SANCIONES

**ARTÍCULO 97.-** Son causas de sanción, aplicable a todos los miembros de la Universidad:

- I. La realización de actos que afecten o impidan el cumplimiento de los objetivos de la Universidad;
- II. Las agresiones físicas, morales o verbales contra cualquier miembro de la Universidad, dentro o fuera de la Universidad;
- III. La utilización del patrimonio de la Universidad para fines distintos a aquellos que está destinado, así como los daños intencionales ocasionados al mismo; y
- IV. Los actos contra la disciplina, el orden, la moral y las buenas costumbres que afecten a la Universidad; y
- V. Todas las causales de rescisión previstas en el artículo 47 de la Ley.

**ARTÍCULO 98.-** Antes de aplicar una sanción, la instancia correspondiente deberá oír al interesado.





**ARTÍCULO 99.-** La Universidad, antes de imponer sanción alguna a los trabajadores, deberá agotar el siguiente procedimiento de investigación que indistintamente podrá ser tramitado por el Abogado General o el Representante Legal expresamente facultado:

- I. La Universidad citará por escrito al trabajador implicado, cuando menos con dos días de anticipación, a una audiencia de investigación administrativa. En dicho citatorio se especificarán los hechos que se le imputan, que pueden dar lugar, a la rescisión, así como el lugar, fecha y hora en que se llevará a cabo la audiencia.
- II. La Audiencia de Investigación Administrativa será presidida por el Rector y/o el Abogado General o el Representante de la Universidad, expresamente facultado y podrá participar en la misma el trabajador implicado, sin que pueda diferirse, suspenderse o interrumpirse por la inasistencia de cualquiera de ellos, o de ambos, sin causa justificada;
- III. En la misma audiencia, el trabajador implicado podrá declarar, alegar y ofrecer las pruebas pertinentes en relación con las imputaciones, asimismo, se exhibirán y desahogarán, en su caso, tanto las pruebas de cargo como las de descargo;
- IV. Todo el Procedimiento previo de investigación concluirá en esa única audiencia, que tampoco podrá ser interrumpida, suspendida o diferida por inasistencia de testigos, o por imposibilidad del desahogo oportuno de otras pruebas. De esta audiencia deberá levantarse acta circunstanciada que deberá ser firmada por quienes participaron en ella, y según el caso, se asentarán las razones de la falta de firmas.
- V. Levantada el acta, quien haya presidido la audiencia, turnará el expediente al Rector, quien resolverá lo conducente, en los tiempos que para tal efecto la ley establezca.
- VI. Tanto de la investigación como, en su caso la sanción deberán de llevarse a cabo dentro del plazo no mayor de 15 días, contados a partir de que la Universidad tenga conocimiento de los hechos imputados al trabajador implicado. El presente procedimiento se aplicará para todo tipo de sanciones, a excepción de la rescisión de la relación laboral conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 100.-** Las sanciones que podrán imponerse, serán las siguientes:

- I. A los miembros del personal de la universidad:
  - a) Amonestación oral pública;
  - b) Amonestación por escrito con registro en el expediente;
  - c) Pago o reposición del equipo material y bienes muebles o inmuebles dañados o perdidos por negligencia o mal uso;
  - d) Suspensión de salarios y funciones;
  - e) Destitución y en consecuencia, la rescisión del nombramiento y/o contrato en términos de lo previsto en la Ley.

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

**ARTÍCULO 101.-** Las sanciones impuestas por un funcionario distinto del Rector, podrán ser recurridas ante éste, por escrito, en un plazo de 15 (quince) días naturales, contados a partir del momento en que fueron aplicadas.





**ARTÍCULO 102.-** Toda reincidencia de un trabajador amonestado verbalmente dará lugar a una amonestación escrita.

**ARTÍCULO 103.-** Las faltas de puntualidad que registre el trabajador en el periodo de un mes, se sancionarán con suspensión de un día de labores por cada tres retardos, sin perjuicio de lo señalado con anterioridad en las condiciones.

**ARTÍCULO 104.-** Más de tres faltas consecutivas injustificadas a sus labores, en los términos de las presentes condiciones, será causa para demandar la rescisión del nombramiento o contrato conforme a lo dispuesto en la Ley.

**ARTÍCULO 105.-** Para la aplicación de las sanciones establecidas en este capítulo se atenderá los antecedentes del trabajador, a la gravedad de la falta y a las consecuencias de la misma.

**ARTÍCULO 106.-** 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 107.-** La rescisión del nombramiento o contrato de trabajo solamente podrá darse en los supuestos y las formas en que señala la Ley.

#### CAPTITULO XIX

#### DE LAS REFORMAS

**ARTÍCULO 108.-** El Consejo Directivo a propuesta de sus miembros, decidirá sobre las reformas al presente Reglamento conforme al procedimiento siguiente:

- I. El proyecto de reformas que se elabore será dado a conocer a los miembros del Consejo Directivo cuando menos con 10 días de anticipación para su aprobación en la siguiente sesión ordinaria; y
- II. Para que las reformas sean aprobadas, se requerirá una mayoría de seis o más votos de los miembros del Consejo Directivo.

#### TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** En todo lo no previsto por este ordenamiento se aplicará la Ley Federal del Trabajo, la Ley Estatal de Educación de Coahuila, así como los convenios celebrados entre la Federación y el Estado y el Decreto de Creación de la Universidad Tecnológica 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.-** El presente Reglamento 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 el Periódico Oficial del Estado, y en los medios de difusión interno de la Universidad, para su divulgación, conocimiento y aplicación a los trabajadores de la institución.



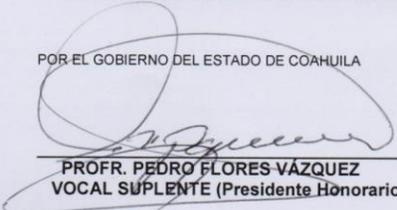


**TERCERO.**- A partir de la entrada en vigor del presente reglamento, queda abrogado el Reglamento Interior y Condiciones de Trabajo de fecha 8 de Junio de 2004, aprobado en la 1a. (Primera), Sesión Extraordinaria del año 2004 del Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de Torreón.

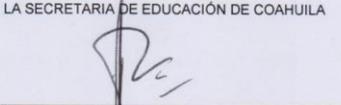
**CUARTO.**- El H. Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de Torreón, da por aprobado el presente Reglamento, en su Sesión Ordinaria No. 50 del Consejo Directivo de fecha 7 de Abril de 2014.

**H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TORREÓN**

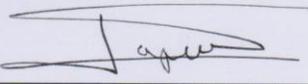
POR EL GOBIERNO DEL ESTADO DE COAHUILA

  
**PROFR. PEDRO FLORES VÁZQUEZ**  
VOCAL SUPLENTE (Presidente Honorario)

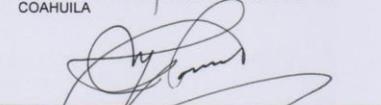
POR LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE COAHUILA

  
**M.C. JESÚS VILLARREAL REYNA**  
VOCAL SUPLENTE (Presidente)

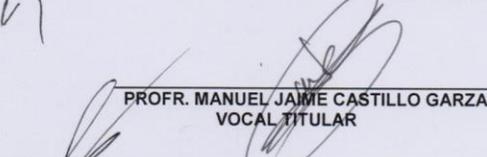
POR LA COORDINACIÓN GENERAL DE UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS Y POLITÉCNICAS

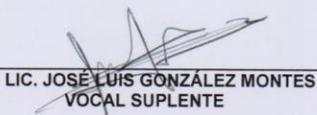
  
**ACTUARÍA SONIA TAPIA GARCÍA**  
VOCAL SUPLENTE

POR LA DELEGACIÓN FEDERAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA EN EL ESTADO DE COAHUILA

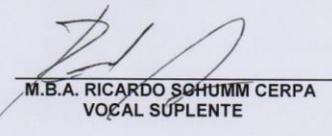
  
**PROFRA. MARÍA DOLORES TORRES CEPEDA**  
VOCAL TITULAR

POR LA SECRETARÍA DE FINANZAS DE COAHUILA

  
  
**PROFR. MANUEL JAIME CASTILLO GARZA**  
VOCAL TITULAR

  
**LIC. JOSÉ LUIS GONZÁLEZ MONTES**  
VOCAL SUPLENTE

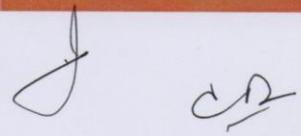
POR LA SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD DE COAHUILA

  
  
**M.B.A. RICARDO SCHUMM CERPA**  
VOCAL SUPLENTE

POR EL R. AYUNTAMIENTO DE TORREÓN

  
**LIC. JORGE LUIS MORAN DELGADO**  
VOCAL TITULAR  
COMISIÓN LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
TORREÓN, COAHUILA.







Universidad Tecnológica de Torreón

Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Coahuila

POR EL SECTOR PRODUCTIVO.

ING. PEDRO CARLOS DELGADO LÓPEZ  
VOCAL TITULAR

LIC. MANUEL DE LA PARRA VIESCA  
TITULAR

LIC. LUIS REY DELGADO GARCÍA  
VOCAL TITULAR

POR LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TORREÓN.

M.C. INDALECIO MEDINA HERNÁNDEZ  
SECRETARIO TÉCNICO



JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
TORREÓN, COAHUILA.

Esta es la última hoja de un total de 25 que conforma el Reglamento Interior y Condiciones de Trabajo de la Universidad Tecnológica de Torreón.

