

Dr. Fernando Gutiérrez Godinez, Rector de la Universidad Politécnica de Juventino Rosas, con base en lo establecido por los Artículos 30 fracción IV y 34 fracciones I y V, del Decreto Gubernativo número 119, mediante el cual se crea la Universidad, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato el 4 cuatro de septiembre de 2009 dos mil nueve; y

CONSIDERANDO

Que cualquier entidad o empresa del sector público o del sector privado requiere de regular las relaciones de trabajo con sus empleados, y que la Universidad Politécnica de Juventino Rosas es un Organismo Público Descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, según lo establece su Decreto de Creación, por lo cual es menester formular, establecer y emitir la normatividad que le de sustento a las relaciones laborales con sus trabajadores.

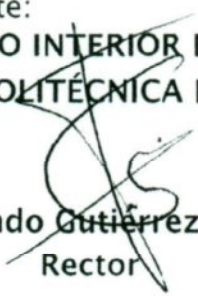
El ordenamiento de trabajo de la Universidad Politécnica de Juventino Rosas se fundamenta en el Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, y no quedan en él comprendidas las normas de orden académico, técnico y administrativo que formule la Universidad para la ejecución de los trabajos.

Este reglamento fue aprobado por el H. Consejo Directivo de la Universidad Politécnica de Juventino Rosas, en su 2da. Sesión Ordinaria, celebrada el 30 treinta de Junio del año 2010 dos mil diez, de acuerdo con el Artículo 21 fracción VIII del Decreto Gubernativo No. 119, de Creación de la Universidad, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato con fecha 4 cuatro de Septiembre del año 2009 dos mil nueve.

Formulado y suscrito por la Comisión Mixta, el Reglamento Interior de la Universidad Politécnica de Juventino Rosas fue depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje de Celaya, Guanajuato, el día 2 dos de Julio del año 2010 dos mil diez.

Por lo anteriormente expuesto y fundando, y a fin de que se cumpla, tengo a bien dar a conocer el siguiente:

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE JUVENTINO ROSAS


Dr. Fernando Gutiérrez Godinez
Rector

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE JUVENTINO ROSAS

TÍTULO PRIMERO Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1.

El presente reglamento tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre la Universidad Politécnica de Juventino Rosas y sus trabajadores, con el propósito de fomentar la eficiencia y la calidad de los servicios de educación superior que le son propios. A falta de disposición expresa en este ordenamiento, se aplicará de forma supletoria la Ley Federal del Trabajo y lo establecido en el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

ARTÍCULO 2.

Para efectos del Reglamento Interior de Trabajo, se entenderá por:

- I. **CSeH.** Comisión de Seguridad e Higiene;
- II. **Ley.** La Ley Federal del Trabajo;
- III. **Ley del IMSS.** Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social;
- IV. **Reglamento.** El presente instrumento normativo.
- V. **RIPPPA.** Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia del Personal Académico;
- VI. **Trabajadores.** Son las personas que prestan a la Universidad un servicio personal subordinado. Se agrega que, para los efectos de la presente definición, en ésta no se considera a quienes se contratan por servicios profesionales; y
- VII. **Universidad.** La Universidad Politécnica de Juventino Rosas.

ARTÍCULO 3.

En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que les concede la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley.


B.F.A.
as
X
D

TÍTULO SEGUNDO **Los Trabajadores**

Capítulo I **Clasificación de los Trabajadores**

ARTÍCULO 4.

Los trabajadores de la Universidad podrán ser:

- I. Trabajadores de confianza; y
- II. Trabajadores de base.

Los trabajadores de base podrán ser:

- I. Por tiempo indeterminado; y
- II. Por tiempo determinado.

ARTICULO 5.

Son trabajadores de confianza de la Universidad todos aquéllos que, por la naturaleza de sus funciones, cumplen con lo establecido en el Artículo 9 de la Ley, siendo los siguientes:

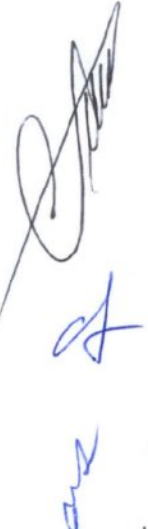
- I. El Rector, el Secretario Académico, el Secretario Administrativo y el Abogado General;
- II. Los directores de división, los directores de programa educativo, los coordinadores académicos, los directores, subdirectores y jefes de departamento de áreas administrativas;
- III. Los secretarios particulares y privados que realicen actividades confidenciales para los funcionarios señalados en la Fracción I de este Artículo, y las secretarías privadas de los órganos colegiados; y
- IV. Los abogados, contadores, auditores, cajeros, pagadores, responsables o encargados de compras o almacenes, y todos aquellos que realicen en general funciones de dirección, coordinación, inspección, vigilancia y fiscalización de manera ordinaria.

ARTICULO 6.

Son trabajadores de base de la Universidad todos aquellos que no quedan comprendidos en la definición establecida en el Artículo 9 de la Ley.



B.F.A.



Capítulo II

Trabajadores Administrativos y Técnicos de Apoyo

ARTICULO 7.

Son trabajadores administrativos aquéllos que desempeñan funciones esencialmente administrativas o de apoyo, no académicas, en cualquiera de las áreas de la Universidad.

Los trabajadores que facilitan y complementan directamente el desarrollo de las labores académicas, son personal técnico de apoyo.

Capítulo III

Trabajadores Académicos

ARTÍCULO 8.

Son trabajadores académicos quienes ejercen las funciones académicas, esto es, realizan las diferentes actividades docentes y derivadas, de investigación y desarrollo tecnológico, extensión y difusión de la cultura, relacionadas con los programas académicos.

No perderán su condición de trabajadores académicos aquellos a quienes se asignan funciones de dirección, organización y coordinación de actividades académicas, sin que reciban un nombramiento para ello.

ARTÍCULO 9.

Los trabajadores académicos de la Universidad serán los ordinarios que en ella prestan sus servicios.

No se considerará como trabajadores de la Universidad a los profesores visitantes que desempeñen funciones específicas de docencia e investigación no previstas en los planes y programas; su contrato no podrá exceder de un año, ni podrá ser prorrogado.

ARTÍCULO 10.

Son trabajadores académicos ordinarios aquellos que tienen a su cargo la actividad inherente a su categoría, de manera ordinaria y regular, derivada de los planes y programas de estudio.

ARTÍCULO 11.

Los trabajadores académicos ordinarios, por el tiempo que están a disposición de la Universidad, son:

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "B.F.A." and various initials]

- I. Profesores de carrera; y
- II. Profesores por tiempo determinado.

Los profesores de carrera podrán ser de tiempo completo o de medio tiempo, de conformidad con la jornada de prestación de servicio a la Universidad.

Los profesores por tiempo determinado dedicarán a las actividades académicas, preferentemente de docencia, el máximo de veinte horas.

El RIPPPA regulará las categorías de los profesores de carrera, además de otras modalidades de trabajadores académicos.

TÍTULO TERCERO **Relaciones de Trabajo**

Capítulo I **Naturaleza y Duración de las Relaciones de Trabajo**

ARTÍCULO 12.

La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que adopte la Universidad.

ARTÍCULO 13.

Para cumplir sus fines la Universidad contratará a personas por servicios profesionales o servicios por honorarios, y los contratos se ajustarán estrictamente a la legislación civil, sin que en ningún caso el objeto de éstas se considere actividades ordinarias y regulares de la Universidad por las que se genere o cree relación de trabajo alguna.

ARTÍCULO 14.

Todos los trabajadores administrativos ingresarán cumpliendo con los requisitos y procedimientos que fije la Universidad, y en algunos casos ésta procederá a elaborar contratos hasta por 28 días, conforme a lo establecido en la Ley.

ARTÍCULO 15.

Los trabajadores académicos de nuevo ingreso, en cualquier categoría, lo serán por tiempo determinado, esto en razón de que la docencia y otras actividades derivadas de ella son un trabajo especial según la Ley, que puede variar de un período a otro por los programas de estudio, el



B.T.A.



calendario y la cantidad de alumnos. Consecuentemente, a ellos no les aplica el RIPPPA, si no hasta cumplir el tiempo que en dicho reglamento se establece.

A los trabajadores académicos de nuevo ingreso se les anotará expresamente que su relación laboral es por tiempo determinado, señalándose con precisión la duración de la misma.

ARTÍCULO 16.

A todos los trabajadores administrativos de nuevo ingreso se les anotará expresamente que su relación laboral es por obra determinada o por tiempo determinado, señalándose con precisión la obra a realizar o la duración de su relación de trabajo.

ARTÍCULO 17.

Para cubrir licencias, necesidades especiales que excedan el flujo normal de trabajo, vacaciones de trabajadores que, por necesidades de la Universidad, las disfruten en periodos distintos de los regulares y para cubrir las siguientes circunstancias imprevistas: muerte, renuncias y licencias que se presenten en forma intempestiva, la Universidad contratará personal por tiempo y/o obra determinados. Esta enumeración es enunciativa no limitativa.

El trabajador por tiempo o por obra determinados, al vencimiento del tiempo o al concluir la obra que dieron origen a la relación laboral, dejará de prestar servicios; en ambos casos, la terminación de la relación laboral será sin responsabilidad para la Universidad.

ARTÍCULO 18.

De conformidad con lo que establece el RIPPPA, los trabajadores académicos que aprueben el concurso de oposición serán considerados como trabajadores por tiempo indeterminado.

ARTÍCULO 19.

Cuando los trabajadores académicos sujetos a una relación laboral por tiempo determinado adquieran la categoría de profesor de carrera, conforme al procedimiento que para el ingreso del personal académico por tiempo indeterminado establece el RIPPPA, se les reconocerá por la Universidad su antigüedad en la Institución a partir de su primera contratación como personal académico de tiempo determinado y por el tiempo que efectivamente hayan laborado de forma continua. Para efectos del reconocimiento del año sabático se procederá de la misma manera.

~~Handwritten signature~~

Handwritten signature

B.F.A.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Capítulo II

Suspensión de la Relación de Trabajo

ARTÍCULO 20.

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo sin obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, las siguientes:

- 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. Podrá reintegrarse al trabajo de inmediato únicamente después de obtenida sentencia firme absolutoria;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5º, y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, Fracción III, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y otros semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

ARTÍCULO 21.

La suspensión surtirá efectos:

- I. En los casos de las Fracciones I y II del Artículo 19, 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 el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del IMSS para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;
- II. Tratándose de las fracciones III y IV del Artículo 19, desde el momento en que se acredite que el trabajador está 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;
- III. En los casos de las fracciones V y VI del del Artículo 19, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y

- IV. En el caso de la fracción VII del Artículo 19, desde la fecha en que la Universidad tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

En todos los casos, el trabajador deberá reincorporarse a la Universidad en los términos que fija la Ley.

Capítulo III **Terminación de la Relación de Trabajo**

ARTÍCULO 22.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para la Universidad:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La conclusión de la obra determinada que dio origen a la relación laboral;
- IV. La terminación del plazo fijado en el contrato por tiempo determinado, y
- V. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- VI. La incapacidad a que se refiere la Fracción V deberá ser dictaminada por médico del IMSS.

Capítulo IV **Rescisión de la Relación de Trabajo**

ARTÍCULO 23.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la Universidad:

- I. Por presentar el trabajador certificados falsos o referencias en los que se le atribuyan capacidades, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra de personal directivo o funcionarios de la Universidad, o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio o dentro o fuera de las instalaciones de la Universidad, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como

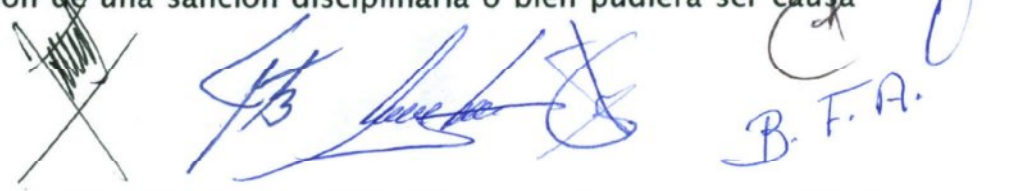
B.F.A.

consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

- IV. Por ocasionar el trabajador intencionalmente daños a las instalaciones, obras, libros, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; o por sustraer sin autorización libros, documentos, registros, archivos, equipo, herramienta o cualquier objeto propiedad de la Universidad.
- V. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VI. Comprometer por su imprudencia, descuido o negligencia inexcusable, la seguridad de los laboratorios, bibliotecas, talleres, oficinas o dependencias de la Universidad o la seguridad de las personas que allí se encuentren;
- VII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- VIII. Por revelar los asuntos reservados de que tuviese conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación pudiese causar perjuicio a la Universidad;
- IX. Por faltar a sus labores, sin causa justificada y sin permiso, por más de tres días consecutivos en un período de 30 días;
- X. Por desobedecer el trabajador injustificadamente a sus jefes o al titular de la dependencia, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XI. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados en los reglamentos o manuales correspondientes para evitar accidentes o enfermedades;
- XII. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de sus jefes o titulares de las dependencias y presentar la prescripción suscrita por el médico; igualmente por poseer, introducir o facilitar la introducción a las instalaciones de la Universidad de narcóticos o drogas enervantes; y
- XIII. La sentencia que ha causado estado que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

ARTÍCULO 24.

Cuando a un trabajador la Universidad le impute un hecho que pudiera dar lugar a la aplicación de una sanción disciplinaria o bien pudiera ser causa

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large 'X' mark. In the center, there are several overlapping signatures, including one that appears to start with 'F.B.'. On the right, there are more signatures, including one that looks like 'B.F.A.' and another that is a large, stylized 'J' or 'L'.

de la rescisión de la relación laboral, a efecto de salvaguardar su garantía constitucional de audiencia, no se podrá proceder sin citar al trabajador, al responsable de su área de trabajo o al jefe superior, cuando menos a dos testigos de cargo y a dos testigos de asistencia, por escrito y con dos días hábiles de anticipación, para el levantamiento del acta respectiva, en la que se declarará, con precisión, el hecho que se impute al trabajador; las partes tendrán el derecho de presentar las pruebas y alegatos que a su derecho convengan, pudiendo ofrecer el trabajador testigos de descargo, por cada hecho que se le impute.

Una vez concluido el levantamiento del acta, ésta será firmada por los que en ella intervinieron, tanto al margen como al calce, agregando, en su caso, los documentos que sirvan de apoyo a la imputación o al descargo de la misma. De esta constancia se entregará un ejemplar al trabajador.

Atendiendo al término de la prescripción, si el hecho es grave y motivo de imposición de una sanción disciplinaria laboral, se notificará como tal y por escrito al trabajador; si el hecho demostrado es motivo de la rescisión laboral, la Universidad dará el aviso a que se refiere el Artículo 25 de este Reglamento.

ARTÍCULO 25.

La Universidad deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y en caso de que éste se negare a recibirlo, la Universidad dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

ARTÍCULO 26.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el funcionario representante de la Universidad al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir los representantes de la Universidad o su personal directivo, dentro del servicio, en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos, en contra del trabajador, su cónyuge, sus padres e hijos o hermanos;

   B.F.A.

- III. Incurrir los representantes de la Universidad o personas que actúen a instancias de estos, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Por reducir la Universidad el salario al trabajador, de manera injustificada o sin el consentimiento del trabajador involucrado;
- V. Por no entregar la Universidad al trabajador el salario correspondiente en la fecha o lugar acostumbrados;
- VI. Por causar los representantes de la Universidad o personas que actúen a instancias de estos daños maliciosamente en los bienes del trabajador; y
- VII. Por existir peligro grave a la seguridad o salud del trabajador, ya sea por estar sometido a condiciones antihigiénicas en las instalaciones o por qué no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad, constatadas y sancionables por la delegación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

TITULO CUARTO

Admisión y Adscripción

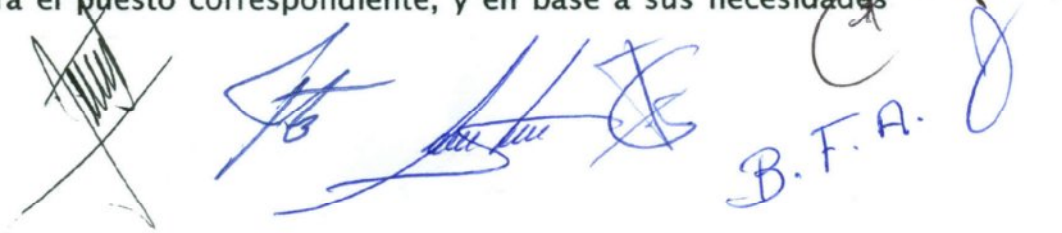
ARTÍCULO 27.

Para ingresar como trabajador por tiempo indeterminado a la Universidad se requiere tener más de dieciséis años de edad, y además:

- I. Ser de nacionalidad mexicana o con legal estancia en el país, para realizar el trabajo de que se trate;
- II. Tener la capacidad, conocimientos y competencia necesarios para el puesto en el que habrá que desempeñarse;
- III. En el caso de los puestos correspondientes a los trabajadores académicos, el ingreso se sujetarán a las reglas que determinen el lineamiento correspondiente;
- IV. En el caso de los trabajadores administrativos, someterse a los exámenes de competencia para el puesto;
- V. Presentar la cédula profesional si ésta fuera necesaria para el ejercicio de las actividades que vaya a desempeñar; y
- VI. Aprobar el examen médico conforme a las normas que establezca la Universidad.

ARTÍCULO 28.

La Universidad asignará una adscripción específica a sus trabajadores al contratarlos para el puesto correspondiente, y en base a sus necesidades

Handwritten signatures and initials in blue ink. On the right side, there is a large signature, a smaller signature below it, and the initials 'B.F.A.' written in a stylized font. In the center, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'F.B.' and another that looks like 'H.E.'.

podrá, con el consentimiento de los mismos, reasignarles nueva adscripción.

TÍTULO QUINTO **Jornada Laboral**

Capítulo I **Horario de Entrada y Salida**

ARTICULO 29.

La jornada laboral general en la Universidad para todos sus trabajadores será de cuarenta horas semanales, y los trabajadores tendrán derecho a descansar dos días a la semana.

ARTICULO 30.

La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

La jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará jornada nocturna.

ARTICULO 31.

La duración máxima de la jornada será ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

ARTÍCULO 32.

La asignación específica de los horarios de cada trabajador, será mediante la estipulación de las partes en los contratos individuales de trabajo, considerando para cada caso las necesidades y requerimientos de la Universidad respecto del servicio contratado, con la descripción del perfil del puesto del trabajador.

La Universidad tendrá la posibilidad de hacer modificaciones a los horarios de los trabajadores, en atención a las necesidades del servicio público que presta, ello con el consentimiento por escrito del trabajador.

ARTÍCULO 33.

Dentro de la jornada diurna, el personal de la Universidad que labora ocho horas tendrá media hora para tomar alimentos.

[Handwritten signatures and initials]

B. F. A.

ARTÍCULO 34.

Se instituirán horarios y jornadas de trabajo especiales en el periodo del lunes desde las seis de la mañana y hasta las quince horas del sábado, siempre que no se exceda de las cuarenta horas semanales, para los trabajadores académico y técnico de apoyo, trabajadores administrativos, de servicios de informática, mantenimiento, deportes y servicios generales; estos horarios atenderán a las necesidades de la Universidad, al servicio que tenga encomendado el trabajador y, en su caso, a la programación asignada por el jefe del área.

ARTÍCULO 35.

La entrada al trabajo se registrará por el medio que la Universidad considere idóneo, y será a más tardar en punto de la hora fijada para ello.

La entrada a las labores dentro de los quince minutos posteriores a la hora correspondiente, sin justificación, será considerada como retardo.

La acumulación de cuatro retardos, en el lapso de un mes calendario, se contabilizará como una inasistencia y se descontará el salario correspondiente, además la incidencia se integrará en el expediente del trabajador.

ARTÍCULO 36.

Se considerará que el trabajador incurre en falta injustificada a la jornada laboral, cuando exceda el margen de 15 minutos para el ingreso al trabajo a que se refiere el segundo párrafo del Artículo 35.

Solamente en el caso de que los Secretarios Académico y Administrativo, respectivamente en sus áreas, justifiquen la necesidad de la actividad laboral del trabajador, éste podrá permanecer en su lugar de trabajo y obtener la retribución salarial correspondiente. La justificación será por escrito ante su superior y será remitida copia al departamento de recursos humanos.

ARTÍCULO 37.

La jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable, para auxiliar en los casos de siniestro o riesgo inminentes en que peligre la vida de un compañero o la integridad de alguna instalación de la Universidad.

En estos casos, los trabajadores bajo supervisión deberán actuar sin esperar orden expresa para ampliar sus horarios, y los mismos tendrán

 B.F.A.

derecho de acceder a una retribución igual a la correspondiente a cada una de las horas de la jornada normal.

ARTÍCULO 38.

Podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias del mismo, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

ARTÍCULO 39.

Las horas de trabajo a que se refiere el Artículo 38 se considerará trabajo extraordinario, las cuáles se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal. Esto aplica solo para aquellos trabajadores sobre los que se ejerce una supervisión directa y que son operativos.

ARTÍCULO 40.

Los trabajadores bajo supervisión no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del mencionado en los Artículos 31 y 32 de este Reglamento, y cuando esto se requiera deberán dar su consentimiento de forma expresa ante dos testigos en los supuestos de los Artículos 38 y 39.

ARTÍCULO 41.

Solamente se podrá laborar tiempo extraordinario cuando exista autorización por escrito del Rector o los Secretarios Académico y Administrativo, respectivamente en sus áreas.

Capítulo II Lugar de Inicio y Conclusión de la Jornada Laboral

ARTÍCULO 42.

La jornada laboral, ordinariamente, iniciará y concluirá en las instalaciones de la Universidad, dentro del departamento o área en que cada trabajador está adscrito.

ARTÍCULO 43.

Se podrá iniciar o concluir la jornada fuera de las instalaciones de la Universidad, cuando los eventos al exterior deban realizarse con motivo del trabajo.

Para estos casos, el jefe del área elaborará la justificación correspondiente, misma que se hará del conocimiento del área de control de asistencia.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to start with 'F'. To its right is another signature, followed by the initials 'B.F.A.' written vertically. On the far right, there is a signature that looks like 'D' followed by another one.

Capítulo III

Registro de Entrada y Salida

ARTÍCULO 44.

El trabajador deberá registrar, en el sistema establecido por la Universidad para tales efectos, la entrada y salida de su jornada laboral.

ARTÍCULO 45.

Al inicio de la relación laboral, el trabajador recibirá la instrucción sobre el uso del sistema de registro de entrada y salida; la Universidad se asegurará de notificarle cualquier cambio de ubicación o modificación del sistema de registro.

ARTÍCULO 46.

Se presumirá la falta injustificada al trabajo cuando el trabajador omita el registro de la entrada, y que abandonó la jornada laboral cuando omita registrar su salida.

ARTÍCULO 47.

Cuando exista imposibilidad para el registro del inicio o final de la jornada laboral, el trabajador deberá, en ese momento, ponerlo en conocimiento del jefe del área, quien tomará las providencias del caso para notificarlo por escrito a quien lleva el control de asistencias.

Capítulo IV

Días de Descanso, de Descanso Obligatorio y de Vacaciones

ARTÍCULO 48.

Por cada cinco días de trabajo el trabajador disfrutará de dos de descanso, preferentemente sábado y domingo, con goce de sueldo íntegro.

ARTÍCULO 49.

En los casos de trabajadores que por la naturaleza de su trabajo se requiera que laboren los días sábados o domingos, la Universidad, de común acuerdo con ellos, fijará los días de descanso.

ARTÍCULO 50.

Son días de descanso obligatorio los siguientes: 1º de enero, primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 marzo, 1º de mayo, 15 de mayo, 16 de septiembre, tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, 1º de diciembre de cada seis años con motivo de la transmisión del Poder



B.F.A.



Ejecutivo Federal y 25 de diciembre. Asimismo, también se suspenderá el 3 de mayo, fecha de la fundación del municipio de Santa Cruz de Juventino Rosas; la Universidad podrá, además, suspender actividades total o parcialmente en otras fechas por causas de fuerza mayor.

ARTÍCULO 51.

Los trabajadores gozarán de vacaciones a razón de diez días hábiles por cada seis meses de servicio.

La Universidad fijará los periodos vacacionales en lo individual tomando en consideración las necesidades de trabajo y aprovechando los periodos generales de descanso académico en el calendario escolar.

ARTÍCULO 52.

Cuando coincida el periodo de vacaciones con la incapacidad del trabajador, esta no contará para dicho periodo; en tal virtud, los trabajadores incapacitados disfrutarán sus vacaciones a la conclusión de la incapacidad.

ARTÍCULO 53.

Cuando un trabajador no pueda disfrutar sus vacaciones en los periodos establecidos por motivo de un encargo oficial, disfrutará sus vacaciones a la conclusión del mismo; si así no lo decidiera, convendrá con la Universidad el periodo correspondiente en un plazo no mayor de un mes.

ARTÍCULO 54.

Se tendrá derecho a disfrutar del periodo proporcional de vacaciones a partir del sexto mes de servicios prestados en forma continua.

Si la relación de trabajo termina antes del inicio del periodo vacacional, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

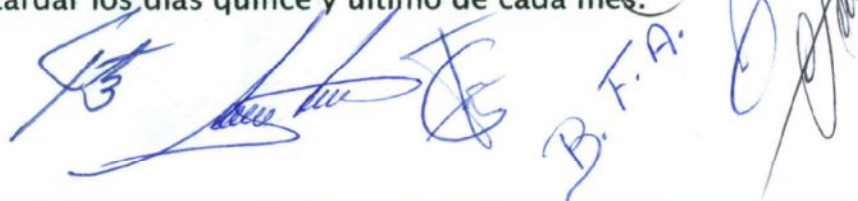
ARTÍCULO 55.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

TÍTULO SEXTO **Salario y Aguinaldo**

ARTÍCULO 56.

La Universidad realizará el pago de salarios a sus trabajadores por periodos quincenales vencidos, a más tardar los días quince y último de cada mes.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a signature that appears to start with 'B'. In the center, there is a large, stylized signature. To the right of this, there are initials 'B.F.A.' and another signature. On the far right, there is a signature that looks like 'D. Juan'.