

Curso: Relaciones Laborales¹

Documento preliminar.

Lic. Rodolfo Jorge Ortiz Escobar.

Presentación

En mi opinión, la Universidad Veracruzana está comprometida con la formación de sus cuadros directivos a través de la **capacitación y adiestramiento** continuo, permanente y actualizado de sus **autoridades unipersonales y funcionarios** para el mejor desempeño de sus atribuciones y responsabilidades, en tanto representantes de la Institución, a través de un ejercicio de análisis teórico (técnico) - práctico del **Marco Normativo que regula sus actividades directivas**.

El **objetivo** central del presente curso de Relaciones Laborales, pensado y diseñado expresamente para ustedes, en su carácter de autoridades unipersonales y funcionarios universitarios de la Universidad Veracruzana, en su modalidad de instructor externo, es **actualizar** el conocimiento del **Marco Normativo General** (Constitución Federal, Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos aplicables) y **Marco Normativo Institucional** (Ley Orgánica y Estatuto General de la U.V., Estatuto del Personal Académico, Reglamentos, Contratos Colectivos de Trabajo U.V. – FESAPAUV – SETSUV, respectivamente, etc.), que les permitan una mejor aplicación del mismo y que se pueda traducir en una retroalimentación de los fines y las funciones sustantivas de la Universidad Veracruzana, así como la revisión de la importancia, relevancia y trascendencia del ejercicio cotidiano de sus atribuciones frente a los integrantes de la comunidad académica o administrativa a su cargo, hacia el interior de la U.V. y frente a la sociedad que confía en sus Instituciones educativas, en este caso particular, en la Universidad Veracruzana.

Asimismo, se pretende prevenir y evitar una eventual responsabilidad en el caso del incumplimiento de sus atribuciones y obligaciones institucionales, que se pudiera traducir en la aplicación de sanciones conforme al

¹ Curso de relaciones laborales organizado por la Dirección General de Recursos Humanos. Secretaría de Administración y Finanzas de la Universidad Veracruzana, en las regiones universitarias de Xalapa, Veracruz, Córdoba-Orizaba en 2016.

Procedimiento Administrativo de Investigación (PAI), como consecuencia de la inobservancia del referido Marco Normativo.

Todo lo anterior, partiendo de la premisa de que el conocimiento del referido Marco Normativo, en este caso concreto, el relativo a las **relaciones laborales o de trabajo**, facilita su cumplimiento y permite simplificar éstas y lograr así una mayor coordinación, mediante el respeto recíproco de los derechos y obligaciones de los trabajadores en los distintos centros de trabajo que conforman la UV, propiciando una mayor productividad y una mejoría en el clima laboral institucional, partiendo de las Entidades Académicas y Administrativas a su cargo.

Introducción

La participación individual y/o grupal de todos y cada uno de ustedes, en forma activa, dinámica, es la **metodología** a utilizar durante este curso para lograr, a mediano; incluso, si ustedes intervienen con sugerencias, propuestas, observaciones, cuestionamientos, etc., a corto plazo, una mejoría en el clima laboral de la Universidad Veracruzana, en las Unidades Administrativas y Académicas (Facultades e Institutos) representadas por cada uno (a) de ustedes, en tanto Directores y Administradores, que permitan mejorar, de ser necesario, las relaciones laborales o de trabajo en sus áreas de responsabilidad.

Y ello es así, por tratarse de autoridades y funcionarios comprometidos con su quehacer del día a día en la obligación de planear, organizar, dirigir y controlar las actividades de las Dependencias y de las Entidades Académicas a su cargo como Directores y la responsabilidad de vigilar el patrimonio de la Entidad o Dependencia donde realizan su función, incluyendo la administración y manejo de los recursos financieros, humanos y materiales que se utilizan, y ejercer con responsabilidad, transparencia y legalidad, sus atribuciones como administradores, respectivamente.

El curso consta de **ocho temas** a desarrollarse en 20 horas distribuidas en cuatro sesiones vespertinas, y que son las siguientes:

Temario

1. La participación y responsabilidad de las autoridades y funcionarios para establecer relaciones laborales efectivas

1.1. Su deber ser en el involucramiento y verificación de las funciones sustantivas de la Universidad; así como de la gestión administrativa y financiera, en la infraestructura y en la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio.

2. Seguridad y salud en el trabajo

2.1. Marco normativo.

2.2. La cultura de prevención de riesgos de trabajo.

2.3. Qué es la prevención de riesgos de trabajo.

2.4. Beneficios de la prevención de los riesgos de trabajo.

3. Contexto normativo de las relaciones laborales

3.1. Legislación federal y marco jurídico institucional.

3.1.1. Artículo 3º fracción VII; Apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

3.1.2. Capítulo XVII. Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley, de la Ley Federal del Trabajo.

3.1.3. Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana: artículos: 3, 89, 96, 101, 102 y 104.

3.1.4. Estatuto General de la Universidad Veracruzana: artículo 189 fracciones XVII y XVIII.

3.1.5. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico UV-FESAPAUV.

3.1.6. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo, Técnico y Manual UV-SETSUV.

4. Condiciones Generales de Trabajo

4.1. Generalidades.

4.2. Reglas de ingreso del Personal Académico (FESAPAUV)

4.3. Ingreso del Personal Administrativo, Técnico y Manual (SETSUV)

4.4. Jornada de Trabajo.

4.5. Días de descanso y vacaciones.

4.6. Salario

5. Derechos y obligaciones

5.1. Autoridades y funcionarios.

5.2. Académico.

5.3. Confianza.

5.4. Administrativo, Técnico y Manual.

6. Causas de suspensión, terminación y de rescisión de las relaciones de trabajo

6.1. Suspensión temporal.

6.2. Rescisión de las relaciones de trabajo.

6.3. Terminación de la relación individual de trabajo.

7. Procedimiento administrativo de investigación por conductas irregulares (PAI)

7.1. Políticas y criterios para su aplicación.

7.2. Análisis de casos prácticos.

7.3. Conclusiones sobre la importancia de su aplicación.

8. El cumplimiento de sus atribuciones y obligaciones

8.1. Marco normativo.

8.2. Consecuencias de su inobservancia.

8.3. Procedimiento para la imposición de sanciones (Artículo 346 del Estatuto General de la UV)

Conclusiones del curso (participación personal)

Objetivos del curso. Son los siguientes:

1. Objetivo General

Analizar, interpretar y aplicar la normatividad y criterios que regulan las relaciones laborales, para concientizar sobre la importancia e impacto de su manejo efectivo con el personal adscrito a las entidades o dependencias, contribuyendo así al desempeño de calidad de los trabajadores y a la mejora del clima laboral en la Universidad Veracruzana.

2. Objetivos terminales (específicos)

1. Concientizar a las autoridades y funcionarios de la U.V. sobre su participación y responsabilidad como representantes de la Institución en la aplicación del Marco Normativo que regula las relaciones laborales en la Universidad Veracruzana.

2. Entender la importancia de la legislación federal y universitaria, sustento de las relaciones laborales (contexto normativo de las mismas).

3. Identificar y comprender las Condiciones Generales de Trabajo y el alcance de su regulación y aplicación.

4. Conocer el marco normativo de la seguridad y salud en el trabajo y comprender la utilidad de prevenir los riesgos de trabajo.

5. Identificar los derechos y obligaciones del personal a su cargo y las ventajas de respetarlos.

6. Conocer las causas de terminación de las relaciones de trabajo, así como las causales de rescisión de las mismas y sus efectos.
7. Aplicar correctamente el Procedimiento Administrativo de Investigación por conductas irregulares de los trabajadores (PAI)
8. Conocer las consecuencias del incumplimiento de sus atribuciones y obligaciones como autoridades unipersonales y funcionarios, así como el procedimiento para la imposición de sanciones.

Conclusiones del curso

El material del curso es de dos clases:

- a) Material impreso para los participantes, siguiendo, en lo posible, el temario.
- b) Material de exposición en formato de power point.

Espero que logremos un buen curso mediante la participación de todas (os) y cada una (o) de ustedes.

Lic. R. Jorge Ortiz Escobar.

Textos o referencias de apoyo conforme al contenido temático del curso.

1. LA PARTICIPACIÓN Y RESPONSABILIDAD DE LAS AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS PARA ESTABLECER RELACIONES LABORALES EFECTIVAS.

1.1.- Universidad Veracruzana: 1.- Institución pública; 2.- De educación superior; 3.- Autónoma; 4.- De interés social; 5.- Con personalidad jurídica y patrimonio propios; 6.- Con domicilio en Xalapa (regida por las disposiciones de su Ley Orgánica); 7.- El Estatuto General; 8.- Y los estatutos y Reglamentos especiales aprobados por el Consejo Universitario General (Art. 1º L.O.)

Sus fines son: 1.- Conservar; 2.- crear y; 3.- transmitir la cultura; 4.- en beneficio de la sociedad; y 5.- con el más alto nivel de calidad académica (Art. 2º L.O.)

Funciones sustantivas de la UV: 1.- Docencia; 2.- Investigación; 3.- Difusión de la cultura y; 4.- Extensión de los servicios; 5.- Las cuales serán realizadas por las entidades académicas (Art. 3º L.O.)

Entidades académicas de la UV: 1.- Facultades; 2.- Institutos; 3.- Los organismos de difusión de la cultura y extensión de los servicios; 3.- El Sistema de Enseñanza Abierta; 4.- La Escuela para Estudiantes Extranjeros; 5.- La Unidad de Estudios de Posgrado (Arts. 7 y 8 L.O.)

Cultura, formas de comportamiento, explícitas o implícitas, adquiridas y transmitidas a través del lenguaje, que constituyen el patrimonio propio de cada sociedad y que las individualizan y adaptan a su idiosincrasia.

Cultura o civilización: complejo de conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y cualesquiera otras aptitudes y habilidades que la persona adquiere como miembro de una sociedad determinada (Tylor, 1958).

Educación: medio para transmitir y recibir el conocimiento y formar a las personas en los valores (Robert M. William Jr. Ethel M. Albert) *Concepciones de lo deseable que influyen en el comportamiento selectivo* – intereses, preferencias – de una sociedad [determinada], mediante un proceso intencionado para modificar las formas de conducta de las personas, a través del desarrollo integral [capacitación] de sus aptitudes, a fin de lograr la integración, continuidad y progreso social de la misma.

Educación: proceso de socialización de los integrantes más jóvenes de una sociedad [determinada] a fin de integrarlos a las normas y valores imperantes en ella.

1.2. Su deber como Directores, Secretarios, Administradores y funcionarios es su involucramiento en la verificación del cumplimiento de las funciones sustantivas de la Universidad, así como en la gestión administrativa, financiera y del mantenimiento de la infraestructura física de las instalaciones.

Los integrantes de la comunidad universitaria: alumnos, pasantes y graduados, personal académico, autoridades, funcionarios, empleados de confianza, personal administrativo, técnico y manual (Art. 88 L.O.), interactúan día a día, momento a momento, entre sí, formando grupos y subgrupos, incluyendo grupos y subgrupos laborales o de trabajo, atendiendo a su actividad principal o cotidiana, dando paso a un mecanismo de socialización en torno al proceso de enseñanza – aprendizaje de la educación superior, atentos a los fines y las funciones sustantivas de la Universidad Veracruzana.

1.3.- Ahora bien, todo trabajo está estructurado, forzosa y necesariamente, en forma piramidal debidamente jerarquizada, es decir, hay:

a) Quién (es) mandan, ordenan, coordinan.

b) Quién (es) obedecen.

Lo que da origen al fenómeno de la **subordinación**, que consiste en el poder jurídico de mando del patrón, correlativo a un deber de obediencia por parte del trabajador, en todo lo concerniente al trabajo convenido o pactado entre ellos.

En efecto, la subordinación es la característica distintiva fundamental, de toda relación o contrato de trabajo, en el caso concreto, entre la Universidad Veracruzana y sus trabajadores, a través de la cual la Institución realiza sus fines, su función sustantiva.

1.4.- De ahí la importancia de conocer o recordar, según se considere la estructura orgánica y funcional de la Universidad Veracruzana y los tramos de control de sus autoridades unipersonales y sus funcionarios, quienes ejercen un “poder público” de carácter institucional previsto en una norma o ley que determina quién lo detenta, su competencia (límites a su ejercicio), facultades, etc., y que en caso de incumplimiento da pauta para fincar responsabilidades y aplicar sanciones.

1.5.- Es importante no perder de vista que a nivel local (Veracruz) el Artículo 10, párrafos cuarto y quinto de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, precisan, en lo conducente, lo referente al **sistema educativo** del Estado.

Artículo 10...

...

La Universidad Veracruzana es una institución **autónoma** de educación superior. Conforme a la ley: tendrá la facultad de autogobernarse, expedir su reglamentación, y nombrar a sus autoridades; realizará sus fines de conservar, crear y transmitir la cultura y la ciencia, a través de las funciones de docencia, investigación, difusión y extensión, respetando las libertades de cátedra, de investigación, de libre examen y discusión de las ideas; determinará sus planes y programas; fijará los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrará libremente su patrimonio, que se integrará con las aportaciones federales y estatales, la transmisión de bienes y derechos de personas físicas o morales, nacionales o extranjeras los recursos generados por los servicios que preste, así como por los demás que señale su ley.

(REFORMADO, G.O. 18 DE MARZO DE 2003)

Los bienes inmuebles de la Universidad destinados a la prestación del servicio público educativo estarán exentos del pago de contribuciones locales y municipales.

Se debe tomar en cuenta que los **organismos autónomos** son aquellos creados inmediata y fundamentalmente en la Constitución y la ley y que no se adscriben a los poderes tradicionales del Estado... ((Cárdenas García, Jaime, (1996))... y actúan con independencia en sus decisiones y estructura orgánica, depositarios de funciones estatales que se busca desmonopolizar, especializar, agilizar, independizar, controlar y/o transparentar ante la sociedad, con la misma igualdad constitucional... ((Carrillo Cervantes, Yasbe Manuel, (1998)) ...a quienes se les encarga funciones estatales específicas, con el fin de obtener una mayor especialización, agilización, control y transparencia para atender eficazmente las demandas sociales, sin alterar la doctrina de la división de poderes (Fracción IX Art. 3° de la Ley Federal de Transparencia y acceso a la Información Pública Gubernamental).

En razón de ello, la **Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana** precisa la personalidad, los fines y estructura de la misma, y que para efectos de

este curso señalamos aquellos artículos que estimamos aplicables para lograr el objetivo que nos tiene reunidos.

“...es una Institución pública de educación superior, autónoma, de interés social y con personalidad jurídica y patrimonio propios, con domicilio en la capital del Estado de Veracruz-Llave, regida por su Ley Orgánica, el Estatuto General y los Estatutos y Reglamentos especiales aprobados por el Consejo Universitario General. (Artículo 1); **SUS FINES** son los de conservar, crear y transmitir la cultura, en beneficio de la sociedad y con el más alto nivel de calidad académica. (Artículo 2); **SUS FUNCIONES SUSTANTIVAS** son la docencia, la investigación, la difusión de la cultura y extensión de los servicios, las cuales serán realizadas por las entidades académicas. (Artículo 3 L.O.).

Son **entidades académicas** de la Universidad Veracruzana: Las Facultades; Los Institutos; Los Organismos de difusión de la cultura y extensión de los servicios; El Sistema de Enseñanza Abierta; La Escuela para Estudiantes Extranjeros y La Unidad de estudios de posgrado. (Artículo 7 L.O.).

Son **autoridades universitarias**: El Consejo Universitario General; La Junta de Gobierno; El Rector: El Secretario Académico y el Secretario de Administración y Finanzas; Los Consejos Universitarios Regionales; Los Vice-Rectores; Los Directores Generales de Área Académica y el Director General de Investigaciones; Las Juntas Académicas; **Los Directores de Facultades e Institutos y el Director General del Sistema de Enseñanza Abierta**; Los Consejos Técnicos; y Los **Secretarios** de Facultad, Instituto y del Sistema de Enseñanza Abierta. (Artículo 20 L.O.)

El **Rector** es la autoridad ejecutiva, representante legal de la Universidad Veracruzana. (Artículo 35 L.O.)

El **Secretario de Administración y Finanzas** tiene, entre otras, las siguientes **atribuciones**: colaborar con el Rector en el estudio y resolución de los asuntos de carácter administrativo y financiero de la Universidad Veracruzana; elaborar y aplicar los manuales de organización y procedimientos inherentes a sus funciones. (Artículo 44 L.O.); **además: Establecer, con aprobación del Rector, las políticas y procedimientos que normen la relación laboral; Vigilar el correcto cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo firmados con las distintas organizaciones sindicales, así como los demás ordenamientos aplicables en las relaciones de trabajo, señalados en la legislación universitaria.** (Artículo 189 EG.)

Son **atribuciones de los Directores** de Facultad o Institutos, las previstas en los artículos 70 de la Ley Organica y 85 del Estatuto General.

El **Secretario de la Facultad** será el fedatario de la misma y el responsable de las actividades de apoyo técnico a las labores académicas. (Artículo 71 L.O.)

Son **funcionarios universitarios**: El Abogado General; El Director de Planeación Institucional; y Los demás que mencione el Estatuto General. (Artículo 81 L.O.)

La **comunidad universitaria** se integra por los alumnos, pasantes y graduados, el personal académico, autoridades, funcionarios, empleados de confianza, personal administrativo, técnico y manual, quienes tienen la obligación de desempeñar eficazmente las actividades derivadas de su relación para con la Universidad Veracruzana. (Artículo 88 L.O.)

El **personal académico** será responsable de la aplicación de los programas de docencia, investigación, difusión de la cultura y extensión de los servicios, aprobados en términos de esta ley y su reglamentación. El personal académico se integra por: Docentes; Investigadores; Docente-Investigador; Ejecutantes; y Técnicos Académicos. (Artículo 96 L.O.)

El **personal administrativo, técnico y manual**, estará integrado por los trabajadores que realizan actividades distintas de la docente, de investigación, de servicio social, deportivas, de creación y recreación artística y de difusión y extensión universitaria. (Artículo 101 L.O.); El **nombramiento y categorías** del personal administrativo, técnico, manual y de confianza, se regirá por la reglamentación respectiva. (Artículo 102 L.O.); El personal administrativo, técnico y manual **de base tendrá la obligación** de realizar eficazmente las actividades para las que fue contratado durante toda la jornada de trabajo a las órdenes de su superior inmediato. (Artículo 103 L.O.)

El **personal de confianza** tendrá la obligación de realizar eficazmente las actividades para las que fue contratado durante toda la jornada de trabajo a las órdenes de su superior inmediato. (Artículo 104 L.O.)

En tanto que del **Estatuto General** de la Universidad Veracruzana retomamos como referencia normativa, entre otros, los siguientes artículos:

El **Administrador** tiene las responsabilidades previstas, entre otros, en los artículos 4, 3, 314, 317 y 336 del Estatuto General.

Son autoridades unipersonales, las personas físicas señaladas en el artículo 20 de la Ley Orgánica (incluyendo los Directores de Facultades e Institutos y el Director General de Enseñanza Abierta).

Son funcionarios universitarios, el Abogado General, el Director de Planeación Institucional y los demás que mencione el Estatuto General (Artículo 81 L.O.); así como toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión con **atribuciones de mando o manejen o apliquen recursos económicos**... (Artículo 335 E.G.)

Las **autoridades unipersonales y funcionarios** tienen, entre otras, las **obligaciones** siguientes: Conocer, observar y cumplir lo establecido en la legislación universitaria; Cumplir con diligencia las atribuciones inherentes al cargo que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión; Formular y ejecutar, los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia; Utilizar exclusivamente para los fines a que están destinados, los recursos que tengan asignados para el desempeño de su empleo, cargo o comisión; Informar al inmediato superior con copia al Rector o al Abogado General, o al Director General de Recursos Humanos según el caso, de todo acto u omisión de las autoridades unipersonales y funcionarios subordinados a su cargo, que pueda implicar inobservancia de las obligaciones a que se refiere este artículo, y en los términos de las normas que al efecto se expidan; Abstenerse de realizar cualquier acto u omitir éste, cuando impliquen incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con la autoridad o funcionario; Realizar las actividades necesarias que permitan el levantamiento físico del inventario de bienes muebles para cumplir en tiempo y forma con la entrega de la información, de acuerdo con lo establecido por el área competente; Vigilar la guarda y conservación de los bienes de su entidad académica o dependencia; Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión se encuentre bajo su responsabilidad; Resguardar las bases de datos personales, que dispongan por la naturaleza de su encargo, comisión o función dentro de la Universidad, en los términos de las disposiciones en materia de transparencia y acceso a la información aplicables; (Artículo 336 E.G.).

2. QUÉ ES LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2.1. MARCO NORMATIVO

Artículo 123 Constitucional Apartado A, fracciones XIV y XV

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

[Fracción reformada DOF 31-12-1974](#)

Ley Federal del Trabajo

Artículo 473.- Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Artículo 475.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Artículo 475 Bis.- El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables.

Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales

mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.

Artículo 476.- Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las que determine esta Ley y, en su caso, la actualización que realice la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 477.- Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total; y
- IV. La muerte.

Artículo 483.- Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115.

Artículo 484.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

Artículo 485.- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Artículo 487.- Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;

- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI. La indemnización fijada en el presente Título.

Artículo 488.- El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y
- IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

Artículo 489.- No libera al patrón de responsabilidad:

- I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;
- II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y
- III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

2.2. LA CULTURA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO

- Supervisión de condiciones de higiene y seguridad
- Revisión periódica y permanente.
- Colocación adecuada y carga de extintores.
- Ruta de evacuación.
- Botiquín de primeros auxilios.
- Colocación (lugar visible) de carteles alusivos a “Que hacer en caso de sismo e incendio” .
- Reparación de filtraciones de agua y problemas de humedad.
- Reparación de fugas de agua, gas, etc.
- Cambio inmediato de cristales rotos.

- Atender problemas de cuarteaduras, pisos resbaladizos, eléctricos, etc.
- Dotación de equipo de protección personal.
- Asegurarse de que las herramientas, equipo y maquinaria de trabajo sean óptimos para su uso.
- Para el mantenimiento mayor, estar en contacto directo con la Dirección de Proyectos, Construcciones y Mantenimiento.
- Atender de inmediato las observaciones que esta Dirección efectuó.

2.3. QUÉ ES LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO

2.4. BENEFICIOS DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

“DOF: 13/11/2014

REGLAMENTO Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo
Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

ENRIQUE PEÑA NIETO, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 89, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con fundamento en los artículos 27, 32 Bis, 33, 34, 36, 39 y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y 132, fracciones XVI, XVI Bis, XVII, XVIII, XIX Bis y XXVII, 134, fracción II, 153-C, fracción II, 166, 167, 175, 176, 473, 475 Bis, 512, 512-A, 512-B, 512-C, 512-D, 992, 994, fracción V, y 1002 de la Ley Federal del Trabajo, he tenido a bien expedir el siguiente

REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO **TÍTULO PRIMERO**

Disposiciones Generales, Competencias y Sujetos Obligados

Capítulo Primero

Disposiciones Generales

Artículo 1. *El presente Reglamento es de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional.*

Artículo 2. *Este Reglamento tiene por objeto establecer las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que deberán observarse en los Centros de Trabajo, a efecto de contar con las condiciones que permitan prevenir Riesgos y, de esta manera, garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar sus actividades en entornos que aseguren su vida y*

salud, con base en lo que señala la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 3. Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

I. Accidente de Trabajo: Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste;

II. Acciones Preventivas y Correctivas: Aquéllas que se establecen a partir del Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo;

III. Autoridad Laboral: Las unidades administrativas competentes de la Secretaría que realizan funciones de inspección y vigilancia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y las correspondientes de las entidades federativas, que actúen en auxilio de aquéllas;

IV. Centro de Trabajo: El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo;

V. Condiciones Inseguras: Aquéllas que derivan de la inobservancia o desatención de los procedimientos o medidas de seguridad dispuestos en este Reglamento y las Normas, y que pueden conllevar la ocurrencia de incidentes, Accidentes y Enfermedades de Trabajo o daños materiales al Centro de Trabajo;

VI. Condiciones Peligrosas: Aquellas características inherentes a las instalaciones, procesos, maquinaria, equipo, herramientas y materiales, que pueden poner en Riesgo la salud, la integridad física o la vida de los trabajadores, o dañar las instalaciones del Centro de Trabajo;

VII. Contaminantes del Ambiente Laboral: Los agentes físicos, químicos y biológicos capaces de modificar las condiciones ambientales del Centro de Trabajo, que por sus propiedades, concentración, nivel, así como tiempo de exposición o acción pueden alterar la salud del Personal Ocupacionalmente Expuesto;

VIII. Control: El proceso mediante el cual se instrumentan las medidas de seguridad, derivadas de la Evaluación de los agentes Contaminantes del Ambiente Laboral, a efecto de no rebasar los valores límite de exposición;

IX. Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo: La identificación de las Condiciones Inseguras o Peligrosas; de los agentes físicos, químicos o biológicos o de los Factores de Riesgo Ergonómico o

Psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral; de los peligros circundantes al Centro de Trabajo, así como de los requerimientos normativos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que resulten aplicables;

X. Enfermedad de Trabajo: Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios;

XI. Entorno Organizacional Favorable: Aquél en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y la Evaluación y el Reconocimiento del desempeño;

XII. Equipo de Protección Personal: El conjunto de elementos y dispositivos diseñados específicamente para proteger al trabajador contra Accidentes y Enfermedades de Trabajo;

XIII. Espacio Confinado: El lugar o lugares sin ventilación natural, en el que una o más personas puedan desempeñar una determinada tarea en su interior, con medios limitados o restringidos para su acceso o salida, que no están diseñados para ser ocupados en forma continua y en los cuales se realizan trabajos ocasionalmente;

XIV. Evaluación: El proceso por medio del cual se efectúa el muestreo; la determinación analítica, tratándose de los agentes químicos Contaminantes del Ambiente Laboral, y la comparación de los resultados, conforme a los valores límite de exposición;

XV. Evaluación de la Conformidad: La determinación del grado de cumplimiento con las Normas;

XVI. Factores de Riesgo Ergonómico: Aquéllos que pueden conllevar sobre esfuerzo físico, movimientos repetitivos o posturas forzadas en el trabajo desarrollado, con la consecuente fatiga, errores, Accidentes y Enfermedades de Trabajo, derivado del diseño de las instalaciones, maquinaria, equipo, herramientas o puesto de trabajo;

XVII. Factores de Riesgo Psicosocial: Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a

acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado;

XVIII. Ley: *La Ley Federal del Trabajo;*

XIX. Medidas de Control: *Aquellas de naturaleza técnica o administrativa que se adoptan para disminuir la exposición a los Contaminantes del Ambiente Laboral;*

XX. Norma: *La norma o normas oficiales mexicanas de Seguridad y Salud en el Trabajo expedidas por la Secretaría, de acuerdo con lo que establecen la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su reglamento;*

XXI. Organismos Privados: *Las unidades de verificación, los laboratorios de pruebas y los organismos de certificación, acreditados y aprobados en términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su reglamento, que realizan actos de Evaluación de la Conformidad de las Normas;*

XXII. Personal Ocupacionalmente Expuesto: *Aquellos trabajadores que en ejercicio y con motivo de su ocupación están expuestos a Condiciones Inseguras o Peligrosas o a Contaminantes del Ambiente Laboral;*

XXIII. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo: *El documento que contiene el conjunto de Acciones Preventivas y Correctivas por instrumentar para evitar Riesgos en los Centros de Trabajo, que puedan afectar la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores o causar daños en sus instalaciones;*

XXIV. Reconocimiento: *El proceso mediante el cual se identifican los agentes Contaminantes del Ambiente Laboral; sus propiedades o características; las vías de ingreso al cuerpo humano; sus efectos en la salud; las fuentes emisoras de contaminantes; las áreas o zonas donde exista Riesgo a la exposición; los grupos de exposición homogénea, sus puestos y las actividades que desarrollan, así como los tiempos y frecuencias de exposición;*

XXV. Riesgo: *La correlación de la peligrosidad de uno o varios factores y la exposición de los trabajadores con la posibilidad de causar efectos adversos para su vida, integridad física o salud, o dañar al Centro de Trabajo;*

XXVI. Riesgo Grave: *Aquél que puede comprometer la vida, integridad física o salud de los trabajadores o producir daños a las instalaciones del Centro de Trabajo, al no observar los requisitos y condiciones de seguridad correspondientes;*

XXVII. Secretaría: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

XXVIII. Seguridad y Salud en el Trabajo: Todos aquellos aspectos relacionados con la prevención de Accidentes y Enfermedades de Trabajo, y que están referidos en otros ordenamientos a materias tales como: seguridad e higiene; seguridad e higiene industrial; seguridad y salud; seguridad, salud y medio ambiente de trabajo; seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo;

XXIX. Servicios Preventivos de Medicina del Trabajo: Aquéllos prestados por un médico o bajo la supervisión de éste, preferentemente capacitado en medicina del trabajo, de manera interna o externa, cuyo propósito principal es participar en la prevención de Accidentes y Enfermedades de Trabajo, proporcionar atención médica y los primeros auxilios en los Centros de Trabajo, así como orientar y capacitar a los trabajadores sobre la prevención y promoción de la salud. Se entiende por internos, los prestados por personal del Centro de Trabajo, y externos, los proporcionados a través de instituciones públicas de seguridad social;

XXX. Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo: Aquéllos prestados por personal capacitado, ya sea interno, externo o mixto, cuyo propósito principal es prevenir los Accidentes y Enfermedades de Trabajo, mediante el cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se entiende por internos, los proporcionados por el patrón o personal del Centro de Trabajo; externos, los prestados por personal independiente al Centro de Trabajo, y mixtos, los proporcionados tanto por personal interno como por personal independiente al Centro de Trabajo;

XXXI. Sistemas de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo: Aquéllos por medio de los cuales se impulsa la mejora continua en la prevención de los Accidentes y Enfermedades de Trabajo, mediante la autoevaluación del cumplimiento de las Normas;

XXXII. Sustancias Químicas Peligrosas: Aquéllas que por sus propiedades físicas y químicas al ser manejadas, transportadas, almacenadas o procesadas, presentan la posibilidad de Riesgos de explosividad, inflamabilidad, combustibilidad, reactividad, corrosividad, radiactividad, toxicidad o irritabilidad, y que al ingresar al organismo por vía respiratoria, cutánea o digestiva, pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones orgánicas al Personal Ocupacionalmente Expuesto, según la concentración y el tiempo de exposición;

XXXIII. Trabajadores con Discapacidad: Aquéllos que, por razón congénita o adquirida, presentan una o más deficiencias de carácter físico,

mental, intelectual o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal;

XXXIV. Trabajadores del Campo: Aquéllos que ejecutan de manera permanente, eventual o estacional, las labores propias de las explotaciones agrícolas, ganaderas, acuícolas, forestales o mixtas, al servicio de un patrón, y

XXXV. Violencia Laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

Capítulo Segundo Competencias

Artículo 4. La aplicación del presente Reglamento corresponde a la Secretaría, quien se auxiliará por las Autoridades Laborales de las entidades federativas, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley.

La interpretación para efectos administrativos de este Reglamento y de las Normas que de él emanen, compete a la Secretaría.

Capítulo Tercero Sujetos Obligados

Artículo 7. Son obligaciones de los patrones:

I. Contar con un Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo y los estudios y análisis de Riesgos requeridos por el presente Reglamento y las Normas, que forman parte del referido diagnóstico;

II. Integrar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con base en el Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo;

III. Elaborar los programas específicos, manuales y procedimientos, que orienten la realización de las actividades y procesos laborales bajo condiciones seguras y de emergencia;

IV. Constituir e integrar la Comisión de Seguridad e Higiene, así como dar facilidades para su operación;

V. Garantizar la prestación de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en los términos de la Ley, los de medicina del trabajo;

VI. Colocar en lugares visibles del Centro de Trabajo los avisos o señales para informar, advertir y prevenir Riesgos;

VII. Aplicar, en la instalación de sus establecimientos, las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo señaladas en este Reglamento y en las

Normas, conforme a la naturaleza de las actividades y procesos laborales;

VIII. *Llevar a cabo las acciones de Reconocimiento, Evaluación y Control de los Contaminantes del Ambiente Laboral, a efecto de conservar las condiciones ambientales del Centro de Trabajo dentro de los valores límite de exposición;*

IX. *Ordenar la aplicación de exámenes médicos al Personal Ocupacionalmente Expuesto, requeridos por el presente Reglamento y las Normas;*

X. *Proporcionar a los trabajadores el Equipo de Protección Personal, de acuerdo con los Riesgos a que están expuestos;*

XI. *Informar a los trabajadores respecto de los Riesgos relacionados con la actividad que desarrollen;*

XII. *Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de Riesgos y la atención a emergencias, de conformidad con las actividades que desarrollen;*

XIII. *Capacitar al personal del Centro de Trabajo que forme parte de la Comisión de Seguridad e Higiene y de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en su caso, apoyar la actualización de los responsables de los Servicios Preventivos de Medicina del Trabajo de carácter interno;*

XIV. *Expedir las autorizaciones para la realización de actividades o trabajos peligrosos que prevén este Reglamento y las Normas específicas;*

XV. *Llevar los registros administrativos, por medios impresos o electrónicos, establecidos en el presente Reglamento y las Normas;*

XVI. *Dar aviso a la Secretaría, a través de las Delegaciones Federales del Trabajo, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo o la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo, o a las instituciones de seguridad social sobre los Accidentes de Trabajo que ocurran;*

XVII. *Dar aviso a la Secretaría, a través de las Delegaciones Federales del Trabajo, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo o la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo, sobre las defunciones que ocurran con motivo de Accidentes y Enfermedades de Trabajo;*

XVIII. *Presentar los avisos relacionados con el funcionamiento de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas, que contempla este Reglamento;*

XIX. Contar con los dictámenes, informes de resultados y certificados de cumplimiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, determinados en el presente Reglamento y en las Normas;

XX. Supervisar que los contratistas cumplan con las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, que señalan este Reglamento y las Normas, cuando realicen trabajos dentro de sus instalaciones;

XXI. Permitir y facilitar el ejercicio de las funciones de inspección y vigilancia por parte de la Autoridad Laboral, para cerciorarse del cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y

XXII. Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 8. Son obligaciones de los trabajadores:

I. Observar las medidas preventivas de Seguridad y Salud en el Trabajo dispuestas en este Reglamento y las Normas, así como las que establezcan los patrones para la prevención de Riesgos;

II. Designar a sus representantes para participar en la Comisión de Seguridad e Higiene;

III. Dar aviso inmediato al patrón y a la Comisión de Seguridad e Higiene, sobre las Condiciones Inseguras que adviertan y de los Accidentes de Trabajo que ocurran, y colaborar en la investigación de los mismos;

IV. Utilizar y conservar en buen estado el Equipo de Protección Personal proporcionado por el patrón;

V. Cumplir con las Medidas de Control previstas por el patrón para prevenir Riesgos;

VI. Operar en forma segura la maquinaria, equipo y herramientas que tengan asignados;

VII. Mantener ordenados y limpios sus lugares de trabajo y áreas comunes;

VIII. Desempeñar su trabajo de manera segura para evitar Riesgos;

IX. Participar en las brigadas para la atención a emergencias, en su caso;

X. Cumplir con someterse a los exámenes médicos que determinan el presente Reglamento y las Normas;

XI. Participar en la capacitación y adiestramiento que, en materia de prevención de Riesgos y atención a emergencias, sean impartidos por el patrón o por las personas que éste designe, y

XII. Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas aplicables.”

**Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico UV-FESAPAUV
2014 - 2016**

CLÁUSULAS

6	6	6	6	7	7	11	11	11	11	12	12	12	12	12	12	12
6	7	8	9	0	1	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7

**Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo, Técnico y
Manual UV-SETSUV 2014-2016**

CLÁUSULAS

68	68.1	68.2	68.3	68.4	68.5	68.13	68.35	75	106 c
108	110	131	132	132.1	132.2	132.3 (exámenes médicos)	132.4 (exámenes de ingreso)	132.5 (Exámenes periódicos)	132.6 (Exámenes de investigación)
132.7 (Exámenes de urgencia)	132.8	132.9	132.10	132.11	132.12	132.13 (Procedimiento en caso de sufrir accidente de trabajo)	132.14	132.15 (Evitar riesgos profesionales)	132.16 (Medidas preventivas adicionales)
132.17 (Equipos de protección y seguridad)	132.18	132.19 (Botiquín de primeros auxilios)	132.20	132.21	132.22	132.23	132.24	132.25	132.26

d)		s)							
132.27	133	134- 134.6 (Labor es insalub res)	135- 135.5 (Labor es peligro sas)	136	137	138	139- 139.15		

3. CONTEXTO NORMATIVO DE LAS RELACIONES LABORALES

3.1. Legislación federal y marco jurídico institucional

3.1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 3o. Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado – Federación, Estados, Distrito Federal y Municipios–, impartirá educación preescolar, primaria, secundaria y media superior. La educación preescolar, primaria y secundaria conforman la educación básica; ésta y la media superior serán obligatorias.

[Fe de erratas al párrafo DOF 09-03-1993. Párrafo reformado DOF 12-11-2002, 09-02-2012](#)

I-VI...

VII. Las **universidades** y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere;

[Fracción reformada DOF 26-02-2013](#)

Título Sexto

Del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

Párrafo adicionado DOF 19-12-1978. Reformado DOF 18-06-2008

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Párrafo reformado DOF 06-09-1929, 05-12-1960. Reformado y reubicado DOF 19-12-1978.

Reformado DOF 18-06-2008

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

Párrafo adicionado (como encabezado de Apartado A) DOF 05-12-1960

I. La duración de la **jornada máxima** será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

Fracción reformada DOF 21-11-1962, 31-12-1974

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Fracción reformada DOF 21-11-1962, 17-06-2014

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de **un día de descanso**, cuando menos.

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

Fracción reformada DOF 31-12-1974

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los **salarios mínimos** generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los **salarios mínimos** se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Fracción reformada DOF 21-11-1962, 23-12-1986

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la

Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Fracción reformada DOF 04-11-1933, 21-11-1962

X. El salario deberá pagarse precisamente en **moneda de curso legal**, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI. Cuando, por **circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada**, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

Fracción reformada DOF 31-12-1974

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores **habitaciones cómodas e higiénicas**. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos (**sic DOF 09-01-1978**) habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Párrafo adicionado DOF 09-01-1978

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

Párrafo adicionado DOF 09-01-1978

Fracción reformada DOF 14-02-1972

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, **capacitación o adiestramiento para el trabajo**. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Fracción reformada DOF 09-01-1978

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los **preceptos legales sobre higiene y seguridad** en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

Fracción reformada DOF 31-12-1974

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando **sindicatos**, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las **huelgas** y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente

cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno.

Fracción reformada DOF 31-12-1938

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una **Junta de Conciliación y Arbitraje**, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará abligado (**sic DOF 21-11-1962**) a **indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario**, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Fracción reformada DOF 21-11-1962

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (**sic DOF 21-11-1962**) o tolerancia de él.

Fracción reformada DOF 21-11-1962

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será

responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

Fracción reformada DOF 31-12-1974

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el **patrimonio de la familia**, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Es de utilidad pública la **Ley del Seguro Social**, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Fracción reformada DOF 06-09-1929, 31-12-1974

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero **es de la competencia exclusiva de las autoridades federales** en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios.

Encabezado de inciso reformado DOF 27-06-1990

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

Fe de erratas al numeral DOF 13-01-1978

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

22. Servicios de banca y crédito.

Numeral adicionado DOF 27-06-1990

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Fracción adicionada DOF 18-11-1942. Reformada DOF 21-11-1962, 06-02-1975. Fe de erratas DOF 17-03-1975. Reformada DOF 09-01-1978

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

Párrafo reformado DOF 08-10-1974

...

Derecho burocrático del trabajo que regula las relaciones de trabajo entre las entidades públicas y sus trabajadores, sean federales, estatales o locales. Cuenta con un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y sus propias leyes.

Ley Federal del Trabajo

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse 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.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por: **a) Hostigamiento**, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y **b) Acoso sexual**, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, **se entiende por trabajo** toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados **representantes del patrón** y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón; II. 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; III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; V. La duración de la jornada; VI. La forma y el monto del salario; VII. El día y el lugar de pago del salario; VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

Artículo 27.- Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo en su **titulo sexto**, se refiere a los llamados **Trabajos Especiales** que comprenden del artículo 181 al 353-S, los cuales son 16, siendo de nuestro interés el relativo a los trabajos en las Universidades.

3.1.2. CAPÍTULO XVII. TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 353-J.- Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.

Artículo 353-K.- Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas, **Trabajador administrativo** es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.

Artículo 353-L.- Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley **regular los aspectos académicos**.

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan.

Artículo 353-M.- El Trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.

Artículo 353-N.- No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.

Artículo 353-Ñ.- Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

- I. De personal académico;
- II. De personal administrativo, o
- III. De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.

Artículo 353-O.- Los sindicatos a que se refiere el artículo anterior deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, según sea federal o local la ley que creó a la universidad o institución de que se trate.

Artículo 353-P.- Para los efectos de la **contratación colectiva** entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el Artículo 388. Para tal efecto el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial.

Artículo 353-Q.- En los **contratos colectivos** las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente.

En ningún caso estos contratos podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión a que se refiere el Artículo 395.

Artículo 353-R.- En el procedimiento de **huelga** el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

Además de los casos previstos por el Artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de aquéllas, fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso.

Artículo 353-S. En las Juntas de Conciliación y Arbitraje, funcionarán **Juntas Especiales** que conocerán de los asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley y se integrarán con el presidente respectivo, el representante de cada universidad o institución y el representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda.

Relaciones Colectivas de Trabajo (Ley Federal del Trabajo)

Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Artículo 387.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 392.- En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de **comisiones mixtas** para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Artículo 393.- No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Artículo 422.- Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;

II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

IV. Días y lugares de pago;

V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;

VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX. Permisos y licencias;

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Artículo 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis.

3.1.3. LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA

Artículo 1.- La Universidad Veracruzana es una Institución pública de educación superior, autónoma, de interés social y con personalidad jurídica y patrimonio propios, con domicilio en la capital del Estado de Veracruz-Llave y regida por las disposiciones de esta Ley, el Estatuto General y los Estatutos y Reglamentos especiales aprobados por el Consejo Universitario General.

Artículo 2.- Los fines de la Universidad Veracruzana son los de conservar, crear y transmitir la cultura, en beneficio de la sociedad y con el más alto nivel de calidad académica.

Artículo 3.- Las funciones sustantivas de la Universidad Veracruzana son la docencia, la investigación, la difusión de la cultura y extensión de los servicios, las cuales serán realizadas por las entidades académicas.

Artículo 89.- Las relaciones laborales entre la Universidad Veracruzana y el personal académico, administrativo técnico y manual de base, se regirán por el apartado “A” del artículo 123 Constitucional, en los

términos y con las modalidades que establece la Ley Federal del Trabajo, conforme a las características propias de un trabajo especial, compatible con sus fines.

Las reglas correspondientes a los asuntos académicos y en particular el ingreso, promoción y permanencia del personal académico **se regirán por las normas aprobadas por el Consejo Universitario General.**

La seguridad social que reciben los trabajadores se proporcionará a través de los sistemas establecidos y los convenios celebrados al respecto.

Artículo 96.- El **personal académico** será responsable de la aplicación de los programas de docencia, investigación, difusión de la cultura y extensión de los servicios, aprobados en términos de esta ley y su reglamentación. El personal académico **se integra por:**

- I. Docentes;
- II. Investigadores;
- III. Docente-Investigador;
- IV. Ejecutantes; y
- V. Técnicos Académicos.

Su designación, requisitos y atribuciones se establecerán en el estatuto correspondiente

Artículo 101.- El **personal administrativo, técnico y manual**, estará integrado por los trabajadores que realizan actividades distintas de la docente, de investigación, de servicio social, deportivas, de creación y recreación artística y de difusión y extensión universitaria.

Artículo 102.- El **nombramiento y categorías** del personal administrativo, técnico, manual y de confianza, se regirá por la reglamentación respectiva.

La contravención a esta disposición hace nulos los nombramientos expedidos.

Artículo 103.- El personal administrativo, técnico y manual de base **tendrá la obligación de realizar eficazmente las actividades** para las que fue contratado durante toda la jornada de trabajo a las órdenes de su superior inmediato.

Artículo 104.- El **personal de confianza** en los términos del ordenamiento universitario respectivo tendrá la obligación de **realizar eficazmente las actividades** para las que fue contratado durante toda la jornada de trabajo a las órdenes de su superior inmediato.

3.1.4. ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA

Artículo 189. Además de las atribuciones señaladas en el artículo 44 de la Ley Orgánica, el Secretario de Administración y Finanzas tendrá las siguientes:

I – XVI...

XVII. Establecer, con aprobación del Rector, las políticas y procedimientos que normen la relación laboral;

XVIII. Vigilar el correcto cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo firmados con las distintas organizaciones sindicales, así como los demás ordenamientos aplicables en las relaciones de trabajo, señalados en la legislación universitaria;

3.1.5. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADÉMICO 2014-2016 UV-FESAPAUV

CLÁUSULAS

3	4	7	8	9	13
----------	----------	----------	----------	----------	-----------

3.1.6. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADÉMICO 2014-2016 UV-SETSUV

CLÁUSULAS

2	7	8
----------	----------	----------

4. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

4.1. GENERALIDADES

Las condiciones de trabajo son el conjunto de circunstancias mínimas previstas en la Constitución, la Ley, los reglamentos de la misma, los Contratos Colectivos de Trabajo respectivos, usos y costumbres, en las cuales el trabajador debe realizar su trabajo en la dependencia de su adscripción, con la finalidad de proteger su integridad física y mental, así como su vida, garantizándole el pago del salario y prestaciones.

Es decir, es el conjunto de circunstancias que regulan la prestación del servicio en los centros de trabajo y determinan las prestaciones que deben percibir los trabajadores por su trabajo.

Principios que rigen las condiciones de trabajo

- a) Igualdad entre hombres y mujeres
- b) En ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en por la ley.
- c) Deben ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales.
- d) Prohíbe la discriminación.

Elementos integradores de las Condiciones Generales de Trabajo

- 1.- Jornada de trabajo
- 2.- Días de descanso (dominical, obligatorios y convencionales)
- 3.- Vacaciones.
- 4.- Salario.
- 5.- Salario mínimo.
- 6.- Normas protectoras y privilegios del salario.
- 7.- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (no aplica).
- 8.- Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.
- 9.- Habitación para los trabajadores.
- 10.- Productividad, formación y capacitación de los trabajadores.
- 11.- Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.
- 12.- Invención de los trabajadores.

Una de las funciones de los Contratos Colectivos de Trabajo es mejorar o superar las condiciones y prestaciones mínimas previstas por la Constitución (artículo 123, Apartado A), y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual, haremos en seguida mención de algunas condiciones de trabajo y prestaciones convenidas entre la Universidad Veracruzana, el FESAPAUV y el SETSUV, respectivamente.

Contrato Colectivo de Trabajo UV - FESAPAUV.

- 1. Tres períodos vacacionales (cláusula 63).
- 2. Licencias con y sin goce de sueldo (cláusula 80).
- 3. Licencia con goce de sueldo para titularse (cláusula 80.C).
- 4. Derecho para recibir distinciones, estímulos y recompensas (cláusula 90).
- 5. Derecho a conservar su adscripción (cláusula 92).

6. Condonación del pago de aranceles de preinscripción y de inscripción (cláusula 93).
7. Pago de gastos médicos (cláusula 98 - 99).
8. Reconocimiento de antigüedad (cláusula 100).
9. Fondo de ahorros (cláusula 101).
10. Despensa (cláusula 105).
11. Ayuda para material de apoyo (cláusula 106).
12. Pago de productividad general (cláusula 107).
13. Ayuda para pago de renta 108 (cláusula 108).
14. Ayuda para fomento del ahorro (cláusula 109).
15. Seguro de vida (cláusula 110).
16. Gastos de funeral (cláusula 111).
17. Ayuda mensual a los hijos de los trabajadores que fallezcan y que estén estudiando bachillerato y/o educación superior (cláusula 112).
18. Año sabático (cláusula 113, incisos a) - j)).
19. Apoyo con grupos artísticos de la UV (cláusula 153, frac. I) y boletos para los eventos artísticos de la UV (cláusula 153, fracc. II)
20. Ayuda para adquisición de libros de consulta (cláusula 154).
21. Ayuda para fomento al deporte (cláusula 155).
22. Subsidio para el festejo del Día del Maestro (cláusula 156).
23. Programa de becas de posgrado (formación de personal académico) - cláusula 157.

Del Contrato Colectivo de Trabajo UV - SETSUV.

1. Reconocimiento de antigüedad (cláusula 42).
2. Estímulo de antigüedad (cláusula 43).
3. Jornada de excepción (auxiliar de vigilancia, vigilantes - veladores) - cláusula 47.
4. Despensa (cláusula 49).
5. Viáticos y transporte del menaje de casa (cláusula 50).
6. Descanso dentro de la jornada (cláusula 53).
7. Trabajo en días de descanso (cláusula 58).
8. Días económicos (cláusula 59).
9. Estímulos y recompensas (cláusula 60).

- 10.** Licencias (con y sin goce de salario íntegro) - cláusula 61.
- 11.** Vacaciones adicionales (cláusula 64).
- 12.** Incapacidad en vacaciones (cláusula 67).
- 13.** Gastos de defunción y sepelio (cláusula 68.5)
- 14.** Condonación de gastos de inscripción de la colegiatura del primer ingreso (subsidio) - (cláusula 68.8).
- 15.** Condonación del pago de la preinscripción del examen de selección de estudios de posgrado en la UV (cláusula 68.8).
- 16.** Exensión y becas a los trabajadores y sus hijos que estudian en la UV (cláusula 68.9).
- 17.** Ayuda mensual a los hijos de los trabajadores fallecidos que estudien bachillerato y en la UV (cláusula 68.9).
- 18.** Ayuda para útiles escolares (cláusula 68.10).
- 19.** Ayuda para impresión de tesis profesional (cláusula 68.11).
- 20.** Seguro de vida (cláusula 68.9).
- 21.** Seguro de vida a los operadores de transporte (cláusula 68.12).
- 22.** Botiquín de primeros auxilios (cláusula 68.13).
- 23.** Ayuda a las madres trabajadoras (festejo del 10 de mayo) - cláusula 68.16.
- 24.** Ayuda dental (cláusula 68.22).
- 25.** Ayuda de anteojos (cláusula 68.23).
- 26.** Anticipos de sueldos (cláusula 68.24).
- 27.** Bono anual (cláusula 68.30).
- 28.** Pago quincenal por productividad general (cláusula 68.32).
- 29.** Incentivo de productividad (cláusula 68.32).
- 30.** Estímulo laboral (cláusula 68.34).
- 31.** Derecho de adscripción de la dependencia y de la unidad escalafonaria (cláusula 71)
- 32.** Licencias sindicales (cláusula 79.9).
- 33.** Subsidio al Sindicato por gastos de administración (cláusula 79.13).
- 34.** Subsidio por Aniversario Sindical (cláusula 79.22).
- 35.** Subsidio anual para gastos del Congreso Sindical (cláusula 79.23).
- 36.** Permutas temporales y definitivas (cláusula 96).
- 37.** Cambios de adscripción temporales y definitivos (cláusula 97).

38. Cambios de turno temporales y definitivos (cláusula 102 y 104).

Beneficios de las Condiciones Generales de Trabajo

1.- Para el trabajador.

- a) estabilidad en el empleo
- b) garantizarle la protección de su salud, integridad física y mental y su vida
- c) elevar su nivel de vida y de su familia
- d) propiciar su preparación laboral
- e) garantizarle una jubilación

2.- Para el patrón

- a) garantizarle la dirección del centro de trabajo y del trabajo (poder jurídico de mando)
- b) ejecución del trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos (Artículo 134, fracción IV de la LFT).

4.2. Reglas de ingreso del Personal Académico

Como referencia debemos recordar que:

El personal académico de la Universidad, en razón de su actividad principal, se integra por: Docentes; Investigadores; Docente-Investigador; Ejecutantes; Técnicos Académicos; Académico-Instructor. (ARTÍCULO 10 E.P.A.)

El personal académico en razón del tiempo que destina a la Universidad se clasifica en: Tiempo completo; Medio tiempo; Por horas; Por jornada.

El personal de medio tiempo y tiempo completo integran el personal de carrera. (ARTÍCULO 20 E.P.A.)

En razón de su calificación, el personal académico, con excepción de los académicos-instructores, se agrupa en las categorías y niveles siguientes: **TITULARES A, B y C; ASOCIADOS A, B y C; DOCENTES DE ASIGNATURA A y B.** (ARTÍCULO 26 E.P.A.)

ARTÍCULO 27.- La determinación de la categoría académica en sus diferentes niveles, se realizará considerando el máximo nivel de escolaridad alcanzado en estudios de educación superior, reconocidos académicamente o declarados como equivalentes, de acuerdo con las tablas siguientes:

CATEGORÍA Y	ESTUDIOS SUPERIORES
--------------------	----------------------------

NIVEL	
TITULAR "C"	DOCTORADO
TITULAR "B"	MAESTRÍA O CANDIDATO A DOCTOR
TITULAR "A"	PASANTE DE MAESTRÍA
ASOCIADO "C"	ESPECIALIZACIÓN DE MÁS DE 2 AÑOS O DOS ESPECIALIZACIONES
ASOCIADO "B"	ESPECIALIZACIÓN DE MENOS DE 2 AÑOS
ASOCIADO "A"	LICENCIATURA

Personal Académico por horas

CATEGORÍA Y NIVEL	ESTUDIOS REALIZADOS
DOCENTE ASIGNATURA "B" DE	ESPECIALIDAD, MAESTRÍA O DOCTORADO
DOCENTE ASIGNATURA "A" DE	LICENCIATURA

El personal académico, en razón del lapso en que desempeña su actividad, se clasifica en: Permanente; Interino; Visitante.

El personal académico interino puede ser a su vez: Por persona; Por plaza; Por tiempo determinado; Por obra determinada. (ARTÍCULO 42 E.P.A.)

El personal interino será separado sin responsabilidad para la institución al dictaminarse fundada la objeción a su capacidad, al reincorporarse el personal permanente, al vencerse el plazo, o al concluirse la obra motivo de la contratación según sea el caso. (ARTÍCULO 48 E.P.A.).

Estatuto del Personal Académico

Artículo 50.- Para ocupar una plaza vacante o de nueva creación definitivas se requerirá obtener los mejores resultados en un examen de oposición citado a través de convocatoria.

Artículo 51.- El examen de oposición es un procedimiento mediante el cual se evalúan la capacidad y los antecedentes académicos y profesionales de los aspirantes.

Artículo 52.- El examen de oposición constará de un concurso de méritos académicos y una demostración práctica de conocimientos, ante un jurado que designará el Consejo Técnico de la entidad académica, o su equivalente del área de difusión y extensión.

Artículo 53.- Cuando se trate de entidades académicas de nueva creación, el jurado será designado por el Secretario Académico. El Jurado deberá seleccionarse del personal académico que esté laborando en la Universidad Veracruzana, en áreas académicas similares o afines, y de no existir, para el sólo efecto de integrar dicho jurado, se solicitará personal académico a otras universidades o instituciones educativas.

Artículo 54.- El jurado de los exámenes de oposición se integrará por 3 ó 5 miembros del personal académico nombrados por el Consejo Técnico o su equivalente en el área de difusión y extensión. Cuando el jurado se integre por tres miembros sólo uno podrá ser integrante del Consejo Técnico y cuando sean cinco hasta dos podrán formar parte del mismo.

Artículo 55.- Los miembros del jurado deberán poseer como mínimo el nivel de estudios y el perfil profesional afín o similar al de la plaza convocada De no existir personal y para el sólo efecto de integrar dicho jurado, se solicitará por escrito personal académico a otras entidades de la Universidad, a otras universidades o a otras instituciones educativas.

Artículo 56.- La convocatoria deberá publicarse en el portal institucional de la Universidad Veracruzana y permanecerá en dicho portal hasta que concluya el proceso con la publicación de resultados de la evaluación Asimismo se publicará en lugar visible de la entidad académica respectiva

Artículo 57.- La convocatoria que es pública y abierta, establecerá un plazo no menor de quince días entre la fecha de la publicación y la realización del examen.

Artículo 58.- La convocatoria para examen de oposición del personal académico debe reunir los requisitos mínimos siguientes:

- I. Características de la plaza que se convoca;
- II. Forma de contratación;
- III. Fechas, lugares y horas para la realización de las distintas etapas del procedimiento del examen de oposición;
- IV. Perfil profesional requerido;
- V. Documentación que deberá entregar el aspirante;
- VI. Lugar y fecha para notificar los resultados del examen de oposición;
- VII. Horario de la materia o materias;
- VIII. Firmas de las autoridades correspondientes.

Artículo 59.- Se considera satisfecho el perfil profesional cuando el aspirante tenga licenciatura, posgrado o ambos, en el área de conocimiento a que pertenezca la plaza de carrera con carga integrada, la materia, la

línea de investigación, el tipo de ejecución, o el contenido de la actividad tratándose de técnicos académicos.

Artículo 60.- Para el examen de méritos académicos se considerarán los factores de valoración siguientes:

- I. Formación académica y grados académicos;
- II. Antecedentes de desempeño académico;
- III. Experiencia profesional.

Artículo 61.- La demostración práctica de conocimientos deberá comprender, por lo menos, las pruebas específicas siguientes:

PARA LOS DOCENTES:

- I. Exposición escrita de un tema del programa de la materia o materias convocadas;
- II. Disertación oral de un tema que se dará a conocer cuando menos con dos días hábiles de anticipación. Esta prueba deberá ser pública. A esta disertación oral deberán ser invitados los alumnos que cursaron la materia, quienes podrán emitir una opinión conjunta que deberá ser valorada expresamente por el jurado. La no asistencia de los alumnos no impedirá la celebración del examen.

PARA LOS INVESTIGADORES:

- I. Presentación de un protocolo de investigación acorde a las líneas prioritarias de investigación de la entidad de que se trate, las cuales se deberán señalar en la convocatoria;
- II. Sesión de seminarios respecto de su protocolo de investigación que deberá ser pública.

PARA LOS EJECUTANTES:

- I. La ejecución pública de una obra o parte de la misma que se señale y que el jurado determine del repertorio establecido en la convocatoria.

PARA LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS:

- I. Que se desempeñen en apoyo a la docencia, la preparación y desarrollo de la práctica que se señale;
- II. Que se desempeñen en apoyo a la investigación, la aplicación de métodos y técnicas a desarrollarse durante la fase de investigación que se señale, o la explicación de las actividades específicas para las que va a ser contratado;

- III. Que se desempeñen en la extensión de los servicios, la preparación y ejecución de la práctica que se señale.

En todos los casos el consejo técnico o su equivalente en el área de difusión y extensión, podrá precisar las características de la demostración práctica atendiendo a las particularidades de la entidad académica en que se convoca la plaza.

ARTÍCULO 69.- Para cubrir un interinato de un semestre lectivo o más en el caso de personal docente, o periodos mayores de seis meses para el resto del personal académico, se seguirá el procedimiento indicado para ocupar plazas vacantes definitivas. En este supuesto, si el interinato se prolongara más allá del término señalado en la convocatoria, el interino seguirá ocupando la plaza siempre y cuando su capacidad no sea objetada en los términos establecidos por el artículo 103 de este Estatuto, sin necesidad de sujetarse a un nuevo examen de oposición por el tiempo que dure la eventualidad.

ARTÍCULO 79.- La recategorización académica es el proceso de promoción del personal académico con nombramiento como personal de base o permanente a otra categoría o nivel superior que se derive de la evaluación realizada en los términos de este Título.

ARTÍCULO 103.- El personal académico que haya cumplido con las reglas de ingreso para ocupar una plaza vacante o de nueva creación definitiva, adquirirá la calidad de permanente o de base conforme a las disposiciones siguientes:

- I. Después de un semestre, sin que medie objeción fundada de su capacidad, para académicos de carrera en funciones de docencia y para los docentes de asignatura;
- II. Después de un año, sin que medie objeción fundada de su capacidad, para los académicos de carrera en función de investigación y ejecución y para los técnicos académicos.
- III. Después de dos años, sin que medie objeción fundada de su capacidad, para los docentes-investigadores adscritos a la Dirección de la Universidad Veracruzana Intercultural²

ARTÍCULO 107³- Para efectos de recategorización, la Universidad establece un sistema a través del cual los académicos de carrera y técnicos académicos podrán acreditar una equivalencia de grado académico.

² Acuerdo del Rector del 30 de noviembre de 2010, ratificado en CUG del 16 de diciembre de 2010.

³ Acuerdo del Rector del 5 de febrero de 2013, ratificado en CUG del 4 de marzo de 2013.

4.3. INGRESO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO TÉCNICO Y MANUAL (SETSUV)

Ley Orgánica

Artículo 102.- El nombramiento y categorías del personal administrativo, técnico, manual y de confianza, se regirá por la reglamentación respectiva.

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo, Técnico y Manual UV-SETSUV 2014-2016 CLÁUSULAS

83	84	85	87	163	164
----	----	----	----	-----	-----

4.4. JORNADA DE TRABAJO

Conforme a la Ley Federal del Trabajo la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del trabajador para prestar sus servicios (artículo 58).

Estatuto del Personal Académico

Artículo 21.- El personal académico de tiempo completo debe cumplir con una carga académica durante 40 horas a la semana. El docente impartirá cátedra con un mínimo de 16 y un máximo de 20 horas, dedicando el excedente a desempeñar carga extraclase, sin perjuicio de cumplir lo establecido en el artículo 196 fracción II de este Ordenamiento.

El personal académico de tiempo completo adscrito a la Dirección de la Universidad Veracruzana Intercultural, realizará funciones de docencia, investigación, difusión y vinculación, y atenderá las necesidades académicas de acuerdo a su perfil académico, en una o varias de las sedes regionales, en las que la Dirección de la Universidad Veracruzana Intercultural ofrezca programas educativos⁴.

El técnico académico dedicará 30 horas a su actividad principal y las 10 restantes a la carga equivalente a la extraclase.

El investigador y el ejecutante deberán impartir una materia por semestre en la entidad académica donde sea requerido, o participar en programas de educación continua, salvo los casos en que el programa anual de investigación o el de actividades artísticas a desarrollar lo impidan, o

⁴ Acuerdo del Rector del 30 de noviembre de 2010, ratificado en CUG del 16 de diciembre de 2010.

cuando no exista materia compatible con su horario o perfil; en estos casos deberán utilizar el horario correspondiente para su actividad fundamental.

Lo establecido en el párrafo anterior deberá ser dictaminado por la Dirección General de Investigaciones.

Artículo 22.- Los límites mínimos y máximos de horas para cumplir la obligación de impartir cátedra por los docentes de tiempo completo se establecerán con base en el grado de afinidad de las materias, señalándoseles el máximo cuando sean afines o iguales y el mínimo cuando no lo sean.

Las comisiones académicas de área harán los agrupamientos de afinidad que permitan determinar la carga docente con esas características.

Artículo 23.- El personal académico de medio tiempo debe cumplir una carga académica durante 20 horas a la semana. El docente impartirá un mínimo de 15 horas de docencia y el excedente en labores extraclase.

Artículo 24.- El personal académico por horas debe impartir cátedra de acuerdo a las horas señaladas para la materia en el plan de estudios; su carga no debe exceder de 30 horas-semana-mes por semestre.

Artículo 25.- El personal académico de carrera y los técnicos académicos podrán concursar para materias adicionales ajustándose al horario asignado a la misma, bajo las condiciones siguientes:

- I. El medio tiempo hasta por 15 horas;
- II. El tiempo completo hasta por 10 horas.

En caso de que el personal no tuviera completa su carga docente, las horas adquiridas se tomarán para completar dicha carga cubriéndose solamente el importe de las horas excedentes. La disposición no se aplicará si al darse la disminución de la carga en la plaza de carrera se tienen asignadas horas adicionales. En estos casos el docente sólo podrá incrementar su carga mediante el mecanismo de asignación de horas. Lo anterior sin perjuicio de aplicar los criterios de afinidad establecidos por la Comisión Académica de Área en términos del artículo 22 de este Ordenamiento.

Contrato colectivo del Personal Académico UV-FESAPAUV 2014-2106

CLÁUSULAS

40	41	42	43	44	45	46	47	48
-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo, Técnico y Manual UV-SETSUV 2014-2016

CLÁUSULAS

27	28	29	30	31	32
----	----	----	----	----	----

4.5. DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES

Ley Federal del Trabajo

Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 70.- En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Artículo 71.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 72.- Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Artículo 73.- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII. El 25 de diciembre, y

IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Artículo 75.- En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

**Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico UV-FESAPAUV
2014-2016
CLÁUSULA**

62

**Contrato Colectivo del Personal Administrativo, Técnico y Manual UV-
SETSUV 2014-2016
CLÁUSULAS**

53 Descans o dentro de la jornada	54 Descans o por gravidez	55 Descans o por lactancia	56 Descans o semanal	57 Descans o en días festivos	58 Trabajo en días de descans o	59 Días económico s
--	---	--	--------------------------------------	--	---	-------------------------------------

4.6. VACACIONES

Es el derecho que tienen los trabajadores a disfrutar de un periodo anual de vacaciones de acuerdo a la antigüedad que se vaya generando.

Ley Federal del Trabajo

Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún

caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico UV-FESAPAUV 2014-2016

CLÁUSULAS

62	63	64	65
-----------	-----------	-----------	-----------

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo, Técnico y Manual UV-SETSUV 2014-2016

CLÁUSULAS

63 Tres periodos vacacionales	64 Vacaciones dicionales	65
--	---	-----------

4.7. SALARIO

Ley Federal del Trabajo

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico UV-FESAPAUV 2014-2016

CLÁUSULAS

49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo, Técnico y Manual UV-SETSUV 2014-2016

CLÁUSULAS

33	34		35	36	37	38	39	40	41
----	----	--	----	----	----	----	----	----	----

CLAUSULA 42.- RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.- La Universidad Veracruzana cubrirá a los trabajadores por concepto de reconocimiento de antigüedad a partir del quinto año de servicios, el equivalente al 7.5% de su salario tabulado, o sea, que al cumplir cinco años, se pagará el 7.5% y osteriormente se aumentará en forma acumulativa el .5% más cada año; a partir del vigésimo primer año, el porcentaje será el equivalente al 2% del salario tabulado, también acumulable, conforme a la siguiente tabla;

Año	Porcentaje	Año	Porcentaje	Año	Porcentaje
1		11	16.5	21	32.0
2		12	18.0	22	34.0
3		13	19.5	23	36.0
4		14	21.0	24	38.0
5	7.5	15	22.5	25	40.0
6	9.0	16	24.0	26	42.0
7	10.5	17	25.5	27	44.0
8	12.0	18	27.0	28	46.0
9	13.5	19	28.5	29	48.0
10	15.0	20	30.0	30	50.0

Y así sucesivamente, por cada nuevo año de servicios, se acumulará el dos 2% más. El pago de esta prestación será automático incluyéndose en la quincena correspondiente.

CLÁUSULA 43.- ESTIMULO DE ANTIGÜEDAD.- La Universidad Veracruzana concederá anualmente a los trabajadores Administrativos, Técnicos y Manuales, como estímulo de antigüedad, el importe de los días de salario tabulado por cuota diaria, conforme a la tabla siguiente:

AÑOS DE SERVICIO	IMPORTE A CUBRIR
5 a 9	5 días
10 a 14	7 días
15 a 19	9 días
20 a 24	11 días
25 a 29	13 días
30 en adelante	15 días

CLÁUSULAS

44	45	46	47
Prima vacacional	Prima dominical	Tiempo extraordinario	

CLAUSULA 48.- AUXILIARES DE VIGILANCIA.- (VIGILANTES-VELADORES). Son todos aquellos trabajadores contratados para laborar los días de descanso semanal (sábados y domingos), así como los períodos vacacionales y días festivos. Este personal queda excluido de prestar sus servicios durante el período vacacional correspondiente al mes de diciembre.

El referido personal anualmente prestará servicios durante 133 días, en las jornadas siguientes:

Turno diurno: 6:00 a 18:00 horas

Turno nocturno: 18:00 a 6:00 horas

Los horarios señalados para los turnos, serán rotativos, cada trece jornadas, inclusive.

Si a solicitud de la Universidad los trabajadores laboraran más de los 133 días pactados, se cubrirá al personal asignado el excedente anual con un 200% del salario que les corresponda por esos días.

Las faltas injustificadas al trabajo de este tipo de personal, considerando que laboran jornadas acumulativas de 12 horas por turno, al dejar de asistir a un turno de trabajo, se considerará como falta y media.

Tratándose de permisos económicos y/o licencias sin goce de sueldo, por la misma razón señalada en el párrafo anterior, cada permiso económico o licencia que soliciten para dejar de asistir a un turno de trabajo, equivaldrá a día y medio.

Así mismo, el cómputo para otorgar los días por vacaciones adicionales, se hará en forma similar que en los casos de faltas o permisos económicos, por lo tanto, cada día adicional que se conceda contará como día y medio, en razón de que el turno de trabajo diario de este tipo de personal con jornada de excepción, es de 12 horas.

CLÁUSULAS (SETSUV)

49 Despensa	50 Viáticos y transporte (menaje de casa)	51 Descuentos al salario	52 Pago del salario
-------------	---	--------------------------	---------------------

5. DERECHOS Y OBLIGACIONES

5.1. AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS

“En el sentido moderno del término, la **autoridad** se ha definido de varias formas: como atributo de una persona, cargo u oficio que otorga un derecho a dar órdenes; como una relación entre los cargos de superior y subordinado; como una cualidad que hace que una orden se cumpla, y como base de un comportamiento (Peabody, 1975).

Además de la variedad de definiciones, el concepto de autoridad también se puede abordar desde varios niveles. En la amplitud del ámbito sociológico existen varias relaciones que pueden ser consideradas de autoridad: dentro de una organización administrativa, dentro del gobierno o como **autoridad académica** (en este último sentido es sinónimo de "preparación" o "competencia")

http://biblioteca.itam.mx/estudios/estudio/letras34/textos2/sec_2.html.

Servidor Público: Para los efectos de las responsabilidades a que se refieren la Constitución y la ley, se consideran como servidores públicos, entre otros, a los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal, estatal o municipal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que la Constitución federal o las locales, **otorguen autonomía**, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

Funcionario público.- Es un servidor del Estado, designado por disposición de la Ley, por elección popular o por nombramiento de autoridad competente, para ocupar puestos superiores de la estructura orgánica y para asumir funciones de representatividad, iniciativa, decisión y mando. Este concepto que se sustenta en el criterio orgánico de jerarquía y potestad pública que da origen al carácter de autoridad que reviste a los funcionarios públicos para distinguirlos de los demás empleados y personas que prestan sus servicios al Estado, bajo circunstancias opuestas, es decir, ejecutan ordenes de la superioridad y no tiene representatividad del órgano al que están adscritos.
(<http://www.contraloriadf.gob.mx/contraloria/cursos/MARCOJURIDICO/paginas/njsp.php>)

Ley Orgánica

Artículo 20.- Son autoridades universitarias:

- I.- El Consejo Universitario General;
- II.- La Junta de Gobierno;
- III.- El Rector;
- IV.- El Secretario Académico y el Secretario de Administración y Finanzas;
- V.- Se deroga;
- VI.- Los Consejos Universitarios Regionales;
- VII.- Los Vice-Rectores;
- VIII.- Los Directores Generales de Area Académica y el Director General de Investigaciones;
- IX.- Las Juntas Académicas;
- X.- Los Directores de Facultades e Institutos y el Director General del Sistema de Enseñanza Abierta;
- XI.- Los Consejos Técnicos; y
- XII.- Los Secretarios de Facultad, Instituto y del Sistema de Enseñanza Abierta.

Artículo 35.- El Rector es la autoridad ejecutiva, representante legal de la Universidad Veracruzana. Su residencia estará en la ciudad de Xalapa, Veracruz.

Artículo 70.- Son atribuciones de los Directores de Facultad o Instituto:

- I. Dirigir y coordinar la planeación, programación y evaluación de todas las actividades de la Facultad o Instituto;
- II. Cumplir y hacer cumplir los ordenamientos de la Legislación Universitaria;
- III. Vigilar la guarda y conservación de los bienes de la Facultad o Instituto, verificar anualmente los inventarios respectivos e informar los resultados a su superior inmediato;
- IV. Proponer a los cuerpos colegiados y a las autoridades universitarias las actividades y medidas tendientes a lograr la excelencia académica;
- V. Responsabilizarse del cumplimiento de los planes y programas de docencia e investigación, tomando las medidas necesarias para tal efecto;
- VI. Representar a la Facultad o Instituto;
- VII. Proponer al Rector el nombramiento del Secretario y demás funcionarios;
- VIII. Convocar y presidir las sesiones de la Junta Académica;
- IX. Presentar a la Secretaría Académica, a través de los Directores Generales de Área Académica, el proyecto de actividades y programas académicos;
- X. Elaborar y presentar al Rector, a través de la Secretaría de Administración y Finanzas, el anteproyecto de presupuesto de egresos de la dependencia a su cargo;
- XI. Vigilar el correcto ejercicio del presupuesto asignado a la dependencia;
- XII. Elaborar y presentar anualmente a la Junta Académica y al Rector el informe de las actividades realizadas durante el año lectivo, incluyendo la memoria correspondiente;
- XIII. Firmar en unión del Secretario de la Facultad o Instituto la documentación oficial;

- XIV.** Vigilar la organización y calendarización oportuna de las actividades administrativas, del archivo, técnicas, manuales y de biblioteca y todas las demás actividades a su cargo;
- XV.** Organizar y convocar a las academias de catedráticos o investigadores, para proponer, revisar y actualizar los programas de estudio o de investigación;
- XVI.** Convocar y presidir las juntas de maestros e investigadores;
- XVII.** Velar por la buena imagen de la dependencia a su cargo;
- XVIII.** Aplicar las sanciones a que se hagan acreedores los alumnos, por violaciones a las disposiciones normativas de la Universidad Veracruzana;
- XIX.** Denunciar ante las autoridades competentes los hechos que puedan constituir delitos que afecten a la vida universitaria dentro de su institución;
- XX.** En los Institutos, habilitar en la función de Secretario a alguno de los Investigadores para dar fe de los actos que se requiera, y
- XXI.** Las demás que se señalen en la Legislación Universitaria.

Artículo 81.- Son funcionarios universitarios:

- I.** El Abogado General;
- II.** Se deroga.
- III.** El Director de Planeación Institucional; y
- IV.** Los demás que mencione el Estatuto General.

Los requisitos que deberán reunir los funcionarios citados en este artículo se establecerán en la reglamentación universitaria correspondiente.

Estatuto General

Artículo 84. El Director de Facultad será responsable de planear, organizar, dirigir y controlar las actividades de la entidad académica a su cargo y en su caso, dirigir y coordinar los estudios de posgrado que se impartan en la Facultad.

Artículo 85. Además de las atribuciones señaladas en el artículo 70 de la Ley Orgánica, el Director de Facultad tendrá las siguientes:

- I.** Acordar los asuntos concernientes a la Facultad con el Vice-Rector de la región universitaria que le corresponda, con el Secretario Académico Regional y el Secretario de Administración y Finanzas regional, en su caso con el Director General del Área Académica en el ámbito de su competencia;
- II.** Coordinar y organizar la elaboración o actualización del Reglamento interno de la Facultad, a fin de proponerlos a las instancias correspondientes para su aprobación;
- III.** Proponer y realizar acciones que constituyan fuentes alternas de financiamiento para la Facultad;
- IV.** Participar en la revisión semestral de cargas académicas;
- V.** Participar en la revisión de programas de docencia;
- VI.** Coordinar y supervisar los procedimientos de los exámenes de oposición;
- VII.** Supervisar el proceso de selección del personal académico con base en las convocatorias respectivas;
- VIII.** Promover actividades que tiendan a la actualización disciplinaria y formación docente del personal académico de la Facultad;
- IX.** Informar semestralmente a los académicos sobre su eficiencia, de acuerdo a procesos de evaluación establecidos;
- X.** Informar a la Secretaría Académica Regional o la Dirección General del Área Académica, según proceda, sobre el avance de programas de estudio;
- XI.** Vigilar que se proporcionen al personal académico y alumnos los servicios de apoyo para la realización de sus actividades;
- XII.** Coordinar y organizar la elección de los representantes de grupo y el consejero alumno ante los cuerpos colegiados;
- XIII.** Autorizar con base en los lineamientos establecidos por las Direcciones Generales de Área Académica la realización del servicio social. Para ello y de acuerdo a las necesidades, asignar los alumnos que presten su servicio social en la Facultad;
- XIV.** Llevar a cabo el seguimiento y la supervisión del servicio social;
- XV.** Responder ante la Secretaría de Administración y Finanzas Regional que le corresponda por las cantidades cobradas en la Facultad por concepto de aranceles y cuotas por servicios administrativos y otros

ingresos, depositarlas en la cuenta bancaria institucional, e informar con la periodicidad que se requiera;

- XVI. Programar la realización de exámenes profesionales y designar a los directores de tesis o trabajos recepcionales y a los sinodales; y
- XVII. Las demás que señale la legislación universitaria.

Artículo 86. El Secretario de la Facultad será responsable de la organización y control de las actividades inherentes a la administración escolar de la entidad académica, así como el fedatario de la misma y el responsable de las actividades de apoyo técnico a las labores académicas.

Artículo 87. Además de las atribuciones señaladas en el artículo 72 de la Ley Orgánica, el Secretario de la Facultad tendrá las siguientes:

- I. Acordar con el Director los asuntos de su competencia;
- II. Vigilar que no existan irregularidades en la escolaridad de los alumnos;
- III. Mantener actualizada la escolaridad de los alumnos en el Sistema Integral de Información Universitaria;
- IV. Asesorar y orientar a los alumnos en cuanto a los trámites escolares que deban efectuar;
- V. Elaborar semestralmente el calendario de exámenes;
- VI. Firmar junto con el Director los certificados, boletas de calificaciones, constancias y otros documentos oficiales solicitados por los alumnos o egresados; y
- VII. Las demás que señale la legislación universitaria.

El **Administrador** es el responsable de vigilar que el patrimonio de la entidad académica o dependencia donde realiza su función, así como los recursos financieros, humanos y materiales se utilicen y ejerzan con responsabilidad, transparencia y legalidad. (Artículo 314 E.G.); teniendo, entre otras, las **obligaciones y atribuciones**, siguientes: Planear, organizar y controlar las actividades relacionadas con el ejercicio de sus atribuciones; Organizar, dirigir, supervisar y controlar el funcionamiento correcto del área a su cargo, así como proponer y ejecutar acciones de mejora continua; Conocer y aplicar las normas, políticas y procedimientos administrativos, así como la legislación universitaria y en particular, apegarse en su desempeño a los manuales de procedimientos para la preparación y ejecución del Programa Operativo Anual; Planificar anticipadamente la ejecución de los trámites administrativos y operaciones financieras que involucren o afecten

a la entidad académica o dependencia que corresponda, a fin de coadyuvar con una dinámica operativa sin interrupciones o cancelaciones; Planear, organizar y ejecutar conforme a las normas y disposiciones institucionales, el suministro de insumos administrativos y académicos, atendiendo a la disponibilidad presupuestal; Gestionar las requisiciones para la adquisición de bienes y servicios que por su costo o especialidad, deban adquirirse a través del área correspondiente; Coordinar las actividades relacionadas con el mantenimiento y conservación menor de las instalaciones, mobiliario y equipo y tramitar ante el área correspondiente las requisiciones para el mantenimiento mayor de bienes inmuebles; Atender en la ejecución del presupuesto de egresos, la legislación aplicable, las normas, circulares, acuerdos e instrucciones que se emitan sobre esta materia, particularmente en cuanto a su programación, control, seguimiento, comprobación y registro de su aplicación; Validar, registrar y custodiar los documentos inherentes a la gestión financiera y administrativa que se efectúen en forma directa en su entidad académica o dependencia, apegándose a las normas y disposiciones aplicables; Administrar la comprobación de los fondos asignados a los investigadores o académicos responsables de proyectos autorizados, de acuerdo a los mecanismos, procedimientos y reglas de operación establecidas; Controlar la asistencia y en general las incidencias de personal y por acuerdo con el titular de su entidad académica o dependencia, autorizar las ausencias debidamente justificadas; Coadyuvar con el titular de la entidad académica o dependencia en vigilar la administración del trabajo del personal de confianza, administrativo, técnico y manual, adscrito, comisionado, contratado o vinculado a su entidad académica o dependencia; Acopiar las nóminas de pago de personal, realizar el pago de sueldos y prestaciones al personal, recabando las firmas correspondientes para la comprobación de los pagos, así como llevar el control y registro inmediato de pagos cancelados dentro del Módulo de Recursos Humanos del Sistema Integral de Información Universitaria (SIIU), en su caso solicitar la corrección de anomalías relacionadas con el pago de nómina de personal y otorgar el seguimiento respectivo; Informar al titular de su entidad académica o dependencia, así como a la Dirección General de Recursos Humanos, de las incidencias y anomalías laborales que se detecten; Administrar y controlar el uso correcto y adecuado del patrimonio universitario para los fines institucionales a que está destinado; Mantener actualizado el control del inventario de mobiliario y equipo que se encuentre bajo el resguardo de su entidad académica o dependencia, así como informar a la Oficina del Abogado General de cualquier anomalía que se detecte y levantar el acta administrativa correspondiente, identificando los detalles y en su caso al o los responsables del evento; Administrar el uso y

mantenimiento de los vehículos bajo el resguardo de su entidad académica o dependencia; (Artículo 317 E.G.)

Artículo 97. Son institutos aquellas entidades académicas que preponderantemente realizan funciones de investigación, pudiendo tener a su cargo actividades de docencia en cualquiera de los niveles y modalidades previstas en la legislación universitaria, de difusión de la cultura y extensión de los servicios.

Artículo 101. Además de las atribuciones señaladas en el artículo 70 de la Ley Orgánica, los Directores de Instituto tendrán las siguientes:

- I. Acordar los asuntos concernientes al Instituto con el Vice-Rector de la región universitaria que corresponda, con el Secretario Académico Regional y con el Director General de Investigaciones;
- II. Habilitar en la función de Secretario a algún investigador para dar fe de los actos que se requieran;
- III. Coordinar y organizar la elaboración o actualización del reglamento interno del Instituto, a fin de proponerlos a las instancias correspondientes para su aprobación;
- IV. Proponer y realizar acciones que constituyan fuentes alternas de financiamiento para el Instituto;
- V. Participar en la revisión de cargas académicas;
- VI. Participar en la revisión de los programas de investigación;
- VII. Supervisar los procedimientos sobre exámenes de oposición;
- VIII. Levantar actas administrativas al personal adscrito al Instituto;
- IX. Presentar al inicio de cada período escolar el plan de trabajo y programas del Instituto, promover su realización, efectuar su evaluación e informar los resultados;
- X. Informar semestralmente a los investigadores sobre su eficiencia, de acuerdo a procesos de evaluación establecidos;
- XI. Evaluar cualitativa y cuantitativamente el desarrollo de los planes y programas de estudio de los posgrados que se ofrezcan en el Instituto y, en su caso, los programas de difusión de la cultura y extensión de los servicios;
- XII. Informar a la Dirección General de Investigaciones sobre el desarrollo de las distintas actividades académicas que se programen;

- XIII.** Vigilar que se proporcionen a los investigadores y alumnos los servicios de apoyo para la realización de sus actividades;
- XIV.** Responder ante la Secretaría de Administración y Finanzas por las cantidades cobradas en el Instituto por concepto de aranceles y cuotas por servicios administrativos y otros ingresos, depositarlas en la cuenta bancaria institucional e informar con la periodicidad que se requiera; y
- XV.** Las demás que señale la legislación universitaria.

Artículo 105. Las atribuciones del Director General del Sistema de Enseñanza Abierta son:

- I.** Acordar con los Vice-Rectores de la región universitaria correspondiente, y los Directores Generales de Área Académica los asuntos de su competencia;
- II.** Dirigir y coordinar la planeación, programación y evaluación de las actividades del Sistema de Enseñanza Abierta;
- III.** Representar al Sistema de Enseñanza Abierta;
- IV.** Vigilar que se cumplan los planes y programas de docencia;
- V.** Presentar al Secretario Académico el proyecto de actividades y programas académicos;
- VI.** Organizar y convocar a las academias para proponer la revisión y actualización de los programas de estudio;
- VII.** Establecer estrategias de evaluación del desarrollo de los planes y programas de estudio de las licenciaturas, conjuntamente con las Direcciones Generales de Área Académica, en las que se ofrezcan estudios de modalidad abierta;
- VIII.** Impulsar programas para la elaboración de materiales de apoyo didáctico, acordes con la modalidad;
- IX.** Proponer ante la Secretaría Académica las acciones a seguir para establecer la vinculación entre la docencia y la investigación y ejecutar las que se aprueben;
- X.** Asignar cargas académicas y horarios al personal académico de acuerdo a lo que establece el Estatuto del Personal Académico, así como supervisar los exámenes de oposición que se presenten en cada semestre;

- XI.** Informar al personal académico sobre su eficiencia, al término de cada período escolar, de acuerdo a procesos de evaluación establecidos;
- XII.** Promover actividades que tiendan a la actualización y formación académica del personal académico del Sistema;
- XIII.** Designar al director de los trabajos recepcionales, nombrar a los sinodales y programar la realización de exámenes profesionales;
- XIV.** Convocar y presidir las sesiones de las Juntas Académicas y de los Consejos Técnicos;
- XV.** Convocar y presidir las Juntas de Maestros;
- XVI.** Proponer al Rector, a través del Secretario Académico, el nombramiento del Secretario del Sistema, Secretario Técnico y demás funcionarios;
- XVII.** Proponer al Rector a través del Secretario Académico la terna para la designación de los Coordinadores Académicos Regionales, tomando como base el análisis curricular y el desempeño académico de los mismos;
- XVIII.** Proponer al Secretario Académico y al Director General de Administración Escolar el proyecto de calendario escolar adaptado a la modalidad;
- XIX.** Firmar junto con el Secretario del Sistema la documentación oficial;
- XX.** Vigilar la organización y calendarización oportuna de las actividades administrativas, del archivo, técnicas, manuales y de biblioteca;
- XXI.** Proponer a las instancias universitarias correspondientes, el anteproyecto de Reglamento interno adecuado a la modalidad;
- XXII.** Aplicar las sanciones a que se hagan acreedores los alumnos, por violaciones a las disposiciones normativas de la Universidad;
- XXIII.** Denunciar en coordinación con la Dirección de Asuntos Jurídicos ante las autoridades competentes, los hechos que puedan constituir delitos que afecten a la vida universitaria dentro de su institución;
- XXIV.** Vigilar la guarda y conservación de los bienes del Sistema, verificar anualmente los inventarios respectivos e informar los resultados a su superior inmediato;
- XXV.** Fomentar la creación de fuentes alternativas de financiamiento del Sistema de Enseñanza Abierta, a fin de impulsar el desarrollo de sus actividades sustantivas;

- XXVI.** Responder ante la Secretaría de Administración y Finanzas por las cantidades cobradas en el Sistema por concepto de aranceles y cuotas por servicios administrativos y otros ingresos, depositarlas en la cuenta bancaria institucional e informar con la periodicidad que se requiera;
- XXVII.** Presentar anualmente a las Juntas Académicas y al Rector, a través del Secretario Académico, el informe de las actividades realizadas durante el año lectivo, incluyendo la memoria correspondiente; y
- XXVIII.** Las demás que señale la legislación universitaria.

Artículo 188. El Secretario de Administración y Finanzas es responsable de coordinar la adecuada administración de los recursos humanos, financieros y materiales para proporcionar apoyo y servicio eficiente a las áreas que contribuyen directamente a los fines de la Universidad, así como de planear, supervisar y vigilar la operación financiera de la Universidad y de aplicar el Reglamento de Ingresos y Egresos de la misma.

Artículo 189. Además de las atribuciones señaladas en el artículo 44 de la Ley Orgánica, el Secretario de Administración y Finanzas tendrá las siguientes:

XVII. Establecer, con aprobación del Rector, las políticas y procedimientos que normen la relación laboral;

XVIII. Vigilar el correcto cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo firmados con las distintas organizaciones sindicales, así como los demás ordenamientos aplicables en las relaciones de trabajo, señalados en la legislación universitaria;

Artículo 190. Para la atención de los asuntos de su competencia, la Secretaría de Administración y Finanzas tendrá la estructura siguiente:

III. Dirección General de Recursos Humanos;

- a. Dirección de Personal;
- b. Dirección de Relaciones Laborales;
- c. Dirección de Nóminas;

Artículo 210. La Dirección General de Recursos Humanos tendrá a su cargo la administración del personal de la Universidad Veracruzana.

Artículo 214. La Dirección de Personal es la dependencia responsable de aplicar las políticas y procedimientos que en materia de ingreso, promoción,

permanencia y control se tengan establecidos en la Universidad para el personal que presta sus servicios en ella.

Artículo 217. La Dirección de Relaciones Laborales es la dependencia responsable de vigilar la correcta aplicación de los ordenamientos vigentes en las relaciones de trabajo.

Artículo 314. El Administrador es el responsable de vigilar que el patrimonio de la entidad académica o dependencia donde realiza su función, así como los recursos financieros, humanos y materiales se utilicen y ejerzan con responsabilidad, transparencia y legalidad.

Artículo 317. Además de las obligaciones que establecen los artículos 4 y 336 de este Estatuto, el Administrador tendrá las atribuciones previstas, entre otros en este artículo.

Artículo 335. Para fines de este Estatuto se entiende por autoridades unipersonales, las personas físicas señaladas en el artículo 20 de la Ley Orgánica, y por funcionarios los establecidos en el artículo 81 de la Ley Orgánica, así como toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión con atribuciones de mando o manejen o apliquen recursos económicos de la Universidad Veracruzana.

Artículo 336. Además de las atribuciones establecidas en la Ley Orgánica, Estatutos y Reglamentos respectivos, las autoridades unipersonales, funcionarios y toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión con atribuciones de mando o manejen o apliquen recursos económicos de la Universidad Veracruzana tendrán las obligaciones siguientes:

- I. Conocer, observar y cumplir lo establecido en la legislación universitaria;
- II. Cumplir con diligencia las atribuciones inherentes al cargo que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;
- III. Formular y ejecutar, los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia;
- IV. Utilizar exclusivamente para los fines a que están destinados, los recursos que tengan asignados para el desempeño de su empleo, cargo o comisión;
- V. Hacer uso correcto del escudo, sello y lema de la Universidad;

- VI.** Excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos hasta el cuarto grado o por afinidad o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que la autoridad o funcionario o las personas antes referidas formen o hayan formado parte;
- VII.** Informar por escrito al inmediato superior y en su caso al superior jerárquico, sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia la fracción anterior y que sean de su conocimiento; y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando la autoridad o funcionario no pueda abstenerse de intervenir en ellos;
- VIII.** Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones, de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, objetos mediante enajenación a su favor en precio notoriamente inferior al que el bien de que se trate tenga en el mercado ordinario, cualquier donación, cargo o comisión para sí, o para las personas a que se refiere la fracción VI, y que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por la autoridad o funcionario de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto;
- IX.** Abstenerse de intervenir o participar en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese o sanción de cualquier autoridad o funcionario, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción VI;
- X.** Informar al inmediato superior con copia al Rector o al Abogado General, o al Director General de Recursos Humanos según el caso, de todo acto u omisión de las autoridades unipersonales y funcionarios subordinados a su cargo, que pueda implicar inobservancia de las obligaciones a que se refiere este artículo, y en los términos de las normas que al efecto se expidan;
- XI.** Abstenerse de realizar cualquier acto u omitir éste, cuando impliquen incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con la autoridad o funcionario;

- XII.** Cumplir en el ámbito de su competencia con los compromisos derivados de acuerdos, convenios y contratos que celebre la Universidad y en su caso notificar aquellas circunstancias que afecten o pudieran afectar los compromisos adquiridos;
- XIII.** Realizar las actividades necesarias que permitan el levantamiento físico del inventario de bienes muebles para cumplir en tiempo y forma con la entrega de la información, de acuerdo con lo establecido por el área competente;
- XIV.** Cumplir en tiempo y forma en la entrega de inventario anual de mobiliario y equipo e informar los resultados a su inmediato superior;
- XV.** Vigilar la guarda y conservación de los bienes de su entidad académica o dependencia;
- XVI.** Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión se encuentre bajo su responsabilidad;
- XVII.** Resguardar las bases de datos personales, que dispongan por la naturaleza de su encargo, comisión o función dentro de la Universidad, en los términos de las disposiciones en materia de transparencia y acceso a la información aplicables;
- XVIII.** Preparar la documentación requerida para el levantamiento del acta de entrega- recepción correspondiente cuando se dé el cambio de titular, y firmar quienes en este acto intervengan;
- XIX.** Cumplir con las obligaciones en su condición de representantes ante los cuerpos colegiados universitarios;
- XX.** Atender de inmediato los asuntos que les sean planteados o turnados, registrando constancia por escrito de tal atención;
- XXI.** Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión a los cuales no se encuentre asignado;
- XXII.** Procurar la protección del medio ambiente, el entorno ecológico y el desarrollo sustentable, en los recintos universitarios, en los términos que establezcan los planes, programas y legislación aplicable en materia ambiental;
- XXIII.** Cumplir con las obligaciones de transparencia y hacer pública la información en los términos de la legislación universitaria;
- XXIV.** Presentar con oportunidad y veracidad las declaraciones de situación patrimonial según corresponda ante la Contraloría General de la Universidad y de acuerdo al Reglamento de la materia; y

XXV. Las demás que señale la legislación universitaria.

Para las faltas, infracciones o irregularidades del Administrador, se aplicarán las sanciones y el procedimiento previstas por el Estatuto General (Artículo 319 E.G.)

5.2. ACADÉMICO

Estatuto del Personal Académico

Del **Estatuto del Personal Académico** destacan para efectos de su correcta aplicación los siguientes artículos:

Las disposiciones del presente Estatuto son reglamentarias de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana. Su objetivo es regular los asuntos académicos y particularmente el ingreso, promoción, permanencia y desarrollo del personal académico. (ARTÍCULO 1 E.P.A.)

El personal académico de la Universidad Veracruzana es el que realiza las funciones de docencia, investigación, difusión de la cultura y extensión de los servicios, desarrollando su actividad de acuerdo a los principios de libertad de cátedra, investigación y creación artística, de libre examen y discusión de las ideas, de conformidad con los programas aprobados en términos de la Ley Orgánica y su reglamentación. (ARTÍCULO 2 E.P.A.)

El personal académico en razón de su **nombramiento** se agrupa en: Académicos de carrera; Técnicos académicos; Docentes de asignatura. (ARTÍCULO 3 E.P.A.)

Por cada 6 años de labores académicas ininterrumpidas, los académicos de carrera, los técnicos académicos, así como también a los docentes de asignatura cuya carga como mínimo sea de 20 horas semanas-mes base en promedio por semestre que tengan todos ellos nombramiento definitivo, podrán disfrutar de un año sabático que consiste en la suspensión del cumplimiento de su carga académica durante un año, con goce de sueldo íntegro y computándose este periodo para efectos de antigüedad...(ARTÍCULO 9 E.P.A.)

Las resoluciones emanadas de la aplicación del presente Estatuto podrán ser impugnadas ante el Defensor de los Derechos Universitarios, en los términos que establece el Estatuto General. (ARTÍCULO 9 BIS E.P.A.)

Asimismo, el referido Estatuto del Personal Académico precisa con claridad que:

Artículo 194.- El personal académico tiene derecho a:

- I. Participar en órganos colegiados de autoridad universitaria;
- II. Ocupar puestos de autoridad académica o funcionario universitario;
- III. Obtener becas para estudios de posgrado que pertenezcan al Programa Nacional de Posgrados de Calidad si se ofrecen en el país, y para el extranjero en programas académicos que sean reconocidos por su calidad en los padrones oficiales de cada país o su equivalente, como parte de su desarrollo académico en interés de la Universidad;
- IV. Disfrutar del año sabático;
- V. Ser designado docente-investigador;
- VI. Concursar en los exámenes de oposición que se convoquen, por asignatura o por plaza;
- VII. Solicitar su categorización o recategorización;
- VIII. Participar en los programas de premios señalados en este Estatuto;
- IX. Ser miembro de las comisiones dictaminadoras de análisis y apelación;
- X. Ser designado para cubrir vacantes temporales menores a seis meses;
- XI. Adquirir la permanencia después de un semestre o de un año, sin que medie objeción en plazas vacantes o de nueva creación definitivas;
- XII. Solicitar acreditación de equivalencia de grado académico para efectos de recategorización;
- XIII. Contar con el apoyo de materiales y equipos para el correcto desempeño de sus actividades de acuerdo con la comisión académica del área correspondiente;
- XIV. Las demás que deriven de este Ordenamiento y de la Legislación Universitaria.

Artículo 195.- Son obligaciones generales del personal académico:

- I. Sujetarse a los procedimientos del registro de asistencia que estén establecidos o que se establezcan por la Universidad en apoyo a la administración académica;

- II. Integrar jurado para el desahogo de los asuntos académicos de su entidad académica;
- III. Asistir puntualmente a las juntas académicas de la entidad de su adscripción y desempeñar los cargos de representante ante los organismos colegiados para los cuales fuese electo;
- IV. Desempeñar, salvo excusa fundada, las comisiones de carácter universitario que le sean confiadas por las autoridades de la Universidad;
- V. Concurrir a los cursos de capacitación y perfeccionamiento que para la actualización de su personal académico programe la Universidad a través de las comisiones académicas del área correspondiente;
- VI. Cooperar con las autoridades universitarias para desarrollar eficazmente las tareas que le sean encomendadas en la institución en la que preste sus servicios;
- VII. Participar en la integración del programa anual de actividades de su entidad académica;
- VIII. Presentar anualmente al Consejo Técnico de la entidad de su adscripción un informe de actividades;
- IX. Las demás que le señale este Estatuto, los reglamentos internos de la entidad académica correspondiente y las que rigen la vida universitaria.

Artículo 196.- Son obligaciones específicas del personal académico en funciones de docencia:

- I. Asistir puntualmente a la impartición de sus clases en los horarios que le sean señalados por la entidad académica de su adscripción;
- II. Concurrir en las épocas en que no haya labores lectivas y fuera del periodo vacacional a cumplir con el número de horas de carga académica, desarrollando actividades derivadas del cumplimiento del plan de desarrollo institucional de la entidad académica de que se trate;
- III. Asistir y participar en las reuniones de academia;
- IV. Cumplir los programas aprobados de su materia y darlos a conocer a sus alumnos el primer día de clases;
- V. Impartir las clases que correspondan a su asignatura en el calendario escolar;

- VI. Proporcionar tutorías grupales o individuales;
- VII. Presentar y registrar periódicamente el avance programático;
- VIII. Aplicar y evaluar los exámenes de asignatura remitiendo en su caso la documentación relativa en un plazo que no exceda de cinco días hábiles;
- IX. Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas o no a sus propios alumnos;
- X. Pasar lista de asistencia.

Artículo 197.- Son obligaciones específicas del personal académico en funciones de investigación:

- I. Presentar al Consejo Técnico su protocolo de investigación para ser registrado ante la Dirección General de Investigaciones;
- II. Presentar anualmente el avance del proyecto de investigación registrado ante la Dirección General de Investigaciones y de las actividades académicas realizadas, avalado por el Consejo Técnico de la entidad de adscripción;
- III. Asistir y participar en los seminarios de discusión de proyectos de investigación;
- IV. Impartir cátedra como complemento de su carga académica en la entidad donde sea requerido, en el caso de los investigadores de tiempo completo;
- V. Proporcionar tutorías grupales o individuales.

Artículo 198.- Son obligaciones específicas de los técnicos académicos en funciones de extensión de los servicios las siguientes:

- I. Instruir, reportar el avance de su aprendizaje y evaluar a todas las personas que practican el deporte al que sea asignado, de acuerdo al reglamento de la entidad académica;
- II. Promover el deporte en todos sus aspectos y niveles dentro y fuera de la Universidad, a fin de extender y difundir las actividades deportivas;
- III. Dirigir los eventos y competencias deportivas que organice la dependencia o la entidad académica;
- IV. Realizar sistemática y específicamente actividades académicas de naturaleza técnica en la producción de material audiovisual, o de apoyo a cuestiones editoriales, de producción y divulgación radiofónica, cinematográfica y televisiva;

- V. Diseñar, coordinar y aplicar los programas de extensión de los servicios.

Artículo 199.- Son obligaciones específicas de los técnicos académicos en funciones de docencia o de investigación:

- I. Participar con apoyo académico, en las prácticas señaladas en el programa de estudios y en el calendario de actividades;
- II. Proporcionar instrucción y capacitación a los alumnos para la realización de prácticas de análisis y experimentos contemplados en el plan de clase, coordinándolos con el docente y auxiliándolo en la aplicación de exámenes;
- III. Supervisar y apoyar en la coordinación de las prácticas de los alumnos;
- IV. Controlar el registro de las calificaciones y los reportes de cada una de las materias en que se realicen prácticas de laboratorio;
- V. Levantar inventario y cuidar del equipo y materiales utilizados en el cumplimiento de sus funciones;
- VI. Mantener actualizado el acervo de la información por línea de investigación y de apoyo a la docencia;
- VII. Proporcionar apoyo sistemático, con actividades académicas de naturaleza técnica a los programas de investigación en cuestiones editoriales;
- VIII. Colaborar permanentemente o transitoriamente en proyectos de investigación;
- IX. Promover el desarrollo académico de la institución en que se esté desempeñando, a través de programas adyacentes producto del análisis conjunto de la problemática de la institución y de los recursos disponibles;
- X. Participar en funciones de docencia, investigación y difusión de la entidad académica correspondiente;
- XI. Proponer y promover eventos académicos que apoyen las funciones que se realizan en la institución;
- XII. Asistir a cursos de capacitación y perfeccionamiento para un mejor desempeño en la institución;
- XIII. Participar en las instancias académicas de la institución;

- XIV.** Proporcionar cursos y/o asesorías a los alumnos en apoyo al plan de estudios.

Artículo 200.- Son obligaciones específicas de los ejecutantes y de los técnicos académicos en funciones de ejecución las siguientes:

- I.** Asistir a los cursos de superación técnica y artística que organiza la Universidad, por el tiempo que el programa anual de actividades permita;
- II.** Asistir puntualmente y participar en las sesiones del Órgano Consultivo;
- III.** Participar en todas las representaciones y giras que se programen;
- IV.** Cumplir las indicaciones que para el desempeño de sus funciones le señale el director del grupo artístico;
- V.** Realizar los trabajos y ejercicios de entrenamiento que se requieran para el mejor desempeño de su actividad;
- VI.** Asistir puntualmente a los ensayos y representaciones que se programen.

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico UV-FESAPAUV 2014-2016

CLÁUSULAS

86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97
-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

5.3. TRABAJADORES DE CONFIANZA

Ley Orgánica UV

Artículo 102.- El nombramiento y categorías del personal administrativo, técnico, manual y de confianza, se regirá por la reglamentación respectiva.

La contravención a esta disposición hace nulos los nombramientos expedidos.

Artículo 104.- El personal de confianza en los términos del ordenamiento universitario respectivo tendrá la obligación de realizar eficazmente las actividades para las que fue contratado durante toda la jornada de trabajo a las órdenes de su superior inmediato.

Ley Federal del Trabajo

Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Artículo 182.- Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 183.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Artículo 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

Artículo 186.- En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo, Técnico y Manual. UV-SETSUV 2014-216

CLÁUSULA 10.- TRABAJADORES DE CONFIANZA.- Son todas las autoridades y funcionarios universitarios, así como todas aquellas personas que realicen actividades de dirección, administración, vigilancia, fiscalización e inspección, cuando tengan carácter general, y aquellos que ejecuten trabajos estrictamente personales para las autoridades y funcionarios de la Universidad.

La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no del nombre que se le dé al puesto.

Las plazas de los trabajadores de confianza deberán figurar expresamente en los presupuestos anuales que apruebe el H. Consejo Universitario, haciéndose especificaciones de la cantidad que por concepto de sueldos y prestaciones se les asigne.

Los trabajadores de confianza se abstendrán de intervenir directa o indirectamente en la vida interna del Sindicato, y se abstendrán de realizar las funciones que corresponden al personal de base.

La UV, mensualmente, informará al SETSUV si ha habido o no aumento de plazas de personal de Confianza, y en su caso, el número de las plazas que se ayan creado y en qué dependencias.

5.4. PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL

Ley Ogánica

Artículo 101.- El personal administrativo, técnico y manual, estará integrado por los trabajadores que realizan actividades distintas de la docente, de investigación, de servicio social, deportivas, de creación y recreación artística y de difusión y extensión universitaria.

Artículo 102.- El nombramiento y categorías del personal administrativo, técnico, manual y de confianza, se regirá por la reglamentación respectiva.

La contravención a esta disposición hace nulos los nombramientos expedidos.

Artículo 103.- El personal administrativo, técnico y manual de base tendrá la obligación de realizar eficazmente las actividades para las que fue contratado durante toda la jornada de trabajo a las órdenes de su superior inmediato.

Contrato Colectivo de Trabajo UV-SETSUV 2014-2016

CLÁUSULAS

69	70	71	76	77	78
----	----	----	----	----	----

6. CAUSAS DE SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Contingencias de la relación de trabajo.

Como comentamos al principio del curso, la relación de trabajo inicia con el ingreso del (la) trabajador (a) y, durante su duración está expuesta a lo que el Mtro. Néstor de Buen Lozano denomina “**contingencias**”; en efecto, el maestro sostenía que “...las relaciones de trabajo... están expuestas a ciertas contingencias que afectan en forma transitoria o en forma definitiva, a su continuidad. Algunas serán el resultado de la conducta o de las circunstancias de alguna de las partes; en otras ocasiones, el factor en juego será enteramente ajeno a ellas: un caso fortuito o de fuerza mayor. Por último, podrán combinarse los factores y producirse acontecimientos en los cuales la alteración de la relación laboral será producto de una mezcla de situaciones: la conducta de una de las partes y un acto de tercero...” (De Buen L., Néstor. *Derecho del Trabajo*. T I, México, Porrúa, p. 531).

Conforme a la Ley Federal del Trabajo, las contingencias de la relación laboral son las siguientes: “...**1.-** Modificación de las condiciones individuales de trabajo (**para este curso no aplica**); **2.-** Suspensión temporal de las relaciones individuales de trabajo; **3.-** Rescisión de las relaciones individuales de trabajo; y **4.-** Terminación de las relaciones individuales de trabajo...” (Ortiz Escobar, R. Jorge. *Legislación Laboral*, México, Compañía Editorial Nueva Imagen. Colección Nuevo Rumbo, 2001, p. 122).

Analizaremos ahora cada una de ellas, tomando en consideración que las mismas están contempladas en la Ley Federal del Trabajo y en los Contratos Colectivos celebrados entre la Universidad Veracruzana, el FESAPAUV y el SETSUV, respectivamente, siendo éstas últimas las que analizaremos.

6.1. SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Ley Federal del Trabajo

Artículo 42.- Son causas de **suspensión temporal** de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

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; y

VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Artículo 42 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 esta Ley.

Artículo 43. La suspensión a que se refiere el artículo 42 surtirá efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón 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 o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social 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 del patrón 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 el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses; y

V. En el caso de la fracción VIII, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente.

Artículo 44.- Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Artículo 45.- El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, 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 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico UV – FESAPAUV 2014 – 2016

CLÁUSULAS

24	25	26
----	----	----

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo, Técnico y Manual UV – SETSUV 2014 – 2016

CLÁUSULA

23

6.2.- RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

“**La rescisión** consiste en la facultad o derecho que la ley otorga al trabajador o al patrón de acabar, cancelar o anular la relación individual de

trabajo [rescindir en cualquier tiempo] en forma justificada y unilateral y, por lo mismo, sin responsabilidad, por el **incumplimiento grave, intencional e imputable** a su contraparte, haciendo valer alguna o algunas de las causales que expresamente marca la ley...” (Ortiz Escobar, R. Jorge. Op. cit. p. 124).

Ley Federal del Trabajo

Artículo 46.- El trabajador o el patrón **podrá rescindir en cualquier tiempo** la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, 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 tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, 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 consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

- VII.** Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII.** Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX.** Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X.** Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI.** Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII.** Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII.** Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV.** La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- XIV Bis.** La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y
- XV.** Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia,

amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, 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. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 52.- El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico UV-FESAPAUV 2014-2016

CLÁUSULAS

27	28	29
-----------	-----------	-----------

Contrato Colectivo del Personal Administrativo, Técnico y Manual UV-SETSUV 2014- 2016

CLÁUSULAS

18 a 18.12	19 a 19.13	20	21 a 21.8	22
------------	------------	----	-----------	----

6.3.- TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

“La terminación de las relaciones de trabajo es la cesación, extinción o disolución de los efectos de la relación de trabajo “originada por cualquier causa distinta al despido o al retiro”, por acuerdo entre el trabajador y el patrón o “por imposibilidad superveniente ajena a su voluntad” que extinguen la obligación de prestar el servicio (personal) subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias” por causas expresamente señaladas en la Ley” (Ortiz Escobar, R. Jorge. Op. cit. p. 126).

Ley Federal del Trabajo

Artículo 53.- Son **causas de terminación** de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Artículo 54.- En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Artículo 55.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

Estatuto del Personal Académico

ARTÍCULO 201.- Se consideran **faltas** del personal académico de la Universidad:

- I. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Estatuto, y las específicas derivadas de la carga académica;
- II. La deficiencia en las labores académicas debidamente comprobada;
- III. La utilización de todo o parte del patrimonio universitario para fines distintos a los que está destinado;
- IV. La comisión de actos que impidan la realización de las actividades propias de las instituciones universitarias y en general todos los que atenten contra la vida universitaria;
- V. La comisión de actos que impliquen una falta al respeto que se deben entre sí los integrantes de la comunidad universitaria;
- VI. Alterar o falsificar documentos oficiales;⁵
- VII. VII. Todas las demás que se señalen en la Legislación Universitaria.⁶

ARTÍCULO 202.- Los integrantes del personal académico que incurran en alguna de las faltas previstas en el artículo anterior **se sancionarán** de la manera siguiente:

- I. Amonestación;
- II. Extrañamiento escrito;
- III. Suspensión temporal hasta por ocho días;
- IV. Rescisión, si las faltas son reiteradas o de tal manera graves que afecten a la vida académica de la institución.

ARTÍCULO 203.- Se conocerá de las acusaciones que se formulen a los integrantes del personal académico conforme al **procedimiento siguiente**:

a) Por el Director de la entidad académica a la cual pertenezca, si a su juicio la acusación, de probarse, amerite solamente las sanciones de amonestación y de extrañamiento escrito. Antes de imponerla, el Director deberá recibir en audiencia al académico para sus alegatos de defensa. De considerar que la acusación hecha al académico podría ameritar una sanción mayor, la pondrá en conocimiento de la Junta Académica.

b) Por la Junta Académica, en pleno, o mediante una comisión, que recibirá los elementos probatorios que puedan ser aportados por quienes formulen acusaciones y por el académico. El Pleno de la Junta, en todo caso, valorará las pruebas y decidirá si quedó o no acreditada la acusación. Si considera que la acusación no quedó demostrada, terminará el procedimiento.

⁵ Dictamen de la Comisión de Reglamentos en su sesión del 8 de julio de 2015, ratificado en CUG del 30 de noviembre de 2015.

⁶ Dictamen de la Comisión de Reglamentos en su sesión del 8 de julio de 2015, ratificado en CUG del 30 de noviembre de 2015.

c) Si estima que la acusación demostrada tipifica la falta y calificada su gravedad, recomendará la sanción que corresponda, remitiendo el expediente a la Dirección General de Recursos Humanos por conducto del director para que inicie el procedimiento laboral.

ARTÍCULO 204.- Cuando la conducta del personal académico sea conocida a través de los **procesos de supervisión y control** que de las obligaciones del personal académico tenga establecidos la administración central o regional de la Universidad, el procedimiento laboral se realizará sin desahogar los trámites anteriores.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADÉMICO UV-FESAPAUV 2014-2016

CLÁUSULA

31

CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL UV-SETSUV 2014-2016

CLÁUSULA

24

7. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE INVESTIGACIÓN POR CONDUCTAS IRREGULARES (PAI)

7.1. Políticas y criterios para su aplicación

7.2. Análisis de casos prácticos

7.3. Conclusiones sobre la importancia de su adecuada aplicación

Procedimiento para la aplicación de sanciones al personal académico

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico UV – FESAPAUV

CLÁUSULA

30

Contrato Colectivo del Personal Administrativo, Técnico y Manual UV-SETSUV 2014-2016

CLÁUSULAS

19	19.1	19.2	19.3	19.4
19.5	19.6	19.7	19.8	19.9
19.10	19.11	19.12	19.13	106
148	149	150	151	152
153	154	155	156	157
158	159	160	161	162

8. PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES A AUTORIDADES UNIPERSONALES Y FUNCIONARIOS

• Atribuciones y obligaciones

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos expresamente dispone:

Las autoridades y funcionarios "...serán responsables de sus actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones..." (**Artículo 108 de la Constitución Federal**), y que aplica a "...los miembros de los organismos a los que las constituciones locales... les otorgue autonomía [y quienes] serán responsables por violaciones a... las leyes... así como por el manejo y aplicación indebidos de fondos y recursos..." (**ídem. ant.**).

Por ello, "...se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones..." (**Artículo 113, fracción III de la Constitución Federal**).

Consecuentemente, y toda vez que la Universidad Veracruzana es constitucionalmente un organismo autónomo y, por ende tiene la facultad de autolegislar y autogobernarse, tiene la posibilidad de aplicar su normatividad interna a los casos previstos en su Ley Orgánica, su Estatuto

General y sus Reglamentos, aprobados por el Consejo General Universitario, incluyendo las sanciones que procedan, por inobservancia o violación a la misma, aplicando el procedimiento previsto en el marco normativo institucional, respetando siempre la garantía constitucional de audiencia y de debido proceso.

Los **miembros de la comunidad universitaria, serán responsables** por el incumplimiento de las obligaciones que les impone la Ley Orgánica, los estatutos y los reglamentos respectivos. (Artículo 105 L.O.)

La responsabilidad se establece, según el caso, conforme a las reglas siguientes: El Rector será responsable ante el Consejo Universitario General; Los directores de las Facultades, Institutos y del Sistema de Enseñanza Abierta serán responsables ante el Rector, ante el Secretario que corresponda, y ante la Junta Académica; Los Secretarios de las Facultades, Institutos y del Sistema de Enseñanza Abierta serán responsables ante el Rector, ante el Secretario que corresponda, ante la Junta Académica y ante su Director (Artículo 106 L.O.)

Los demás funcionarios de la administración universitaria y el personal de confianza serán responsables ante su inmediato superior, y solo por falta grave, conocerá y resolverá el Rector. (Artículo 107 L.O.)

El personal académico y los alumnos serán responsables ante los órganos colegiados y los directores de las entidades académicas. (Artículo 108 L.O.)

El personal administrativo, técnico y manual de base será responsable ante el titular de la dependencia de su adscripción. (Artículo 109 L.O.)

Los estatutos y reglamentos respectivos, señalarán las faltas, establecerán las sanciones y definirán los procedimientos que deberán seguirse para ser impuestas a las autoridades, funcionarios, personal académico, alumnos, y personal administrativo, técnico y manual de base de la Universidad Veracruzana. (Artículo 110 L.O.)

Las sanciones que podrán imponerse, serán las siguientes:

A los **funcionarios**: amonestación; suspensión temporal; destitución

Al **personal académico**: amonestación; extrañamiento escrito; suspensión temporal; rescisión;

A los **alumnos**: amonestación; suspensión temporal hasta por seis meses en sus derechos escolares; expulsión de la entidad académica a la que estén adscritos; expulsión definitiva de la Universidad Veracruzana.

Al **personal administrativo, técnico y manual**: amonestación; suspensión temporal; rescisión. (Artículo 111 L.O.)

Son **causas graves** de responsabilidad aplicables a todos los miembros de la Universidad Veracruzana: La utilización del patrimonio universitario para fines distintos de aquellos a que está destinado; La comisión de actos que impidan la realización de las actividades propias de las instituciones universitarias, y en general, de todos los que atenten contra la Universidad Veracruzana; La comisión, en su actuación universitaria, de actos inmorales o faltas al respeto que entre sí se deben los miembros de la Universidad Veracruzana. (Artículo 112 L.O.)

Las sanciones impuestas por autoridades universitarias competentes deberán ser revisadas por la Comisión de Honor y Justicia (Artículos 113 y 33 L.O.)

Si al investigar las faltas de carácter universitario se advierte la comisión de un delito, deberá hacerse la denuncia a las autoridades competentes, sin perjuicio de que se imponga la sanción prevista por la reglamentación respectiva. (Artículo 114 L.O.)

Igualmente, es importante no perder de vista que el Estatuto General es de observancia general y obligatoria para todos los integrantes de la Universidad Veracruzana, tiene como OBJETIVO establecer las normas generales de su organización y funcionamiento interno... (Artículo 1 E.G.)

Y que la estructura legal de la Universidad Veracruzana se establece en el orden jerárquico siguiente: Ley de Autonomía, Ley Orgánica; Estatuto General, Estatuto del Personal Académico y Estatuto de los Alumnos; Reglamentos y Acuerdos ratificados por el Consejo Universitario General que se deriven de las disposiciones expresas de la Ley de Autonomía, Ley Orgánica o de los Estatutos; y Reglamentos Internos de las Entidades Académicas. (Artículo 2 E.G.)

Conforme a la normatividad universitaria de la UV, además de las atribuciones y responsabilidades señaladas de manera específica para las **autoridades unipersonales, funcionarios**, así como para **toda persona** que desempeñe un empleo, cargo o comisión con atribuciones de mando o maneje o aplique recursos económicos de la Universidad Veracruzana, tiene, entre otras, las siguientes: Realizar las actividades contempladas en la legislación universitaria para el logro de los objetivos de la entidad académica o dependencia y las que le señale su inmediato superior; Definir, en su caso, la estructura interna de la entidad académica o

dependencia y las atribuciones y responsabilidades de los funcionarios subordinados, integrarlo en un Manual de Organización, debiendo recabar el Visto Bueno de la Dirección de Planeación Institucional en cuanto a funcionalidad y de la Secretaría de Administración y Finanzas en cuanto a disponibilidad presupuestal, previo a su implantación y publicación; Observar y aplicar la legislación universitaria para el control patrimonial de la Universidad Veracruzana, así como vigilar la guarda y conservación de los bienes de la entidad académica o dependencia, verificando anualmente los inventarios respectivos e informando los resultados al Secretario de Administración y Finanzas que corresponda; (Artículo 4 E.G.)

El **Director de Facultad será responsable** de planear, organizar, dirigir y controlar las actividades de la entidad académica a su cargo... (Artículo 84 E.G.);

El **Secretario de la Facultad será responsable** de la organización y control de las actividades inherentes a la administración escolar de la entidad académica, así como el fedatario de la misma y el responsable de las actividades de apoyo técnico a las labores académicas. (Artículo 86 E.G.)

El **Secretario de Administración y Finanzas es responsable** de coordinar la adecuada administración de los recursos humanos, financieros y materiales para proporcionar apoyo y servicio eficiente a las áreas que contribuyen directamente a los fines de la Universidad, así como de planear, supervisar y vigilar la operación financiera de la Universidad y de aplicar el Reglamento de Ingresos y Egresos de la misma. (Artículo 188 E.G.)

La Secretaría de Administración y Finanzas tendrá la estructura siguiente: Dirección General de Recursos Financieros; **Dirección General de Recursos Humanos**, de la que dependen, entre otras, las **Direcciones de Personal y de Relaciones Laborales** (Artículo 190 E.G.)

La **Dirección General de Recursos Humanos** tendrá a su cargo la administración del personal de la Universidad Veracruzana. (Artículo 210 E.G.) y será responsable de vigilar la aplicación de las normas, políticas y procedimientos que en materia de administración y desarrollo de personal se tengan establecidas. (Artículo 211 E.G.), quien para el cumplimiento de sus atribuciones, se apoyará en la **Dirección de Personal, la Dirección de Relaciones Laborales** y la Dirección de Nóminas. (Artículo 212 E.G.); siendo, entre otras, **sus atribuciones**: Planear, organizar y controlar las actividades relacionadas con el manejo y desarrollo de personal; Supervisar y evaluar el funcionamiento y desarrollo de los sistemas de control y pago

del personal de la Universidad; **Participar en las negociaciones por revisión de los contratos colectivos que tiene celebrados la Universidad, así como en los convenios derivados de la relación de trabajo y dar seguimiento al cumplimiento de los mismos; Coordinar y atender todos los aspectos relativos al funcionamiento de las comisiones mixtas paritarias contempladas en los contratos colectivos; Supervisar la implantación de las medidas preventivas y correctivas que sobre higiene y seguridad fijen las comisiones correspondientes; Planear, dirigir y evaluar el desarrollo de los programas de capacitación para el personal de la Universidad; Vigilar que se dictamine y determine lo procedente en tiempo y forma, en los casos en que el trabajador infrinja las disposiciones de trabajo vigentes; Supervisar que se efectúe correcta y oportunamente el pago de sueldos y prestaciones a los trabajadores al servicio de la Universidad (Artículo 213 E.G.)**

La **Dirección de Personal** es la dependencia responsable de aplicar las políticas y procedimientos que en materia de ingreso, promoción, permanencia y control se tengan establecidos en la Universidad para el personal que presta sus servicios en ella. (Artículo 214 E.G.); será el **responsable** de aplicar las normas, políticas y procedimientos que en materia laboral tiene establecida la Universidad. (Artículo 215 E.G.); siendo sus atribuciones del Director de Personal son: Aplicar las normas, políticas y procedimientos que en materia de ingresos, remuneraciones y prestaciones se tengan establecidas para el personal de la Universidad y llevar su control; Llevar a cabo el trámite de alta de trabajadores o beneficiarios para el pago de sueldos o prestaciones y vigilar su inclusión en la nómina; Vigilar la elaboración y actualización de las plantillas de personal por dependencia; Cuidar que se integren y mantengan actualizados los expedientes y el banco de datos del personal al servicio de la institución y controlar su manejo; **Verificar que se cumplan los procedimientos de selección y contratación del personal, administrativo, técnico y manual, según el contrato respectivo; Verificar que se cumplan los procedimientos de selección y contratación de personal académico, de acuerdo con lo estipulado en el Estatuto del Personal Académico;** Llevar el control de las prestaciones otorgadas a los trabajadores y realizar los movimientos correspondientes para su afectación y pago; Llevar el control de la distribución de las cargas de trabajo asignadas al personal de base; Recabar los dictámenes que emitan las comisiones paritarias señalados en los contratos colectivos y vigilar su aplicación; Coordinar la revisión semestral de cargas académicas para la actualización de los archivos correspondientes; **Tramitar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social**

las altas y bajas del personal que tenga derecho a esta prestación y verificar que la cédula para el pago bimestral de las cuotas obrero-patronales esté correcta; Llevar el control y asignación del número de personal de los trabajadores de la Universidad. (Artículo 216 E.G.)

La **Dirección de Relaciones Laborales** es la dependencia responsable de vigilar la correcta aplicación de los ordenamientos vigentes en las relaciones de trabajo. (Artículo 217 E.G.); **será el responsable** de aplicar las normas, políticas y procedimientos que en caso de controversia se susciten en materia laboral. (Artículo 218 E.G.); con, entre otras, las siguientes atribuciones: **Asesorar a las autoridades y funcionarios universitarios sobre controversias que se susciten en materia laboral; Participar en las negociaciones y revisiones de los contratos de trabajo y Reglamentos; Colaborar en la revisión de los contratos colectivos vigentes y evaluar las modificaciones propuestas por los sindicatos, a fin de emitir su opinión sobre las repercusiones de las mismas; Atender las demandas laborales de carácter individual o colectivo formuladas en contra de la Universidad; Imponer las sanciones que corresponda a los trabajadores en los términos de la legislación universitaria; Formular los oficios comunicando la sanción a que se hayan hecho acreedores los trabajadores que hayan violado una disposición; Supervisar que se cumplan las sanciones impuestas a los trabajadores; Asesorar a los titulares de las dependencias y entidades académicas de la Universidad para la práctica de los procedimientos pactados en la aplicación de sanciones al personal; Integrar y dictaminar los expedientes de los trabajadores que hayan infringido las disposiciones laborales cayendo en la causal de rescisión, y vigilar que el procedimiento se realice en el tiempo y forma establecido; Elaborar los contratos de trabajo para el personal eventual; Efectuar las liquidaciones de los trabajadores con base en lo estipulado en los contratos colectivos y ordenamientos legales aplicables. (Artículo 219 E.G.)**

Las responsabilidades del **Administrador** las encontramos en los artículos 314 y 317 del Estatuto General de la UV; y para las **faltas, infracciones o irregularidades de éste**, se aplicarán las sanciones y el procedimiento previsto por el artículo 319 del Estatuto General.

Se consideran faltas de las **autoridades unipersonales y funcionarios universitarios**, el incumplimiento de sus obligaciones, así como **causas graves** de responsabilidad la utilización del patrimonio universitario para fines distintos a los que está destinado; la comisión de actos que impidan la realización de las actividades de las instalaciones universitarias y que atenten contra la Universidad, la comisión de actos inmorales o faltas de

respeto que entre sí se deben los miembros de la UV (Art. 105 y 112 L.O.); así como Expedir o utilizar documentos académicos o administrativos ilegítimos, apócrifos o falsos; Realizar o propiciar conductas que atenten contra la integridad personal y sexual de cualquier miembro de la comunidad universitaria; Incumplir con las obligaciones previstas en el Estatuto General (artículos 4 y 336); Incurrir durante sus labores y en el lugar de trabajo en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o mal trato en contra de su jefe inmediato, salvo que medie provocación u obre en defensa propia.

Se entenderán como faltas de probidad y honradez, las siguientes:

- a) Omitir al ser requerido, la entrega a su jefe inmediato de los objetos propiedad o en uso de la Universidad, y que tuviera a su resguardo o disposición para el cumplimiento de su empleo, cargo o comisión;
- b) Gestionar y obtener el pago de una prestación a que no tiene derecho, y con posterioridad se descubra esta circunstancia;
- c) Disponer o sustraer objetos, dinero o valores propiedad de la Universidad;
- d) Insinuar, solicitar o aceptar del público, gratificaciones u obsequios, por dar preferencia en el despacho o trámite de los asuntos;
- e) Realizar en forma reiterada durante su jornada trabajos personales, en lugar de los que le corresponde ejecutar conforme al profesiograma de su puesto;
- f) Falsificar, alterar o destruir documentos de cualquier índole que se relacionen con su trabajo o con la Institución y a los que tenga acceso; y
- g) Utilizar mobiliario, equipo y enseres de la Universidad para su uso personal o de terceros, en actividades no propias de la Institución, sin autorización expresa. (Artículo 337 E.G.)

•Procedimiento para la imposición de sanciones (Estatuto General de la UV)

Las **sanciones que se deberán imponer a las autoridades unipersonales y funcionarios** cuando incurran en actos u omisiones que sean considerados faltas, serán las siguientes: Amonestación por escrito; Suspensión temporal; o Destitución del cargo. (Artículo 338 E.G.)

De la imposición de sanciones por el incumplimiento de las obligaciones de las autoridades unipersonales y funcionarios, conocerá y resolverá, en última instancia la **Comisión de Honor y Justicia**; los Directores de

Facultades, Institutos y del Sistema de Enseñanza Abierta serán responsables ante el Rector, ante el Secretario que corresponda y ante la Junta Académica (Artículo 106, fracción V, L.O.); los demás funcionarios de la administración universitaria y el personal de confianza será responsables ante su inmediato superior, y sólo por falta grave, conocerá y resolverá el Retos (Artículo 107 L.O.); las sanciones impuestas por autoridades universitarias competentes deberá ser revisadas por la Comisión de Honor y Justicia. (Artículo 339 E.G.).

En todo procedimiento en que sea impuesta una sanción, la autoridad o funcionario, turnará copia de la misma a la Dirección General de Recursos Humanos, (Artículo 340 E.G.)

Cuando sea impuesta la sanción de **suspensión temporal**, ésta no podrá exceder de seis meses. (Artículo 341 E.G.)

La autoridad o funcionario competente impondrá las sanciones de amonestación por escrito, suspensión temporal o destitución del cargo tomando en consideración la magnitud del perjuicio ocasionado a la Universidad, a su imagen pública, o a los integrantes de la comunidad universitaria. En cada caso, la sanción deberá adecuarse a la falta cometida, imponerse previa audiencia de quien cometió la falta para su defensa, y notificarse por escrito, tomando en cuenta los siguientes elementos: La gravedad de la falta en la que se incurra, atendiendo al nivel jerárquico; La antigüedad en el servicio; La reincidencia; y El monto del beneficio, daño o perjuicio derivados del incumplimiento de sus obligaciones. (Artículo 342 E.G.)

El procedimiento para la imposición de las sanciones que deberán imponerse a las autoridades unipersonales y funcionarios cuando incurran en actos u omisiones que sean considerados faltas, **deberá iniciarse** una vez presentada la denuncia en los términos que establece el párrafo primero del artículo 345, o una vez que la autoridad unipersonal o funcionario inmediato superior tengan conocimiento de una falta. Las sanciones podrán aplicarse en el tiempo en que la autoridad o funcionario desempeñe su empleo, cargo o comisión, o cuando ya no lo esté desempeñando, siga prestando sus servicios para la Universidad, en otro empleo, cargo o comisión.

El plazo para la imposición de una sanción será de treinta días contados a partir del día siguiente de la comisión de la falta atribuida a la autoridad o funcionario, o de la fecha en que la autoridad unipersonal o funcionario

inmediato superior haya estado en posibilidad de conocerla. (Artículo 343 E.G.)

Las autoridades unipersonales o funcionarios que tengan conocimiento de las faltas cometidas por sus inmediatos inferiores dentro del ámbito de su respectiva competencia, deberán aplicar el procedimiento para la imposición de sanciones previsto en el artículo 346 del Estatuto General. (Artículo 344 E.G.)

Cualquier miembro de la comunidad universitaria, o los particulares bajo la más estricta responsabilidad y mediante la presentación de elementos de prueba, podrán formular por escrito denuncia cuando las autoridades unipersonales o funcionarios, se abstengan de cumplir con sus obligaciones o cometan alguna de las faltas previstas en la Ley Orgánica, los Estatutos y demás legislación universitaria. En cada uno de los casos se aplicará, en lo conducente, lo siguiente:

En el caso de las autoridades unipersonales o funcionarios, la denuncia deberá presentarse ante el inmediato superior quien conocerá y resolverá aplicando el procedimiento establecido en el artículo 346 de este Estatuto.

En el caso del Director o Secretario de Facultad, Instituto o el Director General o Secretario del Sistema de Enseñanza Abierta, la denuncia deberá presentarse ante el Rector quien aplicará el procedimiento establecido en el artículo 347 de este Estatuto.

En ningún caso, las denuncias anónimas producirán efecto alguno. Las denuncias presentadas en contravención a lo establecido en el primer párrafo de este artículo serán declaradas improcedentes. La declaración anterior deberá realizarse por escrito por la autoridad o funcionario inmediato superior a quien le hubiera correspondido conocer del procedimiento de sanción, y deberá notificarla al denunciante a la brevedad posible. (Artículo 345 E.G.)

La autoridad unipersonal o funcionario inmediato superior, en el ámbito de su respectiva competencia, de acuerdo a lo establecido en los artículos 106 y 107 de la Ley Orgánica, conocerá y resolverá de las faltas que cometan las autoridades unipersonales o funcionarios. Únicamente podrá imponer las sanciones previstas en el artículo 338 fracciones I y II de este Estatuto.

Establecida la autoridad o funcionario inmediato superior que conocerá y resolverá, se deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

- I. La autoridad o funcionario inmediato superior notificará por escrito a los involucrados, la fecha, el día y la hora, en que será levantada un acta circunstanciada relativa a su caso, les hará saber el motivo por el cual se les cita, y su derecho a presentar las pruebas necesarias para su defensa. La notificación deberá realizarse en un plazo mínimo de tres días anteriores a la fecha del levantamiento del acta;
- II. La celebración de la sesión será presidida por la autoridad o funcionario inmediato superior, debiendo estar presentes representantes del Director General de Recursos Humanos, y del Abogado General. En el caso que alguno de los testigos antes citados sea quien deba presidir la sesión o el presunto involucrado, el Rector designará en sustitución de éste, a la autoridad unipersonal o funcionario que asistirá en su lugar;
- III. En la celebración de la sesión, el presunto involucrado acudirá haciendo uso de su derecho de audiencia, podrá en forma verbal o por escrito exponer su defensa, presentar para ello toda clase de pruebas, siempre que las mismas tengan relación con su defensa y sean lícitas; para su presentación no se exigirá formalidad alguna. Se asentará la relatoría de los hechos, una vez concluida su defensa, la autoridad o funcionario inmediato superior podrá realizar las preguntas que estime convenientes para la aclaración de los hechos, así como allegarse de cualquier medio o persona para saber la verdad de los hechos. La falta de asistencia del presunto involucrado no suspenderá el procedimiento; el acta será firmada por todas las personas que tengan intervención en la sesión.
- IV. Si en la sesión que se celebre, la autoridad o funcionario inmediato superior, encuentra que no cuenta con elementos suficientes para integrar el expediente, advierta elementos que impliquen otra responsabilidad o le presenten pruebas que por su naturaleza no sea posible recibir de plano, podrá disponer la práctica de investigaciones y citar para otra u otras sesiones, levantándose el acta respectiva y firmando los presentes;
- V. Una vez integrado el expediente, la autoridad unipersonal o funcionario analizará toda la documentación del caso, así como las pruebas presentadas; si encuentra elementos que demuestren el incumplimiento de sus obligaciones o la comisión de alguna falta, prevista en la legislación universitaria, emitirá su resolución de manera fundada y motivada imponiendo alguna de las sanciones establecidas en el artículo 338 fracciones I y II de este Estatuto.

- VI. Si de las constancias del procedimiento no se acredita la falta de los involucrados, se dictará resolución en la que se declare que no ha lugar a imponer sanción por la conducta o el hecho materia de la denuncia, que dio origen al procedimiento;
- VII. La autoridad o funcionario notificará a la brevedad posible la resolución por escrito a los involucrados, al Rector y al Director General de Recursos Humanos. En caso de que los involucrados se negarán a recibir la notificación, se levantará el acta respectiva, en presencia de dos testigos, dándose por realizada la notificación.

En aquellos casos en los que la autoridad o el inmediato superior, en el ámbito de su respectiva competencia, determine que, por su gravedad, la falta deba sancionarse con lo establecido en la fracción III del artículo 338 de este Estatuto, o determine que se trata de una de las faltas graves establecidas en el artículo 112 de la Ley Orgánica, enviará para su análisis al Rector por conducto del Director General de Recursos Humanos, el expediente integrado, así como el proyecto de dictamen fundado y motivado, donde le proponga la sanción respectiva, una vez analizado el Rector determinará imponer la sanción propuesta o bien alguna de las previstas en el artículo 338 fracciones I y II de este Estatuto. Los involucrados serán notificados en términos de la fracción VII de este artículo. (Artículo 346 E.G.)

De las faltas que cometan el Director o Secretario de Facultad, Instituto o Centro, el Director General o Secretario del Sistema de Enseñanza Abierta **conocerá y resolverá la Junta Académica** u Órgano Consultivo debiéndose cumplir el siguiente procedimiento:

- I. El Rector, convocará a la brevedad posible a la Junta Académica u Órgano Consultivo, y designará en su caso a la autoridad unipersonal que la presidirá;
- II. La autoridad unipersonal designada, notificará por escrito a los involucrados la fecha, el día y la hora de celebración de la Junta Académica, haciéndoles saber el motivo por el cual se les cita, y su derecho a presentar las pruebas necesarias para su defensa;
- III. En la celebración de la sesión de la Junta Académica u Órgano Consultivo, cuando se vaya a tratar el punto por el cual fue citado el presunto involucrado, éste acudirá haciendo uso de su derecho de audiencia, podrá en forma verbal o por escrito exponer su defensa, presentar para ello toda clase de pruebas siempre que las mismas tengan relación con su defensa y sean lícitas; para su presentación no

se exigirá formalidad alguna, una vez concluida su defensa los integrantes de la Junta Académica podrán realizar las preguntas que estime convenientes para la aclaración de los hechos, así como allegarse de cualquier medio o persona para saber la verdad de los hechos. La falta de asistencia del presunto involucrado no suspenderá el procedimiento;

- IV.** Si en la sesión de la Junta Académica u Órgano Consultivo, ésta encontrara que no cuenta con elementos suficientes para integrar el expediente, advierta elementos que impliquen otra responsabilidad o le presenten pruebas que por su naturaleza no sea posible recibir de plano, podrá disponer la práctica de investigaciones y citar para otra u otras sesiones, levantándose el acta respectiva y firmando los presentes;
- V.** Una vez integrado el expediente, la Junta Académica u Órgano Consultivo analizará toda la documentación del caso, así como las pruebas presentadas; si encuentra elementos que demuestren el incumplimiento de sus obligaciones o la comisión de alguna de las faltas previstas en la Ley Orgánica, este Estatuto y demás legislación universitaria, emitirá su resolución de manera fundada y motivada imponiendo alguna de las sanciones establecidas en el artículo 338 de este Estatuto, levantándose el acta respectiva y firmando los presentes;
- VI.** Si de las constancias del procedimiento no se acredita la falta de los involucrados, se dictará resolución en la que se declare que no ha lugar a imponer sanción por la conducta o el hecho materia de la denuncia, que dio origen al procedimiento, levantándose el acta respectiva y firmando los presentes; y
- VII.** La autoridad unipersonal designada para presidir la Junta Académica u Órgano Consultivo, notificará a la brevedad posible la resolución por escrito a los involucrados, al Rector y al Director General de Recursos Humanos. En caso de que no asistan, o de negarse a recibir la notificación, levantará el acta respectiva, en presencia de dos testigos, dándose por realizada la notificación.

Para que las Juntas Académicas puedan constituirse para conocer las faltas a que se refiere la Ley Orgánica y este Estatuto, deberán integrarse con el 50% más uno de la totalidad de los miembros que la conforman.

Para que las Juntas Académicas puedan imponer las sanciones a que se refiere el artículo 338 de este Estatuto, deberá conservarse por lo menos el 75% del quórum que inicialmente se haya reunido. (Artículo 347 E.G.)

Recursos

Una vez que la autoridad o funcionario haya sido notificado por escrito, de las sanciones impuestas por la autoridad respectiva, de acuerdo a lo establecido en los artículos 106 y 107 de la Ley Orgánica, si considera que sus derechos han sido violentados, **deberá presentar por escrito su inconformidad al Rector, dentro de un término de cinco días hábiles**, con la finalidad de que sea turnada a la Comisión de Honor y Justicia, la que conocerá y resolverá en última instancia en los términos de los artículos 33 y 113 de la Ley Orgánica, confirmando, modificando o revocando la sanción impuesta. Una vez presentada la inconformidad, se suspenderá el cumplimiento de la sanción, hasta que la Comisión de Honor y Justicia resuelva sobre la misma. Dicha Comisión deberá resolver la inconformidad en un término de veinte días hábiles. (Artículo 349 E.G.)

De las inconformidades de las autoridades unipersonales y funcionarios conocerá y resolverá en última instancia la Comisión de Honor y Justicia, debiéndose cubrir el siguiente procedimiento:

- I. A propuesta del Rector, el Abogado General convocará a la brevedad posible a la Comisión de Honor y Justicia;
- II. El Abogado General solicitará la copia del expediente completo integrado con motivo de la falta;
- III. La Comisión de Honor y Justicia revisará la sanción impuesta a la autoridad y funcionario, determinará lo conducente y emitirá su resolución; y
- IV. El Abogado General notificará por escrito a los involucrados la resolución de la Comisión de Honor y Justicia, a la brevedad posible. En caso de negarse a recibir la notificación, levantará el acta respectiva, en presencia de dos testigos, dándose por realizada la notificación. (Artículo 350 E.G.)

Las resoluciones emanadas de la aplicación del Estatuto del Personal Académico podrán ser impugnadas ante el Defensor de los Derechos Universitarios, en los términos que establece el Estatuto General (Artículo 9 bis E.P.A.)

¿Cómo hacer para que las relaciones laborales en tu entidad académica sean incluyentes?

Organiza tu hacer y quehacer cotidiano:

- 1) **Organízate** (tú), tu tiempo, tu espacio, personal, familiar, profesional, etcetera.
- 2) **Organiza** a tu equipo de trabajo
- 3) **Delega** (elimina el “yo”, el hombre – mujer – “orquesta”)
- 4) **Supervisa** (confía, rectifica, reubica, poner a disposición, “corta”, cesa legalmente o liquida.
- 5) **Sé agradecido**, tolerante, respetuoso pero firme en tus decisiones conforme a tus atribuciones, facultades, competencias.
- 6) **Crea un clima laboral o de trabajo sano.**

Nota 1: Dada su importancia se recomienda ingresar a la siguiente liga, que se refiere a la **DECLARACIÓN MUNDIAL SOBRE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL SIGLO XXI: VISIÓN Y ACCIÓN Y MARCO DE ACCIÓN PRIORITARIA PARA EL CAMBIO Y EL DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**. Aprobados por la **Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de 9 de Octubre de 1998 de la UNESCO**.

http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

Nota 2: Asimismo, se sugiere la lectura del libro de Gairín, Joaquín. Villa Aurelio. Los equipos directivos de los centros docentes. Análisis de su funcionamiento. Universidad Deusto, Bilbao, 1999.

Gracias por asistir, participar y compartir sus experiencias.

Xalapa, Ver., 3, 4, 6 y 7 de Octubre de 2016.

Lic. R. Jorge Ortiz Escobar.

E-mail: rjoe_1972@hotmail.com