



UNIVERSIDAD DEL ISTMO

www.unistmo.edu.mx

"2024, Año del Bicentenario de la Integración de Oaxaca a la República Mexicana".

OFICIO No. 338-UT/UNISTMO/2024

Asunto: Respuesta a solicitud de información
Ciudad Ixtepec, Oaxaca; 22 de noviembre de 2024

SOLICITANTE PRESENTE

Para dar cumplimiento a los objetivos que enmarca la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno del Estado de Oaxaca y a Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Oaxaca, en respuesta a su solicitud de información con folio: **201183524000095** planteada a esta Institución en forma electrónica a través de la PNT, se contesta con base a la información recabada en el área que la genera y resguarda con fundamento en lo dispuesto por el artículo 126 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno del Estado de Oaxaca:

Información solicitada:

Se solicita a la rectora del SUNEI, al responsable de la oficina del abogado general de la universidad UMAR, UNSIS, UNCA, UNISTMO, UNPA, informe cuando se actualizó la normatividad universitaria, es decir, cuales son las reformas o cambios de cada uno de sus reglamentos, decretos, protocolos, manuales de organización, códigos que aparecen en sus paginas de internet oficiales, ya que no se visualizan los cambios de dicha normatividad. La información se solicita de forma que se facilite la identificación de los cambios de la legislación universitaria. se pide un cuadro comparativo o documento que contenga todas las reformas de toda la normatividad señalando el nombre del Reglamento, decreto, protocolo, manual, código señalando el artículo, fracción, parte reformada o apartado que se ha modificado, es decir como se encontraba el texto de cada reglamento, decreto, protocolo, manuales, o códigos de ética y el texto actualizado ya reformado o que haya sido cambiado, fecha en que fue aprobado por el Consejo Académico y fecha en que se publicó y fecha en que se hizo obligatorio, la información se pide en orden cronológico conforme se ha cambiado y desde que cada universidad UMAR, UNSIS, UNCA, UNISTMO, UNPA fue creada a la fecha.

Respuesta:

... , informe cuando se actualizó la normatividad universitaria, es decir, cuales son las reformas o cambios de cada uno de sus reglamentos, decretos, protocolos, manuales de organización, códigos que aparecen en sus paginas de internet oficiales, ya que no se visualizan los cambios de dicha normatividad ...

R:

Le Se realizaron modificaciones el día 22 de marzo de 2024 a los siguientes reglamentos De Personal Académico, Reglamento Interior de Trabajo y Reglamento de Estudiantes:

Reglamento de Personal Académico

DICE	PROPUESTA
ARTÍCULO 1o. Este Reglamento regirá las relaciones entre la universidad y su personal académico, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5, fracciones I, II, VI, VII, VIII y IX, artículo 8 fracción, V y VI y artículo 10 fracción II, artículo 13 fracciones VIII y XV, artículos 22 a 27 y 29 a 31, del decreto de su creación de	ARTÍCULO 1. Este Reglamento regirá las relaciones entre la Universidad y su personal académico, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5, fracciones I, II, VI, VII, VIII y IX, artículo 8 fracción, V y VI y artículo 10 fracción II, artículo 13 fracciones VIII y XV, artículos 22 a 27 y 29 a 31, del decreto de su creación de

fecha 18 de junio del 2002, del Gobierno del Estado de Oaxaca.	fecha 18 de junio del 2002, del Gobierno del Estado de Oaxaca.
ARTICULO 1o. BIS. En la aplicación del presente Reglamento se deberán observar los principios rectores de los Derechos Humanos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y de la legislación universitaria vigente, que se deberá aplicar con perspectiva de género, así como con los enfoques de interculturalidad, interseccionalidad y principio pro persona.	ARTICULO 1o. BIS. En la aplicación del presente Reglamento se deberán observar los principios rectores de los Derechos Humanos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y de la legislación universitaria vigente, que se deberá aplicar con perspectiva de género, así como con los enfoques de interculturalidad, interseccionalidad y principio pro persona.
ARTÍCULO 2°. -Las funciones del personal académico de la Universidad son: impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de temas y problemas de interés de la Región del Istmo, del Estado de Oaxaca y de México.	ARTÍCULO 2. Independientemente de su adscripción, las funciones del personal académico de la Universidad son:
Independientemente de su adscripción, las funciones del personal académico de la Universidad son:	I. La formación profesional en educación superior a través de la impartición de asignaturas, direcciones de tesis, asesorías, tutorías y aquellas asignadas por las autoridades académicas;
II. El desarrollo de investigaciones, principalmente acerca de temas y problemas de interés de la Región del Istmo, del Estado de Oaxaca y de México;	III. La vinculación con los diversos sectores de la sociedad, en particular la vinculación social a través de las actividades de Promoción del Desarrollo.
ARTÍCULO 3°. - La enseñanza que realice el personal académico para el otorgamiento de títulos, grados académicos y diplomas se impartirá bajo la dirección académica de las Jefaturas de Carrera o la División de Estudios de Posgrado, según corresponda, de acuerdo con los planes y programas de estudio	ARTÍCULO 3. La enseñanza que realice el personal académico para el otorgamiento de títulos, grados académicos y diplomas se impartirá bajo la dirección académica de las jefaturas de carrera o de la división de estudios de posgrado, según corresponda, de acuerdo con los planes y programas de estudio aprobados por el



aprobados por el consejo académico. Las investigaciones que realice el personal académico se organizarán y desarrollarán bajo la responsabilidad de las direcciones de Institutos o en los centros de estudio que se creen.	Consejo Académico. Las investigaciones que realice el personal académico se organizarán y desarrollarán bajo la responsabilidad de las direcciones de institutos o en los centros de estudio que se creen.
ARTÍCULO 4º.- El personal académico de la Universidad estará integrado por Profesores-Investigadores y profesoras-Investigadoras de tiempo completo que dedican cuarenta horas semanales a sus labores académicas y que pueden ser ordinarios, extraordinarios y visitantes.	ARTÍCULO 4. El personal académico de la Universidad estará integrado por Profesoras y Profesores de tiempo completo que dedican cuarenta horas semanales a sus labores académicas y que pueden ser ordinarios, extraordinarios, visitantes y de idiomas.
ARTÍCULO 5º. La relación laboral del personal académico de la Universidad podrá ser por tiempo indefinido, temporal o por servicios profesionales por honorarios.	ARTÍCULO 5. La relación laboral del personal académico de la Universidad podrá ser por tiempo determinado, temporal o por tiempo indeterminado.
ARTÍCULO 6º.- Son derechos del personal académico: X.- Por cada 6 años de servicio ininterrumpidos, es decir al séptimo año, los Profesoras-investigadoras ordinarias y profesores-investigadores ordinarios con nombramiento por tiempo indefinido, gozarán de un año sabático, conservando todos sus derechos. Por cuanto a sus obligaciones referidas en los artículos 4º y 7º, durante este periodo quedarán sujetas a las determinaciones del Consejo Académico. Para el ejercicio de este derecho, se observarán las siguientes reglas:	ARTÍCULO 6. Son derechos del personal académico: X. La profesora o el profesor ordinario con definitividad y/o contrato de tiempo indeterminado, por cada seis años de servicio ininterrumpido, tendrá derecho a ejercer un año sabático, conservando todos sus derechos. Por cuanto a sus obligaciones referidas en los artículos 4 y 7, durante este periodo, quedarán sujetas a lo autorizado por el Consejo Académico.
ARTÍCULO 7º. Son obligaciones del personal académico: b. Registrar puntualmente su entrada y salida, de acuerdo al horario establecido por la Universidad y dentro de los márgenes de tolerancia que determine el Consejo Académico.	ARTÍCULO 7. Son obligaciones del personal académico: II. Abstenerse de impartir clases particulares, de dar asesorías, de fungir como consultor, o de realizar cualquier trabajo, remunerado o no, para individuos o empresas e instituciones públicas o privadas, dentro de las cuarenta horas semanales que dedica a sus labores académicas, dada la naturaleza de la

1 X A C	relación laboral de exclusividad que lo une con la Universidad.
c. Presentar anualmente a la Vice-Rectoría Académica un informe de actividades académicas y de investigación y el proyecto para el año siguiente.	III. En caso de recibir invitación de empresas o instituciones públicas o privadas para impartir conferencias o cursos deberá solicitar autorización al Consejo Académico, independientemente de si éstos sean o no remunerados, en este último caso la remuneración no deberá ser mayor al 10% de su sueldo anual y se hará responsable de la declaración fiscal correspondiente.
f. Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas o no, a sus propios alumnos o a personas ajenas, en las instalaciones de la Universidad.	VI. Impartir enseñanza-aprendizaje, asegurándose que el estudiante adquiera los conocimientos actualizados a través de métodos de evaluación que garanticen el aprendizaje y calificar los conocimientos de conformidad con lo que dispongan los planes y programas de estudios aprobados por el Consejo Académico.
h. Presentar a la Vice-Rectoría Académica, al inicio de cada ciclo escolar, su informe anual de las actividades de formación de recursos humanos, investigación, vinculación, difusión, y de gestión realizadas.	VIII. Aplicar los exámenes en las fechas establecidas en el Calendario de Actividades Escolares vigente, de acuerdo a los horarios que publique el Departamento de Servicios Escolares.
ARTÍCULO 8o BIS. El personal académico deberá:	ARTÍCULO 7 Bis. El personal académico deberá:
IV. Contribuir en la erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia en específico la de género con especial interés en la que se ejerce contra las mujeres, las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social de todo aquel que forme parte de la comunidad universitaria.	IV. Contribuir en la erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia en específico la de género con especial interés en la que se ejerce contra las mujeres, las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, y de todo aquel que forme parte de la comunidad universitaria.
VI. Promover la interculturalidad en el desarrollo de las funciones académicas.	ARTÍCULO 8. Está estrictamente prohibido gestionar toda clase de ayuda



UNIVERSIDAD DEL ISTMO

www.unistmo.edu.mx

"2024, Año del Bicentenario de la Integración de Oaxaca a la República Mexicana".

1 X A C	económica y de ninguna otra especie, a nombre y a favor de la Universidad.
ARTÍCULO 9o. Para ser Profesor – Investigador o Profesora-Investigadora se requiere tener, como mínimo, el grado académico de Licenciado en la especialidad correspondiente y haber demostrado aptitud suficiente para realizar tareas de enseñanza e investigación.	ARTÍCULO 9. Para ser Profesora o Profesor se requiere tener grado académico preferente con nivel de maestría o doctorado en la especialidad correspondiente, haber demostrado aptitud suficiente para realizar tareas de enseñanza y en su caso de investigación.
ARTÍCULO 10o. Las Profesoras-Investigadoras o Profesores-Investigadores podrán ser: ordinarios, visitantes y extraordinarios.	ARTÍCULO 10. Las Profesoras y los Profesores podrán ser: Ordinarios, Visitantes, Extraordinarios y de Idiomas.
ARTÍCULO 11o. Son Profesoras-Investigadoras o Profesores-Investigadores ordinarios quienes tienen a su cargo las labores permanentes de docencia, investigación, promoción del desarrollo y gestión académica	ARTÍCULO 11. Son Profesoras y Profesores ordinarios quienes tienen a su cargo las labores permanentes de docencia, investigación, promoción del desarrollo y gestión académica.
ARTÍCULO 12o. Son Profesoras-Investigadoras o Profesores-Investigadores visitantes quienes realizan labores docentes o de investigación en otras universidades del País o del Extranjero y se les contrata para realizar funciones de docencia e investigación de su especialidad, por tiempo determinado.	ARTÍCULO 12. Son Profesoras y Profesores visitantes quienes realizan labores docentes o de investigación en otras universidades del País o del Extranjero y se les contrata para realizar funciones de docencia e investigación, por tiempo determinado.
ARTÍCULO 13o. Son Profesoras-Investigadoras o Profesores-Investigadores extraordinarios quienes, habiéndose distinguido en el campo de sus actividades profesionales reciben un nombramiento de Profesor-Investigador en la UNISTMO por tiempo determinado.	ARTÍCULO 13. Son Profesoras y Profesores extraordinarios quienes, habiéndose distinguido en el campo de sus actividades profesionales, reciben un nombramiento de Profesor en la Universidad por tiempo determinado, que no podrá exceder de un año.
	ARTÍCULO 14. Son Profesores de Idiomas quienes se dedican a actividades de docencia en la enseñanza de una lengua extranjera o lengua indígena del país.
ARTÍCULO 14o. Los Profesoras-Investigadoras o Profesores-Investigadores ordinarios se clasifican en las siguientes categorías y niveles:	ARTÍCULO 15. Las Profesoras y los Profesores se clasifican en las siguientes categorías y niveles:

ARTÍCULO 15o. Las contrataciones temporales de Profesores-Investigadores, las otorgará el Rector o Rectora, oyendo previamente al Comité del personal académico. A propuesta del Rector o Rectora, el Consejo Académico convocará los concursos de oposición para definitividad de los Profesores-Investigadores y fijará los requisitos correspondientes.	ARTÍCULO 16. La contratación por tiempo determinado de Profesoras y Profesores, las otorgará la Rectora o el Rector, oyendo previamente a la Comisión del Personal Académico del Consejo Académico.
TÍTULO QUINTO	TÍTULO CUARTO
ARTÍCULO 18o. Los contratos de los Profesores-Investigadores o Profesoras-Investigadoras visitantes y los nombramientos de Los Profesoras-Investigadoras o Profesores-Investigadores extraordinarios los hará el Rector o Rectora con la aprobación del Consejo Académico. Su vigencia nunca será mayor a un año	ARTÍCULO 17. Los contratos de las Profesoras y los Profesores visitantes y los nombramientos de las Profesoras y los Profesores extraordinarios serán por tiempo determinado, a propuesta de la Rectora o del Rector, serán aprobados por el Consejo Académico. Su vigencia nunca será mayor a un año.
ARTÍCULO 19o. Los Profesores-Investigadores o Profesoras-Investigadoras, visitantes y extraordinarios tendrán las obligaciones que estipule su contrato y no participarán en los cuerpos colegiados de la UNISTMO.	ARTÍCULO 18. Las Profesoras y los Profesores visitantes y extraordinarios tendrán las obligaciones que estipule su contrato y no participarán en los cuerpos colegiados de la Universidad.
	ARTÍCULO 19. La definitividad es el proceso de evaluación mediante el cual la Profesora o el Profesor ordinario por tiempo determinado puede ser promovido a definitivo.
	ARTÍCULO 20. El concurso de oposición para obtener la definitividad de Profesora o Profesor se abrirá si se dispone de una plaza vacante y las condiciones de la universidad lo permiten. En su caso se convocará al concurso a propuesta de la Rectora o del Rector, quién lo presentará para su aprobación al Consejo Académico.

ARTÍCULO 20o. Los aspirantes a ingresar como Profesor-Investigador o Profesora-Investigadora ordinarios, a la Universidad, deberán necesariamente contratarse temporalmente como Profesores-Investigadores, por un periodo de seis meses, que podrá ser renovado una sola vez por otros seis meses. Corresponde al Rector o Rectora, oída la Comisión del personal académico, decidir acerca del otorgamiento o no de los contratos.	ARTÍCULO 21. El aspirante a ingresar como Profesora o Profesor ordinario a la Universidad deberá tener como requisito haber sido contratado por tiempo determinado por los periodos académicos "A" y "B" o viceversa, del ciclo escolar correspondiente, quien deberá haber impartido las materias y realizado las actividades que le sean asignadas de acuerdo a las necesidades de la universidad.
ARTÍCULO 22o. En el caso de los Profesores-Investigadores o Profesoras-Investigadoras, que no se presenten al concurso de definitividad, su relación con la Universidad quedará automáticamente terminada.	ARTÍCULO 22. En el caso de que la Profesora o el Profesor aspirante no se presente a cualquiera de las etapas contempladas en la convocatoria, se estará a los términos originalmente contratado.
ARTÍCULO 23o. Para obtener la definitividad, los Profesores-Investigadores deberán presentarse a un concurso de oposición.	ARTÍCULO 23. Entre la convocatoria y la celebración del concurso para alcanzar la definitividad, se deja un plazo de 15 días naturales y en los siguientes 15 días hábiles el concurso deberá estar calificado.
ARTÍCULO 29o. La convocatoria deberá indicar:	ARTÍCULO 24. La convocatoria abierta deberá publicarse e indicar:
ARTÍCULO 30o. En los concursos de oposición, los aspirantes deberán someterse a las siguientes pruebas específicas.	ARTÍCULO 25. En el concurso de oposición, las y los aspirantes deberán someterse a las siguientes pruebas específicas.
El examen oral será privado. Para la redacción del tema escrito, se concederá a los concursantes un plazo de 10 días naturales como máximo.	ARTÍCULO 26. La calificación de los concursos de oposición, la realizará un jurado de tres Profesores designados por el Consejo Académico a propuesta de la Comisión del Personal Académico y podrán incluirse Profesores de instituciones académicas nacionales de prestigio.
ARTÍCULO 31o. La recomendación del jurado, con la declaración de apto o apta, no apto o no apta, se turnará al Consejo Académico para su decisión definitiva y éste estudiará el dictamen que emita la Comisión del personal académico, que	ARTÍCULO 27. La recomendación del jurado se turnará al Consejo Académico para su decisión definitiva y éste estudiará el dictamen que emita su Comisión del personal académico, que

deberá tomar en cuenta como criterios de valoración:	deberá tomar en cuenta como criterios de valoración:
c) Los resultados de los exámenes a que se refieren los Artículos 30° y 31°.	III. Los resultados de los exámenes a que se refiere el Artículo 24.
ARTÍCULO 32o. Los Profesores-Investigadores o Profesoras-Investigadoras que no hubieren obtenido dictamen favorable de definitividad del Consejo Académico, quedarán separados de la Universidad al término de su contrato.	ARTÍCULO 28. Las Profesoras y los Profesores que no hubieren obtenido dictamen favorable de definitividad del Consejo Académico, quedarán separados de la Universidad al término de su contrato por tiempo determinado.
ARTÍCULO 33o. En caso de inconformidad con la decisión del Consejo Académico, el Profesor o Profesora podrá presentar, dentro de los siguientes cinco días hábiles, un recurso de revisión ante dicho Consejo, alegando lo que estime oportuno, para que el Consejo Académico decida en forma inapelable.	ARTÍCULO 29. En caso de inconformidad con la decisión del Consejo Académico, el concursante inconforme deberá presentar dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de dicha resolución un recurso de revisión por conducto del Secretario del Consejo, alegando lo que estime oportuno.
ARTÍCULO 34o. Todas las resoluciones de los órganos académicos relativas a este capítulo, deberán ser notificadas a los concursantes dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se tome.	ARTÍCULO 30. El Consejo Académico analizará y resolverá respecto de dicho recurso dentro de los tres días hábiles siguientes y notificará al inconforme, la resolución final al siguiente día hábil a través del Secretario del Consejo. Dicha resolución será inapelable.
ARTÍCULO 35o. Los Profesores-Investigadores o Profesoras-Investigadoras ordinarios con nombramiento definitivo, podrán solicitar promoción al nivel inmediatamente superior, si han cumplido un mínimo de tres años ininterrumpidos en su nivel actual y presentan pruebas de un trabajo académico que justifique el ascenso	ARTÍCULO 31. Las Profesoras y los Profesores ordinarios con nombramiento definitivo, podrán solicitar promoción a la categoría y/o nivel inmediatamente superior, si han cumplido un mínimo de tres años ininterrumpidos en su nivel actual, después de obtenida la definitividad.
ARTÍCULO 36o. La Comisión del personal académico, presentará al pleno del Consejo, la recomendación correspondiente.	ARTÍCULO 32. La Comisión del Personal Académico, presentará el dictamen de la evaluación con efecto de recomendación al Consejo Académico para su análisis y resolución.

ARTÍCULO 37o. La apertura de plazas en los niveles superiores estará supeditada a la provisión de los fondos correspondientes en el presupuesto.	ARTÍCULO 33. La apertura de la convocatoria para la promoción de categorías y niveles superiores estará supeditada a la provisión de los fondos correspondientes en el presupuesto del ejercicio fiscal.
ARTÍCULO 38o. El procedimiento de promoción se iniciará a solicitud del interesado o interesada ante el Vice-Rector Académico o Vice-Rectora Académica que lo transmitirá a la Comisión del personal académico del Consejo, la cual recabará toda la información necesaria, tanto de las autoridades académicas como del Profesor -Investigador o Profesora Investigadora.	ARTÍCULO 34. El procedimiento de promoción se iniciará a solicitud del interesado ante la Vice-Rectoría Académica que lo transmitirá a la Comisión del Personal Académico del Consejo, la cual recabará toda la información necesaria, tanto de las autoridades académicas como de la Profesora o del Profesor.
ARTÍCULO 39o. Las solicitudes de promoción deberán presentarse en el curso de los meses de septiembre y octubre y han de quedar resueltas antes del fin de diciembre.	ARTÍCULO 35. Las solicitudes de promoción deberán presentarse en el curso de los meses de mayo y junio, deberán quedar resueltas en el mes de noviembre y estarán sujetas a la disponibilidad presupuestal del siguiente año fiscal, en el que en su caso, entrarán en vigor.
ARTÍCULO 40o. En caso de decisión desfavorable del Consejo Académico, el Profesor -Investigador o Profesora-Investigadora no podrá presentar nueva solicitud antes de que haya transcurrido un año.	ARTÍCULO 36. En caso de decisión desfavorable del Consejo Académico, la Profesora o el Profesor no podrá presentar nueva solicitud hasta después de haber transcurrido un año de la resolución.
ARTÍCULO 41o. La autorización de salidas en comisión, hasta por una duración de siete días corresponde al Vice-Rector Académico o Vice-Rectora Académica, el cual podrá dar la autorización una vez que la solicitud escrita del Profesor -Investigador o Profesora Investigadora tenga un visto bueno de su jefe de carrera o director del instituto. Cuando la Comisión sea mayor de siete días hábiles, deberá ser aprobada en Consejo Académico, a propuesta del	ARTÍCULO 37. La autorización de salidas en comisión, hasta por una duración de cinco días hábiles, corresponde a la Vice-Rectoría Académica, la cual podrá dar la autorización una vez que la solicitud escrita de la Profesora o del Profesor tenga el visto bueno de su Jefatura de Carrera o Dirección de Instituto. Cuando la comisión sea mayor de cinco días hábiles, deberá ser aprobada en Consejo Académico, a propuesta de la Vice-Rectoría Académica.

Vice-Rector Académico o Vice-Rectora Académica.	
ARTÍCULO 42o. Los permisos por motivos personales son competencia del Vice-Rector o Vice-Rectora de Administración, como jefe de personal, y serán sin goce de sueldo, excepto por causa grave. En todo caso, no podrán otorgarse permisos con goce de sueldo, por más de dos días seguidos ni más de cuatro veces al año. Cuando se solicite un permiso por más de cinco días, será siempre sin goce de sueldo, sea cual fuere la causa, y deberá ser aprobado por el Consejo Académico. El límite máximo de los permisos es de quince días y a partir de ahí, el profesor o profesora deberá solicitar una licencia.	ARTÍCULO 38. Los permisos por motivos personales son competencia de la Vice-Rectoría de Administración, como jefatura de personal, y serán sin goce de sueldo, excepto por causa justificada. En todo caso deberá hacerse del conocimiento de su jefatura inmediata.
	Cuando se solicite un permiso por más de cinco días, pueden ser los dos primeros con goce de sueldo, sea cual fuere la causa, y deberán ser aprobados por el Consejo Académico. El límite máximo de los permisos es de quince días y a partir de ahí, la Profesora o el Profesor deberá solicitar una licencia.
ARTÍCULO 43o. El otorgamiento de licencias queda sujeto a las siguientes condiciones:	ARTÍCULO 39. El otorgamiento de licencias queda sujeto a las siguientes condiciones:
d) El Consejo Académico, a propuesta del Vice-Rector Académico o Vice-Rectora Académica decidirá si la otorga o no y para su decisión tomará en cuenta las necesidades de la enseñanza e investigación en la Universidad.	IV. Tendrá una duración máxima de un año y no se podrá otorgar una nueva en los tres años siguientes, salvo lo contemplado en el artículo 6, fracción X, inciso g.



ARTÍCULO 44o. Las estancias de Profesores-Investigadores en otras universidades, del país o del extranjero, como parte de programas de intercambio académico o con fines de perfeccionamiento de estudios o consecución de grados académicos superiores, estará sujeta a los convenios que se concluyan al respecto con otras universidades o instituciones culturales, y en cada caso se someterán a consideración del Consejo Académico, a iniciativa del Vice-Rector Académico o Vice-Rectora Académica.	ARTÍCULO 40. Las Profesoras y los Profesores ordinarios con contrato por tiempo indeterminado, con una antigüedad de tres años ininterrumpidos, podrán solicitar una estancia en otras universidades, del país o del extranjero, para su solicitud deberán atender:
ARTÍCULO 45o. En la definición de las causas de remoción y de responsabilidad, así como en la aplicación de sanciones al personal académico, se atenderá a lo dispuesto por los artículos 27, 29 Fracción I y 30 del Decreto de creación de la Universidad del Istmo.	ARTÍCULO 41. En la definición de las causas de remoción y de responsabilidad, así como en la aplicación de sanciones al personal académico, se atenderá a lo dispuesto por los artículos 27, 29 y 30 del Decreto de creación de la Universidad.
ARTÍCULO 46o. Las sanciones al personal académico pueden ser: amonestación verbal o escrita, extrañamiento escrito, suspensión temporal o destitución, dependiendo de la gravedad de las faltas y de su repetición.	ARTÍCULO 42. Las sanciones al personal académico pueden ser: amonestación, extrañamiento, suspensión, destitución, rescisión y las demás que señalen las leyes aplicables, dependiendo de la gravedad de las faltas y de su repetición.
ARTÍCULO 47o. Será motivo de amonestación o extrañamiento, la violación no grave de las normas y reglamentos universitarios, que no lesionen los intereses de la Universidad del Istmo y que no constituyan las causales de separación o responsabilidad contempladas en el artículo 27 del Decreto de creación de la Universidad del Istmo. Según se trate de faltas aisladas o repetidas procederá la simple amonestación o el extrañamiento.	ARTÍCULO 43. La aplicación de las sanciones estará sujeta a la regulación normativa contenida en las leyes generales, estatales, reglamentarias y protocolarias de la universidad, así como a cualquier otra que le sea aplicable en su calidad de Profesora o Profesor y servidor público.
ARTÍCULO 48o. Es motivo de suspensión o separación definitiva la comisión de alguna de las faltas graves enumeradas en el artículo 27 del Decreto de creación de la Universidad del Istmo, es decir:	ARTÍCULO 44. Es motivo de suspensión o separación definitiva la comisión de alguna de las faltas graves enumeradas en el artículo 27 del Decreto de Creación de la Universidad, es decir:

C.1 x La utilización del patrimonio universitario con fines distintos de aquellos para los que está destinado.	III. Es particularmente grave la realización de conductas que constituyan violencia de género, acoso u hostigamiento sexual, la discriminación, la violencia escolar, de acuerdo con los protocolos y la normatividad universitaria.
	ARTÍCULO 45. Toda sanción debe estar precedida del proceso de investigación correspondiente, en donde se observe el principio de debido proceso y presunción de inocencia.
ARTÍCULO 49o. Las amonestaciones son competencia del jefe o jefa inmediata del Profesor-Investigador o Profesora-Investigadora, según el caso Director o Directora del instituto, Jefe o Jefa de la División de Postgrado o Jefe o Jefa de Carrera, y se comunicará verbalmente al interesado o interesada, oyendo lo que éste considere pertinente en su descargo. La confirmación de la amonestación será presentada, inmediatamente después, en forma escrita al interesado o interesada, con copia para su expediente.	ARTÍCULO 46. La amonestación es competencia de la jefa o del jefe inmediato de la Profesora o del Profesor, se notifica por escrito al sancionado y se remite a su expediente personal.
ARTÍCULO 50o. los extrañamientos competen a los Vice-Rectores Académico o de Administración, quienes, previo acuerdo con el Rector o Rectora, procederán cuando tengan conocimiento de la comisión de los actos u omisiones que puedan ameritar esa sanción. Deben revestir siempre la forma escrita, garantizando en todo caso el derecho de audiencia al interesado o interesada.	ARTÍCULO 47. El extrañamiento compete a los Vice-Rectores Académico o de Administración, se notifica por escrito al sancionado y se remite a su expediente personal.
ARTÍCULO 51o. En los casos más graves, que puedan llevar a la suspensión o separación definitiva del Profesor-Investigador o Profesora-Investigadora, el procedimiento lo iniciarán los Vice-Rectores Académico o de Administración, por acuerdo con el Rector o Rectora. Después de oír al interesado o interesada, pasarán el expediente a la Comisión	ARTÍCULO 48. En los casos más graves, que puedan llevar a la suspensión temporal o a la separación definitiva de la Profesora o del Profesor, el procedimiento deberán iniciarlo los Vice-Rectores Académico o de Administración previo acuerdo con la Rectora o el Rector y después de oír al interesado pasarán el expediente a la Comisión Académica, para



Académica, para que esta Comisión, tras haber procedido a la investigación correspondiente y oír al profesor inculcado o profesora o inculpada, emita una recomendación al pleno del Consejo, que será el que resuelva, en definitiva.	que esta Comisión asistida por un abogado general del sistema, inicie el proceso de investigación correspondiente y después de oír a la Profesora o al Profesor inculcado prosiga con la investigación y se emita la recomendación al pleno del Consejo, que será el que resuelva en definitiva.
ARTÍCULO 52o. Dentro de los diez días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión del Consejo, el Profesor-Investigador o Profesora-Investigadora, objeto de este procedimiento sancionador puede pedir la revisión de su caso ante el propio Consejo, alegando en forma escrita, lo que considere en derecho. La decisión del Consejo Académico será definitiva e inapelable.	ARTÍCULO 49. La Profesora o el Profesor objeto de este procedimiento sancionador puede inconformarse con la decisión del Consejo y tiene derecho a pedir la revisión de su caso, alegando en forma escrita, lo que considere en derecho en un plazo no mayor a 3 días. La revisión y decisión del Consejo Académico se emitirá en los siguientes dos días y será definitiva e inapelable.

Reglamento de Alumnos

DICE	PROPUESTA
TÍTULO I	TÍTULO I
CAPÍTULO I	CAPÍTULO I
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES	De las Disposiciones Generales
ARTÍCULO 1.- El presente reglamento es de carácter general y obligatorio. Regula la relación del alumnado con la Universidad y con el resto de la comunidad universitaria. Toda alumna o alumno deberá observar estrictamente las disposiciones vigentes; su desconocimiento en ningún caso excusa su incumplimiento.	ARTÍCULO 1.- El presente reglamento rige la relación de las y los estudiantes con la Universidad y con el resto de la comunidad universitaria. Todo estudiante deberá observar estrictamente las disposiciones vigentes; su desconocimiento en ningún caso excusa su cumplimiento.
ARTÍCULO 1.-BIS. En la aplicación del presente Reglamento se deberán observar en lo conducente los derechos humanos en el marco de los que otorga la legislación universitaria, aplicar la perspectiva de género, así como los enfoques de	ARTÍCULO 1.-BIS. En la aplicación del presente Reglamento se deberán observar en lo conducente los derechos humanos en el marco de los que otorga la legislación universitaria, aplicar la perspectiva de género, así como los enfoques de

interculturalidad, interseccionalidad y el principio pro persona.	interculturalidad, interseccionalidad y el principio pro persona.
ARTÍCULO 2.- Podrá inscribirse como alumna o alumno para formar parte de la comunidad universitaria, quien cumpla con los requisitos académicos y administrativos necesarios para su admisión.	ARTÍCULO 2.- Podrá inscribirse como estudiante para formar parte de la comunidad universitaria, quien cumpla con los requisitos académicos y administrativos necesarios para su admisión.
ARTÍCULO 3.- El alumnado es de tiempo completo y durante las ocho horas diarias de actividades deberá cumplir con las obligaciones académicas que conciernen a su carrera, además de las relacionadas con su formación integral.	ARTÍCULO 3.- La o el estudiante inscrito en el sistema escolarizado opción presencial es de tiempo completo, en otro tipo de modalidades de enseñanza y opciones que oferte la universidad se establecerán los horarios y los créditos que correspondan, y todos deberán cumplir con las obligaciones académicas que conciernen a su carrera, además de las relacionadas con su formación integral en el horario establecido por la universidad.

Reglamento Interior

DICE	PROPUESTA
ANTECEDENTES	Antecedentes
La Universidad del Istmo, es un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado de Oaxaca, dotado de personalidad y capacidad jurídica propia; tiene como fines: la docencia, la investigación, la difusión de la cultura y la promoción del desarrollo. Según decreto de creación número seis publicado en el periódico oficial, órgano del gobierno constitucional del Estado libre y soberano de Oaxaca de fecha 18 de junio de 2002.	La Universidad del Istmo, es un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado de Oaxaca, dotado de personalidad y capacidad jurídica propio, que tiene como fines sustantivos la docencia, la investigación, la difusión de la cultura y la promoción del desarrollo, según Decreto de Creación número seis publicado en el periódico oficial, órgano del gobierno constitucional del Estado libre y soberano de Oaxaca de fecha 18 de junio de 2002.
Con domicilio fiscal en Ciudad Universitaria Sin Número, Barrio Santa	Con domicilio fiscal en Ciudad Universitaria Sin Número, Barrio Santa





UNIVERSIDAD DEL ISTMO

www.unistmo.edu.mx

"2024, Año del Bicentenario de la Integración de Oaxaca a la República Mexicana".

Cruz Tagolaba, Cuarta Sección, Santo Domingo Tehuantepec, Oaxaca.	Cruz Tagolaba, Cuarta Sección, Santo Domingo Tehuantepec, Oaxaca.
El presente Reglamento Interior de Trabajo contiene las disposiciones obligatorias para trabajadores y patrón en el desarrollo de los trabajos de la Universidad, acorde a los términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.	El presente Reglamento Interior de Trabajo contiene las disposiciones obligatorias para trabajadores y patrón en el desarrollo de los trabajos de la Universidad, acorde a los términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.
DEFINICIONES	Glosario
Para la correcta interpretación y aplicación de este Reglamento Interior de Trabajo se estipulan las siguientes definiciones:	Para la correcta interpretación y aplicación de este Reglamento Interior de Trabajo se estipulan las siguientes definiciones:
A. Patrón - Universidad: Universidad del Istmo, UNISTMO o Institución.	A. Patrón: Universidad: Universidad del Istmo, UNISTMO o Institución.
B. Partes: La Universidad del Istmo y sus Trabajadores. Para efectos del presente reglamento el término "trabajadores" abarca al colectivo de trabajadoras y trabajadores sin distinción negativa de su sexo, orientación sexual, expresión de género y otras alusivas a su condición.	B. Partes: Son la Universidad del Istmo y sus Trabajadores. Para efectos del presente reglamento el término "Trabajadores" abarca al colectivo de trabajadoras y trabajadores sin distinción negativa de su sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género y otras alusivas a su condición.
C. Representantes de las partes: Por la Universidad del Istmo lo es el Rector o Rectora, los integrantes de la Administración General de la Universidad, así como las personas que designe el Rector o Rectora. Por los Trabajadores aquellos que designe el H. Consejo Académico, para discutir y resolver sobre el objeto establecido en este reglamento.	C. Representantes de las partes: Por la Universidad del Istmo lo es la Rectora o el Rector, los integrantes de la Administración General de la Universidad, así como las personas que designe la Rectora o el Rector. Por los Trabajadores, aquellos que designe el Consejo Académico, para discutir y resolver sobre el objeto establecido en este reglamento.
D. Trabajador, trabajadora: Toda persona física que preste un servicio físico, intelectual, o de ambos géneros, personal y subordinado, en virtud del contrato individual de trabajo expedido por y a favor de la Universidad del Istmo por el Vice- Recto o Vice-Rectora de Administración, sea aquel permanente, eventual o de confianza, académico o administrativo, con actividades de	D. Trabajador: Es la persona física que presta a la universidad un servicio personal subordinado.

dirección, de operación técnica y de apoyo.	
E. Decreto: El Decreto de Creación de la Universidad del Istmo de fecha 18 de junio de 2002, y publicado en el Extra del Periódico Oficial de fecha 20 del mismo mes y año, del Gobierno del Estado de Oaxaca vigente.	E. Decreto: El Decreto de Creación de la Universidad del Istmo publicado en el Extra del Periódico Oficial del Gobierno del Estado Libre y Soberano de Oaxaca el 18 de junio de 2002.
F. Ley: Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	F. Ley: Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
G. Ley del Seguro Social: La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.	G. Ley del Seguro Social: La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
H. Contrato: Documento firmado por los trabajadores individualmente considerados, que tendrá validez siempre y cuando no lesione los intereses de los trabajadores y de terceros, y se apegue a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.	H. Contrato individual de trabajo: es aquel instrumento por virtud del cual una persona se obliga a prestar a la universidad un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.
I. Nómina: Lista y comprobante de todos los trabajadores para efecto del pago de salarios.	I. Nómina: Lista y comprobante de todos los Trabajadores para efecto del pago de salarios.
J. Puesto: Conjunto de actividades que debe ejecutar un trabajador o trabajadora conforme a la naturaleza de las labores y/o funciones para las cuales fue contratado.	J. Funciones: son las actividades que debe ejecutar un Trabajador conforme a la naturaleza de las labores y/o funciones para las cuales fue contratado y es remunerado.
K. Salario: Retribución que debe de pagar el patrón al trabajador o trabajadora por su trabajo.	K. Salario: Retribución pactada en su contrato individual de trabajo que debe pagar la universidad al Trabajador.
L. Cuota diaria: La cantidad fijada en escala de salario del trabajador o trabajadora de acuerdo a su categoría y nivel, establecida en el tabulador de salarios de la Universidad del Istmo.	L. Cuota diaria: La cantidad fijada en escala de salario del Trabajador de acuerdo a su categoría y nivel, establecida en el tabulador de salarios de la Universidad.
M. Tabulador de salarios: Lista de categorías, cuota diaria y prestaciones agrupados por puesto y nivel, autorizado por el H. Consejo Académico.	M. Tabulador de salarios: Lista de categorías, cuota diaria y prestaciones agrupados por puesto y nivel, autorizado por el Consejo Académico.

N. Vacante: Plaza que se crea o se deja de ocupar por algún trabajador o trabajadora en forma temporal o definitiva por cualquier causa.	N. Vacante: Plaza disponible que puede ocuparse en forma temporal o definitiva.
O. Centro de trabajo: Lugar en el que se realizan un conjunto de actividades administrativas, académicas, operativas y ejecutivas en el que laboran los trabajadores de la Universidad del Istmo en el campus universitario, librerías, oficinas de representación entre otros existentes y los que se creen en el futuro.	O. Centro de trabajo: Es el lugar asignado para que el Trabajador realice las actividades para las cuales fue contratado por la universidad.
P. Reglamento: Reglamento Interior de Trabajo.	P. Reglamento Interior de Trabajo: Instrumento jurídico formal específico en el cual se establece el conjunto de las disposiciones obligatorias para Trabajadores y la Universidad en el desarrollo de los trabajos en el centro de trabajo designado u campus universitarios.
Q. Autoridad laboral: Centro de Conciliación competente.	Q. Autoridad laboral: Juzgados laborales, competentes.
R. Instituto o IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.	R. IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.
S. Normatividad Interna: Conjunto de reglamentos y acuerdos emitidos por el H. Consejo Académico de la Universidad.	S. Diligencia: Cuidado en la ejecución de algún trabajo o encomienda.
	T. Compromiso: Obligación contraída.
	U. Eficacia: Es la capacidad de lograr un objetivo o una meta establecida, en lugar, tiempo, calidad y cantidad.
	V. Eficiencia: Es la capacidad de lograr un objetivo o meta con el mínimo de recursos posibles.
	W. Honestidad: Consiste en conducir las acciones con apego a la verdad a fin de construir y/o fortalecer relaciones positivas con los demás y consigo mismo.
	X. Respeto: Característica consistente en otorgar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante; así como para reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

	Y. Servidor Público: Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Universidad del Istmo. Considerando como servidor público a todo el personal académico, administrativo, técnico y operativo.
	Z. Profesionalismo: Es la capacidad y preparación que deben tener Servidoras y Servidores Públicos para el ejercicio de su empleo, cargo o comisión
CAPÍTULO I	CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES	DISPOSICIONES GENERALES
Artículo 1°. Están sujetos al presente "Reglamento" todos los "Trabajadores" que desempeñen cualquier labor o actividad remunerada y contratada para la "Universidad" en sus Campus Universitarios y será de observación general y obligatoria tanto para los "Trabajadores" como para la "Universidad", una vez que haya sido depositado ante las autoridades competentes.	Artículo 1. Están sujetos al presente Reglamento Interior de Trabajo todos los Trabajadores que desempeñen cualquier labor o actividad remunerada y contratada por la Universidad en su Centro de trabajo y será de observancia general y obligatoria tanto para los Trabajadores como para la Universidad.
Artículo 1o. BIS. En la aplicación del presente Reglamento se deberán observar los principios rectores de los Derechos Humanos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y de la legislación universitaria vigente, que se deberá aplicar con perspectiva de género, así como con los enfoques de interculturalidad, interseccionalidad y principio pro persona.	
Artículo 2°. Es materia de este "Reglamento" las labores desarrolladas por los "Trabajadores" en su centro de trabajo.	Artículo 2. Es materia de este Reglamento Interior de Trabajo las labores contratadas entre la universidad y los trabajadores en su centro o lugar de trabajo.

Artículo 3°. Las relaciones entre la "Universidad" y los "Trabajadores" se rigen por las disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, el Decreto de Creación expedido por el Titular del Poder Ejecutivo del Estado de fecha 18 de junio de 2002 y publicado el 20 de Junio en el Extra del Periódico Oficial del Estado de Oaxaca, por el presente Reglamento, la Normatividad Universitaria aprobada por el H. Consejo Académico de la UNISTMO, excepcionalmente en lo no previsto, las circulares que emita la Universidad del Istmo por conducto del Rector y las Vice-Rectorías en el ámbito de su competencia y demás leyes vigentes relativas y aplicables	Artículo 3. Las relaciones entre la Universidad y los Trabajadores se rigen por las disposiciones del artículo 123 apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo, del Decreto de Creación expedido por el Titular del Poder Ejecutivo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca y publicado en el Extra del Periódico Oficial el 18 de junio de 2002, por el presente Reglamento, la Normatividad Universitaria aprobada por el Consejo Académico de la UNISTMO, excepcionalmente en lo no previsto, las circulares que emita la Universidad del Istmo por conducto de la Rectora o el Rector y las Vice-Rectorías en el ámbito de su competencia y demás leyes vigentes relativas y aplicables.
Artículo 4°. Los derechos que a favor de los "Trabajadores" se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley, el Reglamento y la Normatividad Universitaria vigentes, son irrenunciables.	
CAPÍTULO II	CAPÍTULO II
DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD	DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD
Artículo 5°. Los Trabajadores de la Universidad del Istmo se clasifican de acuerdo a lo siguiente:	Artículo 5. Los Trabajadores de la Universidad se clasifican de acuerdo con lo siguiente:
Por las funciones que desempeña:	Por las funciones que desempeña:
Académicos	Académicos
Administrativos	Administrativos
Operativos	Operativos
Técnicos	Técnicos
Por la modalidad de contratación:	Por la modalidad de contratación:
Por la modalidad de contratación	Trabajadores por tiempo indeterminado
"Trabajadores" por tiempo indeterminado	Trabajadores por tiempo determinado
"Trabajadores" temporales	Trabajadores de confianza
"Trabajadores" de confianza	El personal al servicio de la Institución puede tener las siguientes categorías:
El personal al servicio de la Institución puede tener las siguientes categorías:	I. Trabajadores por tiempo indeterminado: Son todos aquellos que

	ocupan en forma definitiva un puesto tabulado conforme a las normas establecidas dentro de la Universidad;
"Trabajadores" por tiempo indeterminado: Son todos aquellos que ocupan en forma definitiva un puesto tabulado conforme a las normas establecidas dentro de la "Universidad";	II. Trabajadores por tiempo determinado: Son aquellos que se encuentren en cualquiera de los siguientes casos:
"Trabajadores" temporales: Son aquellos que se encuentren en cualquiera de los siguientes casos:	a) Los contratados por obra y tiempo determinado: Son aquellos que se contraten cuando así lo exija la naturaleza del trabajo para realizar una actividad específica, previamente señalada;
a). Los contratados por obra y tiempo determinado. Son aquellos que se contraten cuando así lo exija la naturaleza del trabajo para realizar obra específica, previamente señalada;	b) Los contratados por tiempo determinado: Quienes se encuentren en cualquiera de los siguientes casos;
b). Los contratados por tiempo determinado. Quienes se encuentren en cualquiera de los siguientes casos:	1) Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, no pudiendo tener este tipo de contrato una duración mayor a doce meses.
b.1) Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, no pudiendo tener este tipo de contrato una duración mayor a doce meses;	2) Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, por el tiempo que dure la sustitución.
b.2) Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o trabajadora, por el tiempo que dure la sustitución.	Los Trabajadores por obra y tiempo determinado, mientras se encuentren en el desempeño de la actividad contratada y de su contrato temporal, percibirán las siguientes prestaciones: cuotas de seguridad social; cuota diaria; parte proporcional de aguinaldo, de prima vacacional y de vacaciones, pago que será de manera semanal o quincenal.
Los "Trabajadores" por obra y tiempo determinado, mientras se encuentren en el desempeño de la obra contratada y de su contrato temporal, percibirán las siguientes prestaciones: cuotas de seguridad social; cuota diaria; parte proporcional de aguinaldo, de prima	III. Trabajadores de confianza: Son todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, administración, vigilancia y fiscalización de carácter general.

vacacional y de vacaciones, pago que será de manera semanal o quincenal.	
III. "Trabajadores" de confianza: Son todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, administración, vigilancia y fiscalización de carácter general;	a) El Trabajador de confianza que pierda este estatus y hubiese accedido a él por la vía de la promoción, volverá a su puesto original salvo que exista una causa justificada para su separación en términos de la Ley.
El "Trabajador o Trabajadora" de confianza que pierda este estatus y hubiese accedido a él por la vía de la promoción, volverá a su puesto original salvo que exista una causa justificada para su separación en términos de la Ley.	
Artículo 6°. Para ingresar como "trabajador o Trabajadora" al servicio de la "Universidad", deberá cumplirse con el procedimiento de admisión establecido en la normatividad universitaria.	Artículo 6. Para ingresar como Trabajador, la o el aspirante deberá cumplir con el procedimiento de admisión establecido en la normatividad universitaria.
Artículo 7°. Para aspirar a una vacante temporal, definitiva o puesto de nueva creación se deberá atender a los siguientes requisitos:	Artículo 7. Para contratarse la o el aspirante deberá cumplir y entregar los siguientes requisitos y documentos:
I. Tener 18 años cumplidos;	I. Ser mayor de edad.
II. Presentar certificado médico expedido por el sector salud (máximo 10 días anteriores a la fecha de la propuesta);	II. Curriculum vitae o solicitud de empleo debidamente requisitada y firmada por la o el aspirante.
III. Solicitud de empleo / curriculum debidamente requisitada y firmada por el aspirante;	III. Certificado médico original expedido por el sector salud que acredite su estado de salud y su grupo sanguíneo, expedido con no más de 10 días a la entrega de la información.
IV. Presentar los documentos, en original y copia, que acrediten la escolaridad o formación que se requiere para el puesto;	IV. Documento que acredite la escolaridad o formación que se requiere para las actividades a desempeñar. Los documentos se entregarán en original y copia,
V. 3 fotografías tamaño infantil;	V. Tres fotografías tamaño infantil, blanco y negro, de frente con el rostro descubierto.

VI. Documento de Asignación del Número de Afiliación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en original y copia;	VI. Documento de Asignación del Número de Afiliación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social;
VII. Identificación oficial en original y copia;	VII. Identificación oficial vigente con fotografía (credencial para votar, constancia de origen y vecindad expedida por la autoridad competente, cédula profesional y pasaporte), en original y copia;
VIII. Comprobante de domicilio vigente en original y copia;	VIII. Comprobante de domicilio vigente en original y copia;
IX. En el caso de aspirantes de nacionalidad extranjera deberán acreditar su residencia legal en el país y que están autorizados para laborar conforme a la Ley General de Población vigente, así mismo presentar apostillado de grado de estudios con traducción al idioma español;	IX. En el caso de aspirantes de nacionalidad extranjera, deberán acreditar su residencia legal en el país y que están autorizados para laborar conforme a la Ley General de Población vigente, asimismo presentar el apostillado de grado de estudios con traducción al idioma español;
X. Reunir los requisitos para cubrir la plaza o puesto para el que será propuesto el aspirante;	X. Reunir los requisitos para el puesto, categoría y funciones para las que será contratado.
XI. Aprobar examen técnico y académico, y demostrar las aptitudes para desarrollar las funciones definidas en el puesto;	XI. Aprobar los exámenes técnico y académico y demostrar las aptitudes para desarrollar las funciones definidas en el puesto;
XII. Constancia de no Inhabilitación expedida por la Secretaría de Honestidad, Transparencia y Función Pública en original y copia;	XII. Constancia de no Inhabilitación expedida por la autoridad estatal competente, en original y copia;
XIII. Documento probatorio que acredite la Clave Única de Registro de Población (CURP) en formato actualizado y del Registro Federal de Contribuyentes a través de la Constancia de Situación Fiscal, en original y copia;	XIII. Clave Única de Registro de Población (CURP), en formato actualizado.
XIV. Acuse de las Constancias de Declaraciones de situación patrimonial y de intereses a realizar en forma escrita, digital o multimedia que disponga la Secretaría de Honestidad, Transparencia y Función Pública	XIV. Registro Federal de Contribuyentes y Constancia de Situación Fiscal.





UNIVERSIDAD DEL ISTMO

www.unistmo.edu.mx

"2024, Año del Bicentenario de la Integración de Oaxaca a la República Mexicana".

	XV. Acuse de las Constancias de Declaraciones de situación patrimonial y de conflicto de interés emitidas por la Autoridad Estatal Competente.
	XVI. Declaración bajo protesta de decir verdad que no percibe un ingreso por parte del sector público por actividades de trabajo en el horario definido para su función. En caso contrario, deberá tramitar y presentar la constancia de compatibilidad de empleo, previo a la firma de contrato.
Artículo 8°. La o El aspirante a la vacante que haya cubierto los requisitos establecidos en el anterior y que de conformidad con las necesidades de la "Universidad" sea contratado, firmará el contrato correspondiente e iniciará sus actividades en la fecha establecida en el mismo. En caso de que ingrese en fecha distinta al pago de nómina inmediato a su contratación, recibirá el pago proporcional de los días trabajados acumulados en la quincena inmediata posterior.	Artículo 8. La o el aspirante a la vacante que haya cubierto los requisitos establecidos en el artículo anterior y que de conformidad con las necesidades de la Universidad sea contratado, firmará el contrato correspondiente e iniciará sus actividades en la fecha establecida en el mismo.
	En caso de que ingrese en fecha distinta al pago de nómina inmediato a su contratación, recibirá el pago proporcional de los días trabajados acumulados en la quincena inmediata posterior.
Artículo 9°. La "Universidad" para la contratación de personal lo hará en los términos del presente Reglamento y formalizará la contratación mediante el contrato individual de trabajo respectivo el cual deberá firmar el "Trabajador" y el representante del Patrón en el acto respectivo.	Artículo 9. La Universidad para la contratación de personal lo hará en los términos del presente Reglamento y formalizará la contratación mediante el contrato individual de trabajo respectivo el cual deberá firmar el Trabajador y el Representante Legal de la Universidad en el acto respectivo.
Artículo 10°. Los contratos deberán de contener lo siguiente:	Artículo 10. Los contratos deberán de contener lo siguiente:
I. Nombre del "Trabajador o Trabajadora", nacionalidad, edad, CURP,	I. Nombre del Trabajador, nacionalidad, edad, CURP, RFC, Número de seguridad social en el Instituto

RFC, estado civil, domicilio y grado de estudios".	Mexicano del Seguro Social, estado civil, domicilio y grado de estudios;
II. Servicios que deben prestarse, de acuerdo al tabulador o catálogo de puestos vigentes;	II. Servicios que deben prestarse, de acuerdo al tabulador o catálogo de puestos vigentes;
III. Cuota diaria y prestaciones;	III. Cuota diaria y prestaciones;
IV. Modalidad de contratación: indeterminado, temporal o tiempo y obra determinada;	IV. Modalidad de contratación: indeterminado, determinado, por obra y tiempo determinado;
V. Categoría y puesto correspondiente;	V. Categoría y puesto correspondiente;
VI. Turno y horario del "Trabajador o Trabajadora";	VI. Turno y horario del Trabajador;
VII. Área de Adscripción;	VII. Área de Adscripción en su Centro de Trabajo;
VIII. Las demás que señale la Ley.	VIII. Las demás que la Ley, señale.
Artículo 11°. Ningún "Trabajador o Trabajadora" de la UNISTMO está autorizado para tener personal a su cargo sin la designación expresa del Vice-Rector (a) de Administración. La falta de cumplimiento a esta disposición trae aparejada las responsabilidades que se deriven de este acto y se considerará como desobediencia al Patrón en términos de la Ley.	Artículo 11. El personal de nuevo ingreso tendrá 10 días naturales siguientes a su contratación para presentar al Departamento de Recursos Humanos, la documentación faltante en original y copia de la señalada en el Artículo 7 del presente Reglamento, así como, la demás documentación básica y complementaria para la integración de su expediente personal.
Artículo 12°. El personal de nuevo ingreso tendrá 10 días naturales siguientes a su contratación para presentar al Departamento de Recursos Humanos, la documentación faltante en original y copia de la señalada en el artículo 7 del presente Reglamento, así como la demás documentación básica y complementaria para la integración de su expediente personal.	La omisión en el cumplimiento del párrafo anterior, imputable al Trabajador será causal de rescisión laboral.
Artículo 13°. Todos los "Trabajadores" de nuevo ingreso recibirán un curso de inducción, con el fin de que conozcan la normatividad existente de la "Universidad" y sus aspectos generales.	Artículo 13. Todos los Trabajadores de nuevo ingreso recibirán un curso de inducción, al modelo universitario y a la normatividad existente de la Universidad.

Artículo 14°. La "Universidad" podrá cambiar a sus "Trabajadores" de sus áreas de adscripción, y/o Campus Universitarios, cuando las necesidades institucionales lo requieran sin que implique modificación a las condiciones generales del contrato celebrado con el "Trabajador o Trabajadora", ni violación a la Ley vigente.	Artículo 14. La Universidad podrá cambiar a sus Trabajadores de sus áreas de adscripción o campus universitarios, cuando las necesidades institucionales lo requieran sin que necesariamente esto implique modificación alguna a las condiciones generales del contrato individual celebrado con el Trabajador, ni constituirá violación alguna a la Ley vigente.
Artículo 15°. El sistema de capacitación de la "Universidad" comprenderá aquellas actividades necesarias por parte de la "Universidad" para el cumplimiento de las obligaciones que las autoridades federales y estatales establezcan en materia de capacitación y adiestramiento. La "Universidad" y la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, revisarán y acordarán el programa de capacitación para los "Trabajadores" de la UNISTMO.	Artículo 15. El sistema de capacitación de la Universidad comprenderá aquellas actividades necesarias por parte de la Universidad para el debido cumplimiento de las obligaciones que las autoridades federales y estatales establezcan en materia de capacitación y adiestramiento para el trabajo.
Los "Trabajadores" están obligados a asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que la "Universidad" imparte para mejorar su preparación y eficiencia, en los términos que acuerde la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, obteniendo herramientas para sugerir medidas, técnicas y sistemas que redunden en la mayor eficacia del servicio.	La Comisión Mixta de capacitación y adiestramiento y productividad, revisarán y acordarán el Programa de Capacitación para los Trabajadores de la Universidad.
	Los Trabajadores están obligados a asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que la Universidad imparte para mejorar su preparación y eficiencia en el servicio, en los términos que lo acuerde la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, obteniendo herramientas para sugerir medidas, técnicas y sistemas que redunden en la mayor eficiencia y eficacia del servicio.

Artículo 16°. La "Universidad" además de las obligaciones que en su carácter de patrón le impone la Ley Federal de Trabajo y la Legislación Universitaria vigentes, se obliga a instalar en cada centro de trabajo, en los lugares de mayor afluencia de "Trabajadores", tableros para la difusión de la información.	Artículo 16. La Universidad además de las obligaciones que en su carácter de patrón le impone la Ley Federal de Trabajo y la Legislación Universitaria vigentes, se obliga a instalar en cada centro de trabajo y en los lugares de mayor afluencia de Trabajadores, tableros para la comunicación y difusión de la información.
Artículo 17°. Recibir defensa sin costo alguno y de inmediato para los "Trabajadores" que sufran algún acto que ponga en peligro su seguridad y/o integridad del mismo o de su familia, derivado de las funciones que realice para la "Universidad" siempre que no haya conflicto de intereses entre el "Trabajador o Trabajadora" y la "Universidad". En este caso el "Trabajador" deberá cuidar de la protección de sus intereses.	Artículo 17. Recibir defensa sin costo alguno y de inmediato para los Trabajadores que sufran algún acto que ponga en peligro su seguridad y/o integridad de este o de su familia, derivado de las funciones que realice para la Universidad siempre que no haya conflicto de interés entre el Trabajador y la Universidad. En este caso el Trabajador deberá cuidar de la protección de sus intereses.
CAPITULO III:	CAPÍTULO III
LUGAR Y HORARIO DE TRABAJO	LUGAR Y HORARIO DE TRABAJO
Artículo 18°. El horario de inicio y terminación de las jornadas de trabajo se estipulará en el Contrato, lo anterior en virtud de la diversidad de horarios existentes en razón de la multiplicidad de actividades, funciones y requerimientos, respetando las jornadas establecidas en la Ley, y podrá ser modificado de acuerdo a las necesidades de la "Universidad".	Artículo 18. El horario de inicio y terminación de las jornadas de trabajo se estipulará en el Contrato, lo anterior en virtud de la diversidad de horarios existentes debido a la multiplicidad de actividades, funciones y requerimientos, respetando las jornadas establecidas en la Ley, y podrá ser modificado de acuerdo a las necesidades de la Universidad.
Artículo 19°. La "Universidad" concederá media hora en caso de jornada continua de trabajo para que los "Trabajadores" tomen dentro de la misma su descanso y/o alimentos, de acuerdo a lo establecido en la Ley.	Artículo 19. La Universidad concederá media hora en caso de jornada continua de trabajo para que los Trabajadores tomen dentro de la misma su descanso y/o alimentos, de acuerdo con el programa que determine el Departamento de Recursos Humanos.
CAPÍTULO IV	CAPÍTULO IV
DESCANSO SEMANAL, DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES	DESCANSO SEMANAL, DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES
Artículo 20°. Los "Trabajadores" iniciarán y terminarán sus labores precisamente en el lugar que la	Artículo 20. Los Trabajadores iniciarán y terminarán sus labores precisamente en el lugar que la Universidad designe



"Universidad" designe conforme a la actividad para la que fueron contratados y podrán tener cualquier otra función conexas con su ocupación principal.	conforme a la actividad para la que fueron contratados y podrán tener cualquier otra función conexas con su ocupación principal.
Artículo 21°. La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, pudiendo distribuirse en cinco o seis días de la semana, de acuerdo a las necesidades de la Institución.	Artículo 21. La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, pudiendo distribuirse en cinco o seis días de la semana, de acuerdo con las necesidades de la Institución.
Es jornada diurna la comprendida entre las 6 y las 20 horas, y nocturna la comprendida entre las 20 y las 6 horas del día siguiente. Jornada mixta es la que comprende periodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario se considerará como jornada nocturna.	Es jornada diurna la comprendida entre las 6 y las 20 horas, y nocturna la comprendida entre las 20 y las 6 horas del día siguiente. Jornada mixta es la que comprende periodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario se considerará como jornada nocturna.
La duración máxima de la jornada de trabajo diurna, nocturna o mixta, no podrá exceder, respectivamente, de ocho horas, siete horas y siete y media horas diarias, según el tipo de trabajo y el área de adscripción de que se trate.	La duración máxima de la jornada de trabajo diurna, nocturna o mixta, no podrá exceder, respectivamente, de ocho horas, siete horas, y siete horas y media diarias, según el tipo de trabajo y el área de adscripción de que se trate.
Quedan estrictamente prohibidas las horas extraordinarias, salvo disposición expresa y por escrito de la Vice-Rectoría de Administración. El registro de la jornada diaria que contenga en su cómputo mayores horas a las establecidas en el presente reglamento, sin disposición expresa y por escrito de la Vice-Rectoría de Administración es nulo de pleno derecho.	Quedan estrictamente prohibidas las horas extraordinarias, salvo disposición expresa y por escrito de la Vice-Rectoría de Administración. El registro de la jornada diaria que contenga en su cómputo mayores horas a las establecidas en el presente reglamento, sin disposición expresa y por escrito de la o el titular de la Vice-Rectoría de Administración será nulo de pleno derecho.
Artículo 22°. Todos los "Trabajadores" sin excepción, registrarán personalmente su hora de entrada y salida en el reloj checador que estarán a su disposición y una vez registrada su entrada deberán dirigirse inmediatamente a su área de adscripción para el desarrollo de sus labores.	Artículo 22. Los Trabajadores sin excepción, deberán registrar personalmente y en forma puntual de acuerdo a su horario establecido, en el reloj checador o equivalente que estará a su disposición y una vez registrada su entrada deberán dirigirse inmediatamente a su área de adscripción para el desarrollo de sus labores.

La jornada de trabajo deberá ser prestada en forma eficaz y eficiente por los "Trabajadores", evitando cualquier pérdida de tiempo.	La jornada de trabajo deberá ser prestada de forma eficaz y eficiente por los Trabajadores, evitando cualquier pérdida de tiempo.
Artículo 23°. Se prolongará la jornada laboral previa autorización por escrito del Vice-Rector o Vice-Rectora de Administración.	Artículo 23. Cualquier trabajador que incumpla en forma reiterada con el registro establecido será meritorio de la sanción procedente.
Artículo 24°. Son días de descanso obligatorio, los siguientes:	Artículo 24. Son días de descanso obligatorio los que determina la Ley Federal del Trabajo, entre los siguientes:
I. El 1o. de enero;	I. El 1° de enero;
II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;	II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 05 de febrero;
III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;	III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
IV. El 1o. de mayo;	IV. El 1° de mayo;
V. El 16 de septiembre;	V. El 16 de septiembre;
VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;	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;	VII. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
VIII. El 25 de diciembre, y	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.	Serán días de descanso obligatorio, con goce de salario íntegro, los que señale el Calendario Escolar de la Universidad y los señalados por la Ley. La Vice-Rectoría de Administración dará a conocer anualmente el calendario oficial de los días de descanso.
Serán días de descanso obligatorio, con goce de salario íntegro, los que señale el Calendario Escolar de la Universidad y los señalados por la Ley. El Vice-Rector (a) de Administración dará a conocer anualmente el calendario oficial de los días de descanso.	
Artículo 25°. Los "Trabajadores" tienen derecho a 25 días hábiles de vacaciones después de un año trabajado, lo anterior de acuerdo al Calendario Escolar que emita el Consejo Académico, a excepción del personal que por sus funciones y/o	Artículo 25. Los Trabajadores tienen derecho a 25 días hábiles de vacaciones después de un año trabajado, lo anterior, de acuerdo al Calendario Escolar que emita el Consejo Académico, a excepción del personal que por sus funciones y/o

necesidades se le comuniquen lo contrario por escrito a través del Vice-Rector (a) de Administración quienes gozarán de los mismos en periodos distintos, pero efectivos.	necesidades se le comuniquen lo contrario por escrito a través de la Vice-Rectoría de Administración quienes gozarán de los mismos en periodos distintos, pero efectivos.
Los trabajadores de la Universidad que tengan más de un año trabajado ininterrumpidamente disfrutarán del periodo vacacional de 25 días hábiles al año, en los siguientes periodos:	Los trabajadores de la Universidad que tengan más de un año trabajado ininterrumpidamente disfrutarán del periodo vacacional de 25 días hábiles al año, en los siguientes periodos:
5 días hábiles en Semana Santa.	5 días hábiles en Semana Santa,
10 días hábiles (en las 2 últimas semanas de julio) y	10 días hábiles (en las 2 últimas semanas de julio) y
10 días hábiles (en las 2 últimas semanas del mes de diciembre).	10 días hábiles (en las 2 últimas semanas del mes de diciembre).
Los trabajadores que tengan una antigüedad de 16 años cumplidos, tendrán derecho a días adicionales de vacaciones en términos de la siguiente tabla:	Los trabajadores que tengan una antigüedad de 16 años cumplidos, tendrán derecho a días adicionales de vacaciones en términos de la siguiente tabla:
	Antigüedad Días de Vacaciones
De 16 a 20 años 26 días de vacaciones.	De 16 a 20 años 26 días de vacaciones
De 21 a 25 años 28 días de vacaciones.	De 21 a 25 años 28 días de vacaciones
De 26 a 30 años 30 días de vacaciones.	De 26 a 30 años 30 días de vacaciones
De 31 a 35 años 32 días de vacaciones.	De 31 a 35 años 32 de vacaciones
Los "Trabajadores" que se encuentren en este supuesto gozarán de los días adicionales en el periodo vacacional que la universidad programe a mediados del mes de julio y/o agosto, salvo autorización expresa en contrario, que por escrito autorice el Vice- Rector o Vice Rectora de Administración.	Los Trabajadores que se encuentren en estos supuestos gozarán de los días adicionales en el periodo vacacional que la universidad programe en el mes de julio, agosto y septiembre, salvo autorización expresa en contrario, que por escrito autorice la Vice-Rectoría de Administración.
En caso de interrupción laboral se pagará la parte proporcional de vacaciones. Las vacaciones deberán ser disfrutadas por los "Trabajadores", y no podrán compensarse de forma económica, salvo casos de terminación laboral.	El disfrute de este derecho no podrá afectar las actividades de la Universidad sin perjuicio del número de días que le corresponden.
	En caso de interrupción laboral se pagará la parte proporcional de vacaciones. Las vacaciones deberán ser disfrutadas por los Trabajadores y no podrán

4 X A C	compensarse en forma económica, salvo casos de terminación laboral.
CAPÍTULO V	CAPÍTULO V
DÍAS Y LUGAR DE PAGO	DÍAS Y LUGAR DE PAGO
Artículo 26°. El pago de los salarios de los "Trabajadores" se cubrirá en moneda de curso legal, cheque o por medios electrónicos de la Institución bancaria que la "Universidad" designe. Este pago será quincenal y deberá hacerse a más tardar los días 15 y últimos de cada mes; en caso de que el día de pago coincida con sábado, domingo o día festivo, deberá pagarse el día hábil inmediato anterior.	Artículo 26. El pago de los salarios de los Trabajadores se pagará en moneda de curso legal, por cheque y/o medios electrónicos de la Institución bancaria que la Universidad designe. Este pago será quincenal y deberá hacerse a más tardar los días 15 y últimos de cada mes; en caso de que el día de pago coincida con sábado, domingo o día festivo, deberá pagarse el día hábil inmediato anterior.
El "Trabajador o Trabajadora" estará obligado a firmar el recibo correspondiente por el pago de salario que recibe.	El Trabajador estará obligado a firmar el recibo correspondiente por el pago de salario que recibe.
Artículo 27°. El salario se pagará directamente al "Trabajador o Trabajadora". Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita y requisitada, anexando copia de identificación oficial del poderdante y del apoderado. La "Universidad" se obliga a pagar a los "Trabajadores" los salarios completos que correspondan a los días que por causas imputables a la misma dejaren de laborar en términos de la normatividad interna de la "Universidad". El salario que debe devengar el trabajador o trabajadora será a partir de la fecha en que inicie a laborar de acuerdo a lo que se establece en su contrato.	Artículo 27. El salario se pagará directamente al Trabajador en la forma establecida en el artículo anterior.
Artículo 28°. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.	Artículo 28. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.



Artículo 29°. El salario no podrá ser disminuido por ninguna razón, sin perjuicio de que se realicen las retenciones, descuentos, aportaciones y deducciones autorizadas por la Ley o acordadas individualmente con el trabajador o trabajadora, o por mandato judicial fundado y motivado. En los casos que el "Trabajador o Trabajadora" haya recibido de la "Universidad" por error, a su favor cantidades que no le correspondan; el descuento al trabajador o trabajadora será establecido en los términos de la Ley.	Artículo 29. El salario no podrá ser afectado por ninguna razón. Solamente se podrán realizar retenciones, descuentos, aportaciones y deducciones autorizadas por la Ley o acordadas individualmente con el Trabajador, o bien, por mandato judicial que funde y motive la causa legal del procedimiento. En los casos que el Trabajador haya recibido de la Universidad por error, a su favor cantidades que no le correspondan, estará obligado u obligada a reintegrar el excedente mediante depósito a la cuenta bancaria que indique la Universidad o por autorización expresa de descuento en el pago de la siguiente quincena.
Las retenciones, descuentos, aportaciones o deducciones, se harán en los siguientes casos:	Las retenciones, descuentos, aportaciones o deducciones, se harán en los siguientes casos:
A. Cuando al "trabajador o Trabajadora" se le hayan realizado pagos en exceso por cualquier concepto;	I. Cuando al Trabajador se le hayan realizado pagos en exceso por cualquier concepto;
B. Para el Fondo de Ahorro cuando el "Trabajador o Trabajadora" se encuentre inscrito en él;	II. Para el Fondo de Ahorro cuando el Trabajador se encuentre inscrito en él;
C. Para el Fondo de Pensiones;	III. Para el Fondo de Pensiones y Jubilaciones;
D. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir la pensión alimenticia que sea exigida al "Trabajador o Trabajadora";	IV. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir la pensión alimenticia que sea exigida al Trabajador;
E. Cuando se trate de descuentos ordenados por el IMSS con motivo de las obligaciones contraídas por los "Trabajadores" ante ese Instituto;	V. Con motivo de las cuotas obreras-patronales al IMSS;
F. Con motivo de la retención del Impuesto Sobre la Renta;	VI. Con motivo de la retención del Impuesto Sobre la Renta;
G. Con excepción de los señalados en los incisos D y E, los descuentos no podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigible podrá ser superior al importe del salario de un mes;	VII. Con excepción de los señalados en las fracciones IV y V, los descuentos no podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigible podrá ser superior al importe del salario de un mes;

H. Por pago de créditos con el INFONAVIT;	VIII. Por pago de créditos con el INFONAVIT;
I. Por inasistencias o retardos;	IX. Por inasistencias o retardos;
J. Cuando sea a petición del "Trabajador o Trabajadora" por adquirir productos, servicios o derivados de comprobaciones de viáticos por comisión de trabajo con áreas autorizadas de la UNISTMO, en los casos, por concepto de pago de libros, ropa, souvenirs y/o descuentos a responsabilidad de el "Trabajador" con carta responsiva.	X. Cuando sea a petición del Trabajador por adquirir productos, cuotas de mantenimiento, falta de comprobaciones de viáticos por comisión de trabajo con áreas autorizadas de la Universidad, por concepto de pago de libros, ropa, souvenirs y/o descuentos a responsabilidad del Trabajador con carta responsiva; y
K. Las demás previstas por la Ley vigente.	XI. Las demás previstas por la normatividad aplicable.
Artículo 30°. La "Universidad" se obliga a hacer las gestiones necesarias para hacer extensiva en todas las categorías los incrementos salariales que el Consejo Académico autorice a los mismos.	Artículo 30. La Universidad se obliga a publicar los incrementos salariales que el Consejo Académico autorice.
Artículo 31°. La "Universidad" pagará a sus "Trabajadores" activos por concepto de aguinaldo anual, 30 días de la cuota diaria vigente correspondiente a cada categoría en el momento del pago, menos las deducciones que legalmente correspondan, antes del día 20 de diciembre de cada año. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente que se encuentren laborando o no en la fecha de pago del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este.	Artículo 31. La Universidad pagará a sus Trabajadores activos por concepto de aguinaldo anual, 30 días de la cuota diaria vigente correspondiente a cada categoría en el momento del pago, menos las deducciones que legalmente correspondan, antes del día 20 de diciembre de cada año. Los Trabajadores que no hayan cumplido el año de servicio, independientemente que se encuentren laborando o no en la fecha de pago del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este.
Artículo 32°. La "Universidad" cubrirá a sus "Trabajadores" el 25% por concepto de prima vacacional sobre el salario del periodo vacacional que corresponda.	Artículo 32. La Universidad cubrirá a sus Trabajadores el 25% por concepto de prima vacacional sobre el salario del periodo vacacional que corresponda.
Artículo 33°. La "Universidad" se obliga al pago de quinquenio a sus "Trabajadores" con una antigüedad mínima de cinco años y un día de trabajo ininterrumpidos, de acuerdo con la siguiente tabla:	Artículo 33. La Universidad se obliga al pago de quinquenio a sus trabajadores con una antigüedad mínima de cinco años y un día de trabajo cumplidos e ininterrumpidos, de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad Sobre la cuota diaria	Antigüedad % Sobre la Cuota Diaria
Iniciando el sexto año de labores 2%	Iniciando el Sexto año de servicio 2%
" " séptimo año 4%	Iniciando el Séptimo año 4%
" " octavo año 6%	Iniciando el Octavo año 6%
" " noveno año 8%	Iniciando el Noveno año 8%
" " décimo año al catorceavo 10%	Iniciando el Décimo año al Catorceavo 10%
De los 15 hasta los 19 años de labores 12%	De los 15 hasta los 19 años de labores 12%
De los 20 a los 24 años 14%	De los 20 a los 24 años de labores 14%
De los 25 a los 29 años 16%	De los 25 a los 29 años de labores 16%
De los 30 a los 34 años 18%	De los 30 a los 34 años de labores 18%
De 35 años de labores en adelante 20%	De 35 años de labores en adelante 20%
Esta prestación tendrá como límite el 20% y se otorgará de manera mensual mediante dos exhibiciones quincenales, que aparecerán en el recibo correspondiente con el concepto quinquenio.	Esta prestación tendrá como límite el 20% y, se otorgará de manera mensual mediante dos exhibiciones quincenales, que aparecerán en el CFDI de nómina correspondiente con el concepto quinquenio.
Artículo 34°. La "Universidad" cubrirá a sus "Trabajadores" las prestaciones previstas en el plan de previsión social y los reglamentos internos de la "Universidad" aprobados por el Consejo Académico.	Artículo 34. La Universidad cubrirá a sus Trabajadores las prestaciones previstas en el Plan de Previsión Social y los Reglamentos Internos de la Universidad aprobados por el Consejo Académico.
Artículo 35°. Los "Trabajadores" de la "Universidad" tienen derecho a recibir, al pensionarse, independientemente de cualquier otra prestación, una gratificación equivalente a un mes de salario por cada 10 años de servicio, al presentar manifestación expresa del término de la relación laboral por trámites de pensión ante el IMSS.	Artículo 35. Recibir de la Universidad, al acreditar que ha iniciado el procedimiento administrativo ante el IMSS para la obtención de su pensión de retiro por cesantía y vejez, independientemente de cualquier otra prestación, una gratificación equivalente a un mes de salario por cada diez años de servicio laborado en la Universidad.
Artículo 36°. Cuando el "Trabajador o Trabajadora" presente a la Universidad incapacidades médicas expedidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social por afectación a su salud por enfermedad general, maternidad, o riesgo de trabajo, la Universidad no considerará estas incidencias para efecto del pago del fondo de ahorro patronal que corresponda, será íntegra; el "Trabajador o Trabajadora"	Artículo 36. Cuando el Trabajador presente a la Universidad incapacidades médicas expedidas por el IMSS por afectación a su salud por enfermedad general, maternidad, riesgo de trayecto o riesgo de trabajo, la Universidad no considerará estas incidencias para efecto del pago del fondo de ahorro patronal que corresponda, es decir la aportación del pago de fondo de ahorro patronal que

realizará la aportación para que no se rompa la continuidad equitativa del mismo.	corresponda, será íntegra; el Trabajador podrá realizar la aportación para que no se rompa la continuidad equitativa del mismo.
Artículo 37°. Cuando el "Trabajador o Trabajadora" presente a la Universidad incapacidades médicas expedidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social por afectación a su salud por enfermedad general, maternidad, o riesgo de trabajo, la Universidad no considerará estas incidencias para efecto del pago de los VALES DE DESPENSA correspondientes, es decir el pago de vales de despensa será íntegro a sus trabajadores.	Artículo 37. Cuando el Trabajador presente a la Universidad incapacidades médicas expedidas por el IMSS por afectación a su salud por enfermedad general, maternidad, riesgo de trayecto o riesgo de trabajo, la Universidad no considerará estas incidencias para efecto del pago de los Vales de Despensa correspondientes, es decir el pago de vales de despensa será íntegro a sus Trabajadores.
CAPÍTULO VI	CAPÍTULO VI
ASEO Y CONSERVACIÓN DE EQUIPOS, HERRAMIENTAS, INSUMOS, ÚTILES Y MATERIALES; Y LUGAR DE TRABAJO	ASEO Y CONSERVACIÓN DE EQUIPOS, HERRAMIENTAS, INSUMOS, ÚTILES Y MATERIALES; Y LUGAR DE TRABAJO
Artículo 38°. Es responsabilidad de los "Trabajadores" mantener sus equipos, herramientas, insumos, útiles y materiales; y lugar de trabajo que tengan bajo su resguardo, limpio y en óptimas condiciones, así como su centro de trabajo.	Artículo 38. Es responsabilidad de los Trabajadores mantener en óptimas condiciones su lugar de trabajo, sus equipos, mobiliario, herramientas, insumos, útiles y materiales que tengan bajo su resguardo.
Artículo 39°. El aseo de los edificios y mobiliario se realizará de acuerdo con los horarios que se establezcan para estos fines, y de acuerdo con las necesidades de la "Universidad".	Artículo 39. El aseo de los edificios y mobiliario se realizará de acuerdo con los horarios que se establezcan para estos fines, y de acuerdo con las necesidades de la Universidad.
Artículo 40°. Cuando se hubiere incurrido en responsabilidades por haber causado intencionalmente o por imprudencia manifiesta la pérdida o deterioro de los equipos, herramientas, mobiliario, insumos, útiles y materiales; y lugar de trabajo, se sancionará al "Trabajador o Trabajadora" y quedará obligado a reparar el daño causado.	Artículo 40. Cuando el Trabajador hubiere incurrido en responsabilidades por haber causado intencionalmente o por imprudencia manifiesta la pérdida o deterioro de los equipos, herramientas, mobiliario, insumos, útiles y materiales se sancionará al Trabajador y quedará obligado a reparar el daño causado.
	En el caso de accidentes automovilísticos, si el conductor está bajo los influjos del





UNIVERSIDAD DEL ISTMO

www.unistmo.edu.mx

"2024, Año del Bicentenario de la Integración de Oaxaca a la República Mexicana".

	alcohol o de drogas de abuso, el deducible será cubierto por el Trabajador y asumirá las responsabilidades penales que procedan. Será causa de rescisión laboral.
Artículo 41°. Los "Trabajadores" deberán comunicar a su jefa o jefe inmediato los desperfectos o irregularidades que sufran los equipos, mobiliario, herramientas, insumos, útiles y materiales; y lugar de trabajo que les hayan sido promocionados, en el momento en que tal situación se presente. Y estar al pendiente de su reparación o recuperación y buen funcionamiento, y en el caso de obsolescencia, se deberá verificar que en el inventario se hagan las modificaciones que procedan.	Artículo 41. Los Trabajadores deberán comunicar a su jefa o jefe inmediato los desperfectos o irregularidades que sufran los equipos, mobiliario, herramientas, insumos, útiles y materiales; y lugar de trabajo que les hayan sido proporcionados, en el momento en que tal situación se presente. Y estar al pendiente de su reparación o recuperación y buen funcionamiento, en el caso de obsolescencia, se deberá verificar que en el inventario se hagan las modificaciones que procedan.
CAPÍTULO VII	CAPITULO VII
SEGURIDAD PERSONAL	SEGURIDAD PERSONAL
Artículo 42°. La "Universidad" se obliga a mantener un botiquín que contenga los medicamentos necesarios de primeros auxilios. Los botiquines quedarán al cuidado de los "Trabajadores" debidamente adiestrados para atender emergencias, los cuales estarán en lugares estratégicos en el centro de trabajo, por lo que la "Universidad" se obliga a capacitarlos para su conservación y uso correcto, se sujetarán a las revisiones periódicas que programe la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y a la aplicación de las medidas de seguridad sanitaria establecidas por el Comité Participativo de Salud Escolar.	Artículo 42. La Universidad se obliga a mantener un botiquín que contenga los medicamentos necesarios de primeros auxilios. Los botiquines quedarán al cuidado de los Trabajadores debidamente adiestrados para atender emergencias, los cuales estarán en lugares estratégicos en el centro de trabajo, por lo que la Universidad se obliga a capacitarlos para su conservación y uso correcto, se sujetarán a las revisiones periódicas que programe la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
Artículo 43°. La "Universidad" proveerá a sus "Trabajadores" del Equipo de Protección Personal (EPP) necesario para el adecuado desempeño de sus actividades y los "Trabajadores" estarán obligados a usarlos durante su jornada laboral.	Artículo 43. La Universidad proveerá a sus Trabajadores del Equipo de Protección Personal (EPP), que sea necesario para su capacitación y adiestramiento correspondiente, para el adecuado desempeño de sus actividades. Los Trabajadores estarán obligados a usarlos durante su jornada laboral y la falta de uso es inexcusable, constituyendo

	una falta grave, que previa investigación puede ser motivo de rescisión de la relación laboral.
Artículo 44°. Todo "Trabajador o Trabajadora" está obligado a prevenir los accidentes de trabajo y por lo tanto pondrá todo su empeño, pericia y cuidado al manejar las herramientas de trabajo.	Artículo 44. Todo Trabajador está obligado a prevenir los accidentes de trabajo y por lo tanto pondrá todo su empeño, pericia y cuidado al manejar las herramientas de trabajo en el desarrollo de su actividad.
Artículo 45°. La "Universidad" deberá mantener en buenas condiciones equipos, mobiliario, herramientas, insumos, útiles y materiales, quedando obligados sus "Trabajadores" a reportar las fallas o anomalías que estos presenten.	Artículo 46. Los Trabajadores deberán prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la Universidad.
Artículo 46°. Los "Trabajadores" deberán prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la "Universidad" o de sus compañeros de trabajo.	Artículo 47. Los Trabajador deberán evitar ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.
Artículo 47°. Los "Trabajadores" deberán evitar ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.	
CAPÍTULO VIII	CAPÍTULO VIII
DISPOSICIONES SOBRE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y NUEVA MATERNIDAD O PATERNIDAD	DISPOSICIONES SOBRE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y NUEVA MATERNIDAD O PATERNIDAD
Artículo 48°. Con la finalidad de otorgar protección a las "Trabajadoras" en estado de gravidez y tomar las providencias necesarias para su seguridad, éstas deberán notificar de su estado al Departamento de Recursos Humanos en el momento en que tengan conocimiento de ello a través de un certificado.	Artículo 48. Con la finalidad de otorgar protección a las trabajadoras en estado de gravidez y tomar las providencias necesarias para su seguridad, éstas deberán notificar de su estado al Departamento de Recursos Humanos en el momento en que tengan conocimiento de ello a través de un certificado médico.



Artículo 49°. Las providencias necesarias a que se refiere el artículo anterior son las siguientes:	Artículo 49. Las providencias necesarias a que se refiere el artículo anterior son las siguientes:
I. No le serán asignados trabajos que impliquen levantar, tirar o empujar grandes pesos y en general se les retirará de las actividades que impliquen un riesgo para el período de gestación;	I. No le serán asignados trabajos que impliquen levantar, tirar o empujar grandes pesos y en general se les retirará de las actividades que impliquen un riesgo para el período de gestación.
II. En el período de lactancia, es decir, a partir del nacimiento del bebé, cuando la trabajadora se reintegre al centro de trabajo, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado.	II. En el período de lactancia, es decir, a partir del nacimiento del bebé, cuando la trabajadora se reintegre al centro de trabajo, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con la Universidad se reducirá una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado;
III. La duración del período de lactancia será de 6 meses a partir del día en que nace el bebé. La madre trabajadora seguirá percibiendo su salario íntegro;	III. La duración del período de lactancia será de 6 meses a partir del día en que nace el bebé. La madre trabajadora seguirá percibiendo su salario íntegro.
IV. Las madres "Trabajadoras" podrán solicitar al Departamento de Recursos; Humanos sillas para sus periodos de reposo, en caso de que hicieran falta.	IV. Las madres trabajadoras podrán solicitar al Departamento de Recursos Humanos sillas para sus periodos de reposo, en caso de que hicieran falta.
Artículo 50°. Todo el personal femenino que se encuentre en estado de gravidez disfrutará de los días naturales que ampare el Certificado de incapacidad, percibiendo el salario de conformidad a las disposiciones de la Ley del Seguro Social.	Artículo 50. En el caso que el personal femenino se encuentre en estado de gravidez, disfrutará de 90 días naturales de incapacidad, lo anterior de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, respecto del periodo maternal conforme al certificado médico correspondiente.
Artículo 51°. En caso de adopción de un infante las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.	Artículo 51. En caso de adopción de un infante las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban. Para lo anterior deberán presentar el certificado de adopción.

Artículo 52°. Queda estrictamente prohibido:	Artículo 52. Queda estrictamente prohibido:
I. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;	I. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;
II. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.	II. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.
Artículo 53°. Se otorgará un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.	Artículo 53. Se otorgará un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.
CAPÍTULO IX	CAPÍTULO IX
OBLIGACIONES, DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTOS PARA SU APLICACIÓN	OBLIGACIONES, DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTOS PARA SU APLICACIÓN
Artículo 54°. La "Universidad" otorgará prestaciones de seguridad social en términos de la Ley afiliando a sus "Trabajadores" en el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que los "Trabajadores" estarán sujetos en esta materia a las disposiciones y reglamentos del Seguro Social.	Artículo 54. La Universidad proporcionará prestaciones de seguridad social en términos de Ley afiliando a sus Trabajadores en el régimen del IMSS, por lo que los Trabajadores estarán sujetos en esta materia a las disposiciones y reglamentos del Seguro Social.
Artículo 55°. La "Universidad" como deber social cuidará del estado de salud bio-psico-social de sus "Trabajadores" y por tanto proporcionará las facilidades para la práctica de exámenes médicos que los "Trabajadores" deberán presentar por lo menos una vez al año o cuando las circunstancias generales del entorno lo requieran observando las disposiciones de las autoridades de salud y de la Ley correspondiente.	Artículo 55. La Universidad como deber social cuidará del estado de salud de sus Trabajadores y por tanto proporcionará las facilidades para la práctica de exámenes médicos que los Trabajadores deberán presentar por lo menos una vez al año o cuando las circunstancias generales del entorno lo requieran observando las disposiciones de las autoridades de salud y de la Ley correspondiente.
Artículo 56°. Para aspirar a una vacante temporal, definitiva o puesto de nueva creación, entre otros requisitos, las personas interesadas en ocupar la	



vacante^c deberán presentar certificado médico expedido por el sector salud que acredite su estado de salud.	
Artículo 57°. En caso de que algún "Trabajador o Trabajadora" contraiga alguna enfermedad contagiosa o que existan indicios que padece alguna enfermedad que aumente el riesgo ordinario de accidentes, éste deberá poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tenga conocimiento de las mismas y por su seguridad queda obligado a someterse a un examen médico del Instituto Mexicano del Seguro Social, sujetándose a las prescripciones médicas que se le indiquen.	Artículo 56. En caso de que algún Trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa o que existan indicios que padece alguna enfermedad que aumente el riesgo ordinario de accidentes, éste deberá poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezca, tan pronto como tenga conocimiento de las mismas y por su seguridad queda obligado a someterse a un examen médico en el IMSS, sujetándose a las prescripciones médicas que se le indiquen.
Artículo 58°. En caso de brotes epidémicos, los "Trabajadores", sin previo aviso de la "Universidad", tienen la obligación de someterse a los reconocimientos que ordene el Instituto Mexicano del Seguro Social; asimismo, se sujetarán a las prácticas de profilaxis por medio de vacunas, sueros y otros medicamentos que tengan por objeto prevenirlos contra enfermedades contagiosas o de peligro social.	Artículo 57. En caso de brotes epidémicos, los Trabajadores, sin previo aviso de la Universidad, tienen la obligación de someterse a los reconocimientos que ordene el IMSS, asimismo, se sujetarán obligatoriamente a las prácticas de profilaxis por medio de vacunas, sueros y otros medicamentos que tengan por objeto prevenirlos contra enfermedades contagiosas o de peligro social, cuidando el beneficio de la comunidad.
Artículo 59°. Cuando existan sospechas fundadas de que algún "Trabajador o Trabajadora" se encuentra bajo la influencia del alcohol, de drogas enervantes o de cualesquiera otras que alteren sus facultades, dentro de las instalaciones de la "Universidad" o en horas de trabajo, se practicará un examen médico ordenado por la "Universidad": El resultado de dicho examen se hará constar por escrito por la autoridad sanitaria, laboratorio o médico que lo practique, entregándose una copia al Departamento de Recursos Humanos y otra al interesado, si el resultado de la	Artículo 58. Cuando existan sospechas fundadas de que algún Trabajador se encuentra bajo la influencia del alcohol, drogas de abuso, enervantes o psicotrópicos, o de cualesquier otra sustancia que alteren sus facultades, dentro de las instalaciones de la Universidad o en horas de trabajo, se suspenderán sus actividades y se levantará un acta circunstanciada donde se registrarán los hechos, donde el Trabajador se comprometerá a realizarse un examen médico ante el IMSS o institución de salud pública más cercana, en protección de su integridad.

prueba es positiva, se le someterá al procedimiento administrativo que se establezca para dichos casos.	
	El resultado de dicho examen se hará constar por escrito por la autoridad sanitaria, laboratorio o médico que lo practique, entregándose una copia al Departamento de Recursos Humanos y otra al interesado, si el resultado de la prueba es positivo, se le someterá al procedimiento administrativo que se establezca para dichos casos.
Artículo 60°. Los exámenes médicos y medidas profilácticas que este reglamento establece para los "Trabajadores" de la "Universidad", deben llevarse a cabo dentro de las horas de trabajo, salvo los casos de epidemia o de urgencia en que podrán efectuarse dichos exámenes en cualquier día y hora.	Artículo 59. Los exámenes médicos y medidas profilácticas que este reglamento establece para los Trabajadores de la Universidad, deben llevarse a cabo dentro de las horas de trabajo, salvo en casos de epidemia o de urgencia en que podrán efectuarse dichos exámenes en cualquier día y hora.
Artículo 61°. En caso de incapacidad para el trabajo por enfermedad no profesional, el "Trabajador o Trabajadora" tendrá derecho a un subsidio en dinero por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social; el subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas. Si al concluir dicho período el "Trabajador o Trabajadora" continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más. El subsidio en dinero que se otorgue a los trabajadores será igual al sesenta por ciento del último salario diario de cotización. Si el IMSS emitiera dictamen de invalidez temporal o definitivo al "Trabajador o Trabajadora" se cubrirá los	

conceptos a que tenga derecho en términos de la Ley.	
Artículo 62°. Es obligación de los "Trabajadores" asistir puntualmente a su centro y jornada de trabajo, para lo cual deberán cumplir con las siguientes disposiciones:	Artículo 60. Es obligación de los Trabajadores asistir puntualmente a su centro y jornada de trabajo, para lo cual deberán cumplir con las siguientes disposiciones:
I. Los "Trabajadores" deberán checar diariamente al inicio de su jornada la tarjeta de asistencia, o registrarse ante el medio que determine la "Universidad" para llevar el control de sus asistencias. El incumplimiento de esta disposición originará que se tenga por no trabajado el día;	I. Los Trabajadores deberán checar diariamente al inicio de su jornada la tarjeta de asistencia, o registrarse ante el medio que determine la Universidad para llevar el control de sus asistencias. El incumplimiento de esta disposición originará que se tenga por no trabajado el día.
II. El "Trabajador o Trabajadora" deberá firmar su tarjeta de asistencia al inicio de cada quincena y su recibo de nómina contra el pago correspondiente;	II. El Trabajador deberá firmar su tarjeta de asistencia al inicio de cada quincena y su recibo de nómina contra el pago correspondiente.
III. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.	III. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
Artículo 62° BIS. Los "Trabajadores" deberán:	
I. Actuar con pleno respeto a los derechos humanos, a la dignidad y la integridad de toda la comunidad universitaria.	
II. Promover la cultura de la paz, el respeto, la promoción del valor de la igualdad, la justicia, la inclusión y la solidaridad con la comunidad universitaria.	
III. Contribuir en la erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia en específico la de género con especial interés en la que se ejerce contra	

las x mujeres, las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social de todo aquel que forme parte de la comunidad universitaria.	
IV. Promover el cambio cultural para preservar una universidad libre de violencia y fomentar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.	
V. Erradicar las prácticas discriminatorias o excluyentes que atenten contra la dignidad humana o integridad, especialmente los tratos humillantes y degradantes.	
Artículo 63°. La entrada a las labores se deberá realizar con puntualidad.	Artículo 62. La entrada a las labores se deberá realizar con puntualidad.
A los "Trabajadores" que acudan a su centro de trabajo después de su hora de entrada les serán aplicadas las siguientes disposiciones reglamentarias:	A los Trabajadores que acudan a su centro de trabajo después de su hora de entrada les serán aplicadas las siguientes disposiciones reglamentarias:
I. El "Trabajador o Trabajadora" tendrá una tolerancia de 10 minutos, tres veces a la quincena como máximo, a partir de la cuarta vez se empezará a considerar como retardos;	I. El Trabajador tendrá una tolerancia de excepción por hasta 5 minutos y no podrá exceder de tres ocasiones en un periodo de quince días. En el caso del profesor o del Trabajador que tenga una asignación académica o que de sus actividades dependa el inicio de clases o laboratorio, esta tolerancia no aplica toda vez que su obligación es estar en el espacio de clase o laboratorio de manera puntual.
II. A partir del minuto 11 hasta el minuto 30 se tomará como retardo; tres retardos en una quincena se sancionarán al "Trabajador o Trabajadora" con descuento de un día de salario íntegro y sin derecho a reponer el tiempo acumulado por esos retardos, en caso de reincidencia se considerará como desobediencia al patrón en los términos de la Ley vigente;	II. Del minuto 6 hasta el minuto 30 se tomará como retardo; tres retardos en una quincena se sancionarán al Trabajador con descuento de un día de salario íntegro y sin derecho a reponer el tiempo acumulado por esos retardos.
III. A partir del minuto 31 la Jefa o Jefe inmediato en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos,	III. A partir del minuto 31 su jefa o jefe inmediato en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos,

será quien decida si recibe al trabajador o trabajadora en el centro de trabajo y se le pagará en proporción al tiempo trabajado.	será quien decida si recibe al Trabajador en el centro de trabajo y se le pagará en proporción al tiempo trabajado.
IV. Los "Trabajadores" deben tener cuidado en realizar sus registros de asistencia de manera correcta, de acuerdo a su horario laboral asignado, cuando no registre su tarjeta la hora de salida, se considerará que el trabajador o trabajadora abandonó sus labores y como falta injustificada.	IV. Los Trabajadores deben tener cuidado en realizar sus registros de asistencia de manera correcta, de acuerdo con su horario laboral asignado, cuando no registre en el reloj checador o equivalente la hora de salida, se considerará que el Trabajador abandonó sus labores y como falta injustificada.
V. Los "Trabajadores" tendrán la responsabilidad de informar el motivo, causa o circunstancia de la ausencia a su Jefe Inmediato y al Departamento de Recursos Humanos, debiendo realizar el permiso correspondiente. En los términos establecidos en las siguientes fracciones:	Artículo 63.- Los Trabajadores tendrán la responsabilidad de informar el motivo, causa o circunstancia de su ausencia a su jefa o jefe Inmediato y al Departamento de Recursos Humanos, debiendo realizar el permiso correspondiente. en los términos establecidos en las siguientes fracciones:
VI. Los "Trabajadores" deberán realizar el trámite del permiso correspondiente en el Departamento de Recursos Humanos previo a su ausencia, anexando el comprobante respectivo.	I. Los Trabajadores deberán realizar el trámite del permiso correspondiente en el Departamento de Recursos Humanos previo a su ausencia, anexando el comprobante respectivo.
VII. En caso de ausencias por casos fortuitos los "Trabajadores" tendrán 3 días hábiles posteriores a su ausencia para tramitar el permiso correspondiente, anexando el comprobante al realizar el trámite en el Departamento de Recursos Humanos, posteriormente a este tiempo no se podrá considerar su trámite.	II. En caso de ausencias por casos fortuitos los Trabajadores tendrán 3 días hábiles posteriores a su ausencia para tramitar el permiso correspondiente, anexando el comprobante al realizar el trámite en el Departamento de Recursos Humanos, posteriormente a este tiempo no se podrá considerar su trámite.
Artículo 64°. Los "Trabajadores" deberán custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, sustracción o destrucción, ocultamiento o utilización indebida de aquella.	Artículo 64. Los Trabajadores deberán custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, la sustracción o destrucción, ocultamiento o la utilización indebida de aquella.
Artículo 65°. Los "Trabajadores" deberán comportarse con la discreción y la conducta debida en el desempeño de sus actividades en relación a la comunidad Universitaria en general, por lo que no	Artículo 65. Los Trabajadores deberán comportarse con la discreción y la conducta debida tanto para el desempeño de sus actividades en relación a la comunidad Universitaria en general, por



deberá ejecutar actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, y en general los actos contrarios al desempeño de las funciones encomendadas con motivo del trabajo que tengan asignado.	lo que, no deberá ejecutar actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, y en general los actos contrarios al desempeño de las funciones encomendadas con motivo del trabajo que tengan asignado.
Artículo 66°. Los "Trabajadores" deberán desempeñar sus labores bajo la dirección de la "Universidad", a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo propio de sus funciones; asimismo darán aviso rápido y oportuno a la "Universidad" por conducto de su jefe o jefe inmediato salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan la realización de su trabajo.	Artículo 66. Los Trabajadores deberán desempeñar sus labores bajo la dirección de la Universidad, a cuya autoridad están subordinados en todo lo concerniente al trabajo propio de sus funciones; asimismo, darán aviso rápido y oportuno a la Universidad por conducto de su jefe o jefe inmediato salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan la realización de su trabajo.
Artículo 67°. Los "Trabajadores" en caso de licencia o término de la relación laboral el Departamento de Recursos Humanos solicitará la constancia de no adeudo de los departamentos correspondientes; en caso de "Profesor-Investigador o Profesora Investigadora" deberá entregar el Acta de Entrega-Recepción, para el pago de las prestaciones a que haya lugar.	Artículo 67. El Departamento de Recursos Humanos solicitará a los Trabajadores en caso de licencia o término de la relación laboral, la constancia de no adeudo emitida por los departamentos correspondientes. En caso del Profesor, deberá entregar el Acta de Entrega-Recepción, para el pago de las prestaciones a que haya lugar.
Artículo 68°. Las responsabilidades o faltas en que incurran los "Trabajadores" se regirán conforme a las leyes correspondientes.	Artículo 68. Las responsabilidades o faltas en que incurran los Trabajadores se regirán conforme a las leyes correspondientes.
Son causas generales de responsabilidad:	Son causas generales de responsabilidad:
I. Los actos graves dirigidos contra la existencia, la unidad, el decoro y los fines esenciales de la "Universidad";	I. La manifiesta desatención, negligencia, incumplimiento o incapacidad para las funciones que se les haya encomendado;
II. La hostilidad desarrollada o falta de respeto en actos concretos, en contra de cualquier universitario o grupo de universitarios por razones ideológicas, religiosas o de orden puramente personal;	II. La realización de actos o hechos que tiendan a lesionar o debilitar los principios universitarios o la buena marcha de las actividades universitarias, o bien la hostilidad manifiesta, en actos en contra de la Universidad, su jefe o jefe inmediato y la comunidad universitaria, por razones ideológicas, étnicas, religiosas o de orden puramente personal;

III. La utilización de todo o parte del patrimonio universitario para fines distintos de aquellos a que está destinado;	III. Es particularmente grave la realización de conductas que constituyan violencia de género, el acoso u hostigamiento sexual, la discriminación, la violencia escolar, de acuerdo con los protocolos y la normatividad universitaria;
IV. La manifiesta desatención, negligencia, incumplimiento o incapacidad para las funciones que se les haya encomendado;	IV. La utilización del patrimonio universitario para fines distintos a aquellos para los que está destinado;
V. La sustracción o falsificación de documentos o informes, o su aceptación dolosa, otorgándoles efectos de que legalmente carezcan;	V. La comisión de actos contrarios a la moral y al respeto que entre sí se deben los miembros de la comunidad universitaria;
VI. La comisión de actos contrarios a la moral o al derecho, que redunden en desprestigio de la Institución;	VI. La indisciplina, falsificación o fraude escolar, daños al patrimonio universitario, o la comisión intencional de cualquier acto que constituya falta administrativa o un ilícito penal;
VII. La inobservancia de las normas de gobierno implantadas,	VII. La sustracción o falsificación de documentos o informes y su aceptación dolosa, otorgándoles efectos de que legalmente carezcan;
VIII. Fumar dentro de las instalaciones de la "Universidad";	VIII. Fumar dentro de las instalaciones de la Universidad;
IX. Violar, por acción u omisión, cualesquiera de las obligaciones impuestas por ésta, y el reglamento o los acuerdos de las autoridades de la "Universidad", así como cualquier otra falta a la disciplina;	IX. De manera enunciativa y no limitativa, violar, por acción u omisión, cualesquiera de las obligaciones impuestas por la Universidad, y el reglamento o los acuerdos de las autoridades universitarias;
X. La realización de actos o hechos que tiendan a lesionar o debilitar los principios universitarios o la buena marcha de las actividades académicas;	X. Permitir el ingreso de personas ajenas a la Universidad a sus áreas de trabajo, en horario de labores, que distraigan sus funciones dentro de la Universidad, incluyendo hijos;
XI. Permitir el ingreso de personas ajenas a la "Universidad" a sus áreas de trabajo, en horario de labores, que distraigan sus funciones dentro de la "Universidad", incluyendo hijos pequeños;	XI. Realizar actos de proselitismo político o religioso, dentro de las instalaciones o centros de trabajo de la Universidad;

XII. ^{x a c} Realizar actos de proselitismo político o religioso, dentro de las instalaciones o centros de trabajo de la "Universidad";	XII. Realizar cualquier actividad interna o externa en nombre y representación de la Universidad haciendo uso indebido de su buen nombre y reconocimiento sin autorización expresa de la Institución;
XIII. Realizar cualquier actividad interna o externa en nombre y representación de la "Universidad" haciendo uso indebido de su buen nombre y reconocimiento sin autorización expresa de la Institución;	XIII. Permitir que su tarjeta de asistencia sea marcada por otro Trabajador, dependiendo del medio de control de asistencia, asimismo realizar esta acción en beneficio de otro(s);
XIV. Permitir que su tarjeta de asistencia sea marcada por otro trabajador o trabajadora, dependiendo del medio de control de asistencia, asimismo realizar esta acción en beneficio de otro(s);	XIV. Portar armas original o réplica de cualquier clase dentro de la Institución. Se exceptúan los objetos que forman parte de las herramientas o útiles de trabajo, cuando la naturaleza de su trabajo así lo requiera;
XV. Portar armas de cualquier clase dentro de la Institución. Se exceptúan los objetos que forman parte de las herramientas o útiles de trabajo, cuando la naturaleza de su trabajo lo requiera;	XV. En general, ejecutar actos contrarios al desempeño de las funciones encomendadas con motivo del trabajo que tenga asignado;
XVI. En general, ejecutar actos contrarios al desempeño de las funciones encomendadas con motivo del trabajo que tenga asignado;	XVI. Suspender o abandonar sus actividades laborales, salir de las instalaciones o acudir al área habitacional, en su horario de trabajo sin autorización expresa de su jefa o jefe inmediato.
XVII. Suspender o abandonar su trabajo o salir a la calle en horas de labores, sin autorización expresa de su jefa o jefe inmediato;	XVII. Hacer uso de las instalaciones de la cafetería para tomar descansos o alimentos dentro de su horario de labores. El uso de las instalaciones es preferentemente para alumnos.
XVIII. Hacer uso de las instalaciones de la cafetería para tomar descansos o alimentos dentro de su horario de labores;	XVIII. Hacer uso de cualquier aparato eléctrico o electrónico, para escuchar música cuya emisión de sonido sea percibido por terceras personas, así como descargar música en horario laboral.
XIX. Hacer uso de cualquier aparato eléctrico, para escuchar música cuya emisión de sonido sea percibido por terceras personas, así como descargar y	XIX. Destinar tiempo laboral a visualizar en dispositivos electrónicos (celulares y equipos de cómputo) contenido de redes sociales y aplicaciones



escuchar música de internet dentro del horario de labores;	que no están relacionadas con su actividad de trabajo, en horario laboral, que genere descuido, o disminuya el tiempo comprometido en su jornada laboral;
XX. Destinar tiempo laboral a visualizar en dispositivos electrónicos (celulares y equipos de cómputo) contenido de redes sociales, y aplicaciones en horario laboral, que genere descuido, o pérdida de tiempo durante la jornada laboral;	XX. Grabar video, audios para compartir información en redes sociales con el fin de dañar o descalificar a la Institución y/o a cualquier miembro de la comunidad universitaria;
XXI. Grabar video o compartir información en redes sociales con el fin de dañar o descalificar a cualquier miembro de la comunidad universitaria;	XXI. Utilizar fuera de las instalaciones de la Universidad equipo, herramientas de trabajo, materia prima o elaborada con fines distintos a la actividad laboral sin previa autorización de su jefa o jefe inmediato y visto bueno de la Vice-Rectoría de Administración;
XXII. Sustraer de la Institución equipo, herramientas de trabajo, materia prima o elaborada, sin conocimiento del patrón.	XXII. Realizar cualquier tipo de venta de productos dentro de las instalaciones de la Universidad, a excepción de ferias y eventos autorizados;
XXIII. Realizar el "Trabajador o Trabajadora" cualquier tipo de la venta de productos dentro de las instalaciones de la "Universidad".	XXIII. Presentarse en condiciones de aseo y vestimenta que demerite la dignidad humana y no sea acorde a las actividades y funciones que realiza;
XXIV. Distraerse en sus actividades laborales dentro de su jornada laboral por expresar manifestaciones sentimentales con miembros de la comunidad universitaria en las instalaciones de la "Universidad".	XXIV. La inobservancia de las normas de gobierno implantadas; y
XXV. Las demás señaladas en las Leyes.	XXV. Las demás que señalen las leyes aplicables y la normatividad universitaria.
CAPITULO X	CAPÍTULO X
SANCIONES APLICABLES	SANCIONES APLICABLES
Artículo 69°. Las sanciones que ameriten las causas generales de responsabilidad se regirán conforme a las leyes correspondientes.	Artículo 68 Bis. Las sanciones que ameriten las causas generales de responsabilidad se regirán conforme a las leyes correspondientes.
Las sanciones por las faltas previstas en la Ley, y en el Reglamento Interior de Trabajo, son las siguientes:	Las sanciones por las faltas previstas en la Ley, y en el Reglamento Interior de Trabajo, son las siguientes:

I. Amonestación verbal o escrita;	I. Amonestación verbal o escrita;
II. Extrañamiento escrito;	II. Extrañamiento escrito;
III. Suspensión temporal, hasta un máximo de 8 días;	III. Suspensión temporal, hasta un máximo de 8 días;
IV. Destitución Definitiva;	IV. Destitución del cargo o asignación; y
V. Inhabilitación Definitiva;	V. Rescisión de la relación laboral.
VI. Rescisión de la relación laboral.	
	Artículo 69. Toda sanción debe estar precedida del proceso de investigación correspondiente, en donde deberá observarse los principios del debido proceso y presunción de inocencia.
Artículo 70°. La aplicación de las sanciones contenidas en las fracciones I y II del artículo anterior se ejercitarán en primera instancia a iniciativa de su Jefa o Jefe inmediato y de los Vice-Rectores de Administración o Académico en su caso. Corresponde resolver respecto de su procedencia o improcedencia, previa investigación de los hechos, a los Vice-Rectores de Administración o Académico según se trate si el "Trabajador o Trabajadora" es del área Administrativa o Académica, previo acuerdo y visto bueno del Rector o Rectora. En los supuestos III, IV, V y VI, conocerá de los hechos y decidirá de su procedencia e imposición en su caso el Consejo Académico, en cumplimiento de lo que dispone la legislación universitaria, sin menoscabo de los derechos de los acusados de hacerse oír.	Artículo 70. La aplicación de las sanciones contenidas en las fracciones I y II del artículo anterior se ejercitará en primera instancia a iniciativa de su jefa o jefe inmediato y de las Vice-Rectorías de Administración o Académica, en su caso corresponde resolver respecto de su procedencia o improcedencia previa investigación de los hechos, a las Vice-Rectorías de Administración o Académica según se trate, si el Trabajador es del área administrativa o académica respectivamente, previo acuerdo y visto bueno de la Rectora o Rector. En los supuestos de las fracciones III, IV y V, conocerá de los hechos y decidirá de su procedencia e imposición en su caso el Consejo Académico en cumplimiento de lo que dispone la legislación universitaria sin menoscabo de los derechos de los acusados de hacerse oír.
	Artículo 71. Todas las sanciones expuestas en los artículos que anteceden y que procedan deberán formularse por escrito, mismas que servirán como antecedentes del Trabajador.
CAPÍTULO XI	CAPÍTULO XI
AUSENCIAS, PERMISOS Y LICENCIAS	AUSENCIAS, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 71°. El "Trabajador o Trabajadora" justificará su ausencia laboral por incapacidad médica en los términos de la Ley del Seguro Social; entregando al Departamento de Recursos Humanos el certificado de incapacidad expedido por el IMSS en un término no mayor de tres días.	Artículo 72. El Trabajador justificará su ausencia laboral por incapacidad médica en los términos de la Ley del Seguro Social; entregando al Departamento de Recursos Humanos el certificado de incapacidad expedido por el IMSS en un término no mayor de tres días.
Artículo 72°. En caso de que el "Trabajador o Trabajadora" necesite asistir al IMSS para una consulta médica, y que ésta sea dentro de la jornada de trabajo, deberá solicitar el permiso respectivo al Departamento de Recursos Humanos previo aviso a la jefa o jefe Inmediato, debiendo comprobar las horas de ausencia.	Artículo 73. En caso de que el Trabajador necesite asistir al IMSS para una consulta médica, y que ésta sea dentro de la jornada de trabajo, deberá solicitar el permiso respectivo al Departamento de Recursos Humanos previo aviso al Jefe Inmediato, debiendo comprobar las horas de ausencia con la constancia correspondiente expedida por el IMSS.
Artículo 73°. El "Trabajador o Trabajadora" tendrá permiso de dos días hábiles con goce de salario, cuando fallezca algún familiar directo, entendiéndose como tales a los padres, hermanos, hijos y cónyuge, exhibiendo la constancia correspondiente en el período de tiempo que el Departamento de Recursos Humanos considere conveniente.	Artículo 74. El Trabajador tendrá permiso de dos días hábiles con goce de salario, cuando fallezca algún familiar en línea directa ascendente o descendente en primer grado, entendiéndose como tales a los padres, hermanos, hijos y cónyuge, exhibiendo la constancia correspondiente en el período de tiempo que el Departamento de Recursos Humanos considere conveniente.
Artículo 74°. El "Trabajador o Trabajadora" tendrá permiso de dos días hábiles con goce de salario, en caso de que contraiga matrimonio debiendo exhibir la constancia respectiva, siempre y cuando dicho evento se verifique en períodos que no sean de descanso obligatorio por la Ley o por período vacacional.	Artículo 75. El Trabajador tendrá permiso de dos días hábiles con goce de salario, en caso de que contraiga matrimonio debiendo exhibir la constancia respectiva, siempre y cuando dicho evento se verifique en períodos que no sean de descanso obligatorio por ley o por periodo vacacional.
Artículo 75°. Los permisos por motivos personales son competencia del Vice-Rector de Administración o Vice Rectora de Administración, y serán sin goce de sueldo, excepto por los supuestos mencionados en los dos artículos inmediatos anteriores. En todo caso, no podrán otorgarse permisos con goce de salario, por más de dos días hábiles	Artículo 76. Los permisos por motivos personales son competencia de la Vice-Rectoría de Administración, y serán sin goce de sueldo, excepto por los supuestos mencionados en los dos artículos inmediatos anteriores. En todo caso, no podrán otorgarse permisos con goce de salario, por más de dos días seguidos ni más de cuatro veces al año. Cuando se

seguidos ni más de cuatro veces al año. Cuando se solicite un permiso por más de cinco días hábiles, será siempre sin goce de salario, sea cual fuere la causa, y deberá ser aprobado por el Consejo Académico. El límite máximo de los permisos es de quince días hábiles y a partir de ahí, el "Trabajador o Trabajadora" deberá solicitar una licencia.	solicite un permiso por más de cinco días, siendo los dos primeros con goce de sueldo, sea cual fuere la causa, y deberá ser aprobado por el Consejo Académico. El límite máximo de los permisos es de quince días hábiles y a partir de ahí, el Trabajador deberá solicitar una licencia.
Artículo 76°. No se autoriza sin causa grave, el otorgamiento de permisos los días lunes y viernes, así como aquellos previos y posteriores a periodos vacacionales o días oficiales no laborables.	
Artículo 77°. El otorgamiento de licencias sin goce de salario, queda sujeto a las siguientes condiciones:	Artículo 78. El otorgamiento de licencias sin goce de salario, queda sujeto a las siguientes condiciones:
I. Para los profesores-investigadores, deberán tener un mínimo de tres años de servicio ininterrumpido como profesor definitivo;	I. Para las y los profesores, deberán tener un mínimo de tres años de servicio ininterrumpido como profesor definitivo.
II. Para los técnicos, administrativos y operativos, deberán tener un mínimo de cinco años de servicio ininterrumpido;	II. Para las y los técnicos, administrativos y operativos, deberán tener un mínimo de cinco años de servicio ininterrumpido.
III. En ambos casos tendrá una duración máxima de un año y no se podrá otorgar otra nueva en los tres años siguientes salvo la realización de estudios académicos previamente aprobados por el Consejo Académico;	III. En ambos casos tendrá una duración máxima de un año y no se podrá otorgar otra nueva en los tres años siguientes salvo la realización de estudios académicos previamente aprobados por el Consejo Académico.
IV. Para los profesores-investigadores, tanto la fecha de inicio como de finalización de la licencia, deberán quedar fuera de periodo de cursos semestrales;	IV. Para las y los profesores, tanto la fecha de inicio como de finalización de la licencia, deberán quedar fuera de periodo de cursos semestrales, salvo casos autorizados por el Consejo Académico.
V. Las licencias deberán ser autorizadas por el Consejo Académico a propuesta de los Vice-Rectores de Administración o Académico, según corresponda, siempre con el visto bueno de la Jefa o Jefe inmediato del trabajador;	V. Las licencias deberán ser autorizadas por el Consejo Académico a propuesta de las Vice-Rectorías de Administración o Académica, según corresponda, siempre con el visto bueno del jefe inmediato del Trabajador.

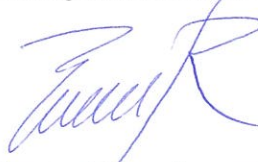
VI. La solicitud de licencia deberá presentarse por escrito por lo menos con quince días hábiles de anticipación.	VI. La solicitud de licencia deberá presentarse por escrito por lo menos con quince días hábiles de anticipación ante su jefa o jefe inmediato.
VII. Para las licencias de más de 15 días, dicho período no es computable para los derechos de antigüedad hasta su reincorporación, salvo disposición autorizada por el Consejo Académico.	Para las licencias de más de 15 días, dicho período no es computable para los derechos de antigüedad hasta su reincorporación, salvo disposición autorizada por el Consejo Académico.
VI. La solicitud de licencia deberá presentarse por escrito por lo menos con quince días hábiles de anticipación.	
VII. Para las licencias de más de 15 días, dicho período no es computable para los derechos de antigüedad hasta su reincorporación, salvo disposición autorizada por el Consejo Académico.	

Y el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género se autorizó el día 9 de enero.

Quedo a la orden, saludos cordiales.

A T E N T A M E N T E.

*voluntas totum potest
guiraa zanda ne guendaracala'dxi*



L.C.E. Eva Elena Ramírez Gasga
Titular de la Unidad de Transparencia, UNISTMO



C. c. p.-Rectoría.- para su conocimiento. Expediente.

*EERG

