

ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

El Consejo Universitario en sesión del 20 de diciembre de 1965, aprobó este ordenamiento en los siguientes términos:

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- El presente estatuto tiene por objeto reglamentar las relaciones de trabajo entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal administrativo, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad.

Artículo 2°.- Son materia de este estatuto las relaciones entre la Universidad y su personal administrativo, en los servicios de orden administrativo, técnico, profesional, cultural, deportivo, social o de cualquiera otra naturaleza que se presten a la misma, en forma permanente o eventual dentro del perímetro de Ciudad Universitaria o fuera de ella.

Artículo 3°.- Son autoridades universitarias aquellas a quienes se les confiere tal carácter en la Ley Orgánica y en el Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México, nombradas o elegidas según las normas respectivas, y cuyas atribuciones derivan de las disposiciones señaladas en dichos ordenamientos.

Artículo 4°.- Forman el personal administrativo los trabajadores al servicio de la Universidad. Trabajador es toda persona que presta a la Universidad servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, por virtud del nombramiento respectivo. El hecho de figurar en las nóminas de pago de sueldos de la Universidad surtirá efecto de nombramiento.

Artículo 5°.- El presente Estatuto regirá las relaciones entre la Universidad y su personal administrativo, con excepción de los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 7°.

Las relaciones entre la Universidad y su personal docente y de investigación se regirán por estatutos especiales, aprobados por el Consejo Universitario, conforme a lo que establece el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad.

Artículo 6°.- El personal administrativo se divide en tres grupos:

- I. Trabajadores de confianza;
- II. Trabajadores de base, y
- III. Trabajadores temporales y por obra determinada.

Artículo 7°.- Son trabajadores de confianza aquellos que tienen funciones de dirección, fiscalización o vigilancia de las actividades administrativas de la Universidad, así como los que integran el personal de las secretarías y ayudantías particulares y privadas de las autoridades y altos funcionarios de la misma, los que estén ocupados en trabajos personales de dichas autoridades y funcionarios y los que no figuren en el tabulador universitario. Las plazas de los trabajadores de confianza deberán figurar, expresamente en los presupuestos anuales que apruebe el Consejo Universitario.

Artículo 8°.- Cuando el trabajador de base ocupe un puesto de confianza, al terminar su encargo en éste, volverá a su puesto de base.

Artículo 9°.- Son trabajadores de base los que desempeñan labores de carácter permanente para el desarrollo normal de los servicios de la Universidad con excepción de los de confianza.

Todo trabajador de base que ocupe una vacante definitiva o una planta de nueva creación, tendrá el carácter de definitivo después de 30 días de desempeñar el puesto, si no ha sido objetada su capacidad por la Universidad y si el movimiento se ha sujetado al Reglamento de Escalafón. En caso de que fuera objetada dentro de los primeros 29 días, regresará a su planta anterior y si es de nuevo ingreso quedará separado del servicio sin responsabilidad para la Universidad.

Todo trabajador de base que ocupe una vacante interina o un puesto nuevo de carácter transitorio adquirirá derecho a desempeñarlo por todo el tiempo que dure la vacante o el nuevo puesto si no hubiera sido objetada su capacidad por la Universidad dentro de los primeros 29 días, y si se ha sujetado el movimiento al Reglamento de Escalafón. En caso de que fuere objetada dentro de los primeros 29 días, regresará a su planta anterior y si es de nuevo ingreso quedará separado del servicio sin responsabilidad para la Universidad.

Artículo 10.- Son trabajadores temporales los que se contratan por un tiempo determinado para satisfacer necesidades extraordinarias del servicio.

Los trabajadores temporales únicamente desempeñarán sus cargos por el tiempo para el que hayan sido contratados; cuando subsisten las causas que les dieron origen, se prorrogarán los contratos.

Los trabajadores temporales que hayan laborado consecutivamente por un término mayor de un año adquirirán la calidad de trabajadores de base. El puesto por ellos desempeñado en forma temporal pasará a ser de base incluyéndose como tal al formularse el presupuesto inmediato subsecuente, además de hacerse los movimientos escalafonarios correspondientes.

Artículo 11.- Son trabajadores por obra determinada los contratados para ejecutar una obra particular; desempeñarán su trabajo el tiempo que dure la realización de la obra para la que hayan sido contratados.

Artículo 12.- Tanto los trabajadores temporales como los contratados por obra determinada, a los cuales se refieren los dos artículos anteriores, podrán ser separados de su trabajo, sin responsabilidad para la Universidad, si dentro de los primeros 29 días de la prestación del servicio no demuestran tener la capacidad necesaria para desempeñar el puesto para el que hayan sido contratados.

Artículo 13.- La definición, clasificación, atribuciones y requisitos de ingreso y separación de los trabajadores de la Universidad serán señalados por los reglamentos interiores de trabajo.

Artículo 14.- Todos los trabajadores universitarios deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán utilizarse provisionalmente los servicios de extranjeros mientras no existan mexicanos que puedan desarrollar eficientemente los servicios de que se trate. La contratación de este tipo de personal será decidida por el Rector de la Universidad, oyendo previamente a los representantes de los trabajadores.

Artículo 15.- Las disposiciones de este estatuto que favorezcan a los trabajadores son irrenunciables.

Artículo 16.- Los casos no previstos en el presente estatuto, ni en su reglamento, se resolverán de acuerdo con las disposiciones de la Ley Orgánica, del Estatuto General de la Universidad y conforme al derecho, uso y costumbre universitarios.

TÍTULO SEGUNDO

CAPÍTULO I

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 17.- Los trabajadores de la Universidad prestarán sus servicios previos nombramientos o contratos expedidos o formulados por la misma, conforme a las disposiciones legales respectivas, en los que se estipularán las condiciones de trabajo a que se refiere este estatuto. En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo, en acatamiento a lo que previene el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad.

Artículo 18.- Los nombramientos de los trabajadores universitarios contendrán las condiciones, obligaciones, menciones y demás requisitos que señalen los reglamentos interiores de trabajo.

Artículo 19.- Los trabajadores universitarios podrán ser cambiados de dependencia o adscripción de acuerdo con los requisitos que señalen los reglamentos interiores de trabajo, conservando sus derechos de categoría, sueldo y demás que les correspondan. Si el cambio se hace fuera de un radio de cinco kilómetros del lugar de trabajo, se requerirá el consentimiento del trabajador.

En cualquier caso en que un trabajador universitario, con motivo de servicio, sea trasladado fuera del Distrito Federal, o de una entidad federativa a otra, la Universidad tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje y los viáticos de acuerdo con la tabla respectiva. Si el traslado fuere por tiempo largo o

indefinido, el trabajador tendrá derecho también a que se le cubran los gastos que origine el transporte del menaje de casa indispensable para su instalación, así como los que cause el traslado de su cónyuge e hijos que dependan económicamente del trabajador.

Artículo 20.- La aceptación del nombramiento o del contrato de trabajo obliga al trabajador al cumplimiento de las condiciones fijadas en él y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la ley.

Artículo 21.- En ningún caso el cambio de autoridades de la Universidad afectará a los trabajadores de base, temporales y por obra determinada.

Artículo 22.- El trabajador, en los casos que rescinda su nombramiento o contrato de trabajo con causa justificada, tiene derecho a ser indemnizado con tres meses de salario, más veinte días por cada año de servicio.

Artículo 23.- Son obligaciones de los trabajadores:

I. Desempeñar sus labores, sujetándose a las normas y reglamentos que las regulen y a la dirección de sus jefes inmediatos, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

II. Observar buenas costumbres durante el servicio;

III. Cumplir con las obligaciones que les impongan los reglamentos interiores de trabajo;

IV. Guardar reserva en los asuntos de que tengan conocimiento con motivo del trabajo que desempeñen, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la Universidad;

V. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, comunicando a sus jefes inmediatos las observaciones que hagan para evitar daños y perjuicios; observando las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades de la Universidad para protección y seguridad del personal; y prestar el auxilio que se necesite, en cualquier tiempo, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas, los intereses de la Universidad o sus compañeros de trabajo;

VI. Asistir puntualmente a sus labores;

VII. Someterse a reconocimiento médico al solicitar su ingreso al servicio o durante él si lo requiere la Universidad, a efecto de comprobar que no padecen alguna incapacidad profesional o enfermedad contagiosa o incurable;

VIII. Restituir a la Universidad los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso natural de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción;

IX. Proporcionar los datos que les pida el Departamento de Personal, para la integración de los expedientes respectivos;

X. Desocupar dentro del término de 30 días, contados a partir de la fecha en que terminen los efectos del contrato del trabajo, las habitaciones que les haya facilitado la Universidad, la que notificará al representante de los trabajadores la orden de desocupación, y

XI. Cumplir con todas las demás obligaciones que les imponga este estatuto.

Artículo 24.- Está prohibido a los trabajadores universitarios:

I. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro de los establecimientos de la Universidad;

II. Usar los útiles y herramientas suministrados por la Universidad para objeto distinto de aquel a que están destinados;

III. Substraer de la oficina, taller o establecimiento universitarios, útiles de trabajo, instrumentos o materiales, sin permiso de las autoridades correspondientes;

IV. Hacer colectas, rifas o sorteos, de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo permiso de su jefe inmediato;

V. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o de droga enervante; portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, a excepción de aquellas que forman parte de las herramientas o útiles propios del trabajo y de las que porten los veladores, y

VI. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato, dado en los términos de los reglamentos interiores de trabajo.

CAPÍTULO II HORAS DE TRABAJO Y DESCANSOS LEGALES

Artículo 25.- Para los efectos de este estatuto, es trabajo diurno el comprendido entre las 6 y las 20 horas, y nocturno el comprendido entre las 20 y las 6 horas. Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario se reputará como jornada nocturna.

Artículo 26.- 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 la dependencia de que se trate.

Los trabajadores que laboran las jornadas máximas disfrutarán de media hora para tomar alimentos dentro de su jornada, computándose como tiempo de trabajo efectivo.

Las jornadas de carácter general, actualmente establecidas en cada una de las distintas dependencias de la Universidad, y que sean menores de las máximas señaladas, por ningún motivo podrán ser aumentadas.

Artículo 27.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario y nunca podrán exceder de tres horas diariamente ni de tres veces en una semana. El sistema de compensaciones en los casos de trabajo de emergencia o acumulación y que requiera personal especializado, se regulará en los reglamentos interiores de trabajo.

Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de seis semanas de descanso antes de la fecha que, aproximadamente, se fije para el parto, y de seis semanas después del mismo, percibiendo su salario íntegro. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

Artículo 29.- Serán días de descanso obligatorio:

1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º, 5 y 15 de mayo, último sábado del mes de junio, dedicado al trabajador universitario, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda al cambio del Poder Ejecutivo Federal, 25 de diciembre y los demás que fijen las autoridades competentes.

Artículo 30.- Los trabajadores disfrutarán de vacaciones en los siguientes términos:

- I. Los que tengan más de seis meses de servicios, hasta 15 años inclusive, disfrutarán de tres períodos anuales, dos de los cuales serán de 10 días hábiles y uno de 10 días naturales;
- II. Los que tengan más de 15 años de servicios, hasta 20 inclusive, además de los tres períodos señalados, disfrutarán de un período adicional de 5 días naturales al año, y
- III. Los que tengan más de veinte años de servicios, además que los períodos señalados en las fracciones anteriores, gozarán de un período adicional de cinco días naturales al año.

Los tres períodos generales de vacaciones a que se refiere la fracción I, los disfrutarán los trabajadores en las fechas que se señalen en el calendario formulado previamente por la Universidad, oyendo a la representación de los trabajadores. Los dos períodos adicionales a que se refieren las fracciones II y III, los disfrutarán los trabajadores que tengan derecho a ellos, en las fechas en que lo soliciten, debiendo formular su solicitud, cuando menos con cinco días de anticipación.

Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de sus vacaciones en los períodos generales señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que se haya vencido el período respectivo. En ningún caso los derechos de vacaciones serán acumulativos.

En todo caso se dejarán guardias para la atención de las necesidades urgentes del servicio, utilizándose de preferencia a aquellos trabajadores que no tuvieran derecho a vacaciones.

Para los efectos de vacaciones, sólo se computará el tiempo efectivo de servicios.

Artículo 31.- Por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso con goce de salario íntegro que será el domingo. El personal que, de acuerdo con las exigencias del servicio, deba permanecer de turno disfrutará del descanso semanal en cualquier otro día de la semana. Los trabajadores que laboren en las jornadas nocturna o mixta gozarán del descanso semanal el día que al efecto se determine.

CAPÍTULO III DEL SALARIO

Artículo 32.- Los salarios serán uniformes para cada categoría de trabajadores de base y serán fijados por la Universidad en el presupuesto que apruebe anualmente el Consejo Universitario, conforme las disposiciones de la Ley Orgánica y del Estatuto General, sin que puedan ser reducidos los establecidos en el presupuesto inmediato anterior.

A todo trabajo igual o equivalente corresponderá un salario igual, que no puede ser reducido ni modificado por razón de edad, sexo o nacionalidad, ni por la calidad temporal o transitoria de los servicios.

Los pagos de salario se harán, precisamente, en cheques nominativos o moneda de curso legal.

Artículo 33.- Ningún trabajador podrá percibir sueldo, salario o remuneración que no derive expresamente del presupuesto universitario.

Artículo 34.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, o deducciones al salario de los trabajadores, en los siguientes casos:

- I. Cuando el trabajador contraiga deudas con la Universidad por concepto de anticipo de sueldos, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas o averías y responsabilidad civil declarada por un tribunal competente o por compras de artículos;
- II. Por concepto de cuotas de asociación, colegiaturas, aportaciones personales para la constitución de cooperativas, fondos de ahorro o seguro del empleado, siempre que el trabajador manifieste por escrito su conformidad;
- III. Cuando se trate de descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores y para disfrutar de los servicios que proporcione dicho Instituto;
- IV. Cuando se trate de las retenciones de un impuesto a cargo del trabajador;
- V. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueran exigidos al trabajador;

VI. Cuando se trate de cubrir obligaciones a cargo del trabajador, derivadas del uso o de la adquisición de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que el trabajador manifieste, por escrito, su conformidad, o

VII. Cuando se trate de deducciones por faltas de asistencia no justificadas o por retardos calculados conforme a los reglamentos interiores de trabajo. El monto total de los descuentos no podrá ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV y V de este artículo.

Artículo 35.- Los trabajadores universitarios recibirán, además del salario, fijado en el presupuesto de la Universidad, las recompensas, compensaciones, sobresueldos y gratificaciones, permanentes o eventuales, de acuerdo con las disposiciones generales universitarias dictadas para tal efecto.

Artículo 36.- En los días de descanso obligatorio y en los períodos de vacaciones, los trabajadores recibirán su salario íntegro.

Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán a razón del ciento por ciento más del salario asignado para las horas de labor ordinaria; en caso de que las mujeres presten servicios extraordinarios, éstos se pagarán con una cantidad equivalente al doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 37.- El sueldo no es susceptible de embargo judicial o administrativo, excepto en los casos prevenidos en el artículo 34 de este estatuto. Es nula la cesión de sueldos a favor de tercera persona, ya sea que se haga mediante recibos para su cobro, o que se emplee cualquier otra forma.

En ningún caso los trabajadores de la Universidad percibirán un salario inferior al mínimo, cuando dediquen las horas de trabajo que señala el artículo 26.

CAPÍTULO IV DE LAS OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD

Artículo 38.- Son obligaciones de la Universidad:

I. Preferir en igualdad de condiciones, competencia y antigüedad, a los trabajadores pertenecientes a la asociación de trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, respecto de los que no lo son; a los que acrediten tener mejores derechos escalafonarios y a los que, con anterioridad, le hayan prestado servicios satisfactoriamente;

II. Practicar, el trabajador de nuevo ingreso y dentro del término de 30 días a partir de la fecha en que inicie sus servicios, los correspondientes exámenes de capacidad, aptitud o facultades y expedir, dentro del mismo término, los nombramientos o contratos de los trabajadores de base, temporales o por obra determinada, sin perjuicio de que les pague su salario normalmente;

III. Respetar el presupuesto universitario, en cualquier nombramiento o contrato que se expida, no

asignando categorías que en él no aparezcan ni sueldos diferentes a los que cada categoría y graduación tenga especificado. Asimismo, no conferir atribuciones ajenas a la categoría que, presupuestalmente tenga el trabajador;

IV. Practicar los descuentos a los trabajadores por concepto de cuotas ordinarias y extraordinarias de asociación, en los términos de la fracción II del artículo 34, entregándolos de inmediato a la organización que corresponda y sin cobrar, por este concepto, cantidad alguna;

V. Cubrir las aportaciones que le corresponda para que los trabajadores reciban los beneficios que preste el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, a cuyo régimen se encuentran incorporados los trabajadores de la Universidad;

VI. Observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes y reglamentos, para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o material de trabajo; y tener en todo tiempo las medicinas y útiles indispensables para la atención de cualquier caso de enfermedad o accidente que se presente a los trabajadores, durante el ejercicio de sus labores, a juicio y bajo la responsabilidad del Centro Médico Universitario, para que, oportunamente y de manera eficaz, se presten los primeros auxilios;

VII. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo; y a los que por el desempeño de sus servicios lo requieran, dos uniformes o batas cada año, en las fechas que determinen las autoridades universitarias;

VIII. Cubrir a los deudos del trabajador fallecido, por concepto de pago de defunción y sepelio, cuatro meses de salario en el caso de que hubiera tenido antigüedad hasta de diez años de servicios; y cinco meses de salario en el caso de que hubiera tenido más de diez años de servicios en la Universidad. El pago de defunción y sepelio podrá hacerse a la persona con la cual haya vivido el trabajador hasta el momento de su fallecimiento;

IX. Cubrir al trabajador que se jubile o renuncie a su cargo, independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho, una gratificación en atención a su antigüedad, conforme a la siguiente tabla:

- a) De 5 a menos de 15 años de servicios, quince días de salario;
- b) De 15 a menos de 20 años de servicios, un mes de salario;
- c) De 20 a menos de 25 años de servicios, dos meses de salario;
- d) De 25 a menos de 30 años de servicios, tres meses de salario, y
- e) De 30 a más años de servicios, cuatro meses de salario;

X. Establecer cursos de capacitación para los trabajadores, a efecto de que se preparen para obtener los ascensos escalafonarios, en los términos de los reglamentos interiores de trabajo;

XI. Fomentar entre los trabajadores las actividades de carácter deportivo, permitiendo de acuerdo con los reglamentos de la Dirección General de Educación Física, el uso de los locales deportivos universitarios, y proporcionándoles, dentro de las posibilidades económicas de la Universidad, elementos, equipos y útiles deportivos;

XII. Otorgar a los hijos de los trabajadores de la Universidad que ingresen en ella una beca equivalente al importe de la inscripción y la colegiatura. Es requisito para obtener estas becas tener promedio mínimo de ocho en el año anterior y observar buena conducta;

XIII. Otorgar por cada cinco de los estudiantes becados en los términos de la fracción anterior, una beca anual completa, que incluya inscripción, colegiatura y el derecho en efectivo que la Universidad asigne a este tipo de becas. Estas becas se otorgarán a los estudiantes que tengan promedios de calificaciones superiores;

XIV. Los becarios estarán sujetos al Reglamento de Becas en lo que no se oponga al presente Estatuto;

XV. Conceder permiso sin goce de sueldo a los trabajadores que desempeñen un cargo de elección popular, durante el tiempo que duren en el ejercicio de sus funciones;

XVI. Dar facilidades a los trabajadores que estudien en la Universidad para que asistan a sus clases, sin afectar al servicio. La Universidad les proporcionará gratuitamente los libros de texto que edite y que los trabajadores necesiten en el año que cursen;

XVII. Conceder permiso, con goce de salario a tres dirigentes de la Asociación de Trabajadores durante todo el tiempo que duren en el ejercicio de sus funciones, y

XVIII. Proporcionar a la organización de los trabajadores un local adecuado para sus oficinas.

CAPÍTULO V

SERVICIOS SOCIALES, RIESGOS Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, JUBILACIONES, PENSIONES Y LICENCIAS

Artículo 39.- Los trabajadores de la Universidad gozarán de los beneficios que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en materia de prestaciones o servicios sociales, riesgos y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales, jubilaciones, seguros de vejez, invalidez y muerte, que serán proporcionados a cargo del referido Instituto.

Artículo 40.- De conformidad con los reglamentos interiores de trabajo que al efecto se dicten, los trabajadores de la Universidad tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores por causa de enfermedad, para atención de asuntos particulares y para desempeñar cargos públicos o de elección popular, ya sea con goce total o parcial de salario o sin goce de salario, por el tiempo que se determine, tomando en cuenta la antigüedad del trabajador y la naturaleza del trabajo que desempeñe.

Artículo 41.- Los trabajadores de base que se encuentren en el caso del artículo 8º de este estatuto no perderán su antigüedad durante el tiempo que desempeñen el puesto de confianza.

CAPÍTULO VI

TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO O CONTRATO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 42.- Los trabajadores al servicio de la Universidad únicamente podrán ser separados o despedidos de sus trabajos, sin responsabilidad para la Universidad, en los siguientes casos:

- I. Por engaño del trabajador, consistente en presentar certificados falsos o referencias en los que se le atribuya capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios;
- II. Por incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad o de honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos en contra de su jefe inmediato y de los familiares de éste o en contra del personal directo y funcionarios de la Universidad;
- III. Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Por cometer el trabajador, fuera del servicio cualquiera de los actos a que se refiere la fracción II de este artículo, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Por ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que éstos sean graves y resulten de negligencia tal que, aunque no haya dolo, ésta sea la causa única del daño;
- VII. Por comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste su servicio o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos;
- VIII. Por cometer el trabajador actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde se desempeñen los servicios;
- IX. Por revelar el trabajador los asuntos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación pueda causar perjuicio grave a la Universidad;
- X. Por tener sin causa justificada o sin permiso más de tres faltas consecutivas de asistencia a su trabajo o más de cinco no consecutivas en un período de 30 días;

XI. Por desobedecer el trabajador reiteradas e injustificadamente las órdenes que reciba de sus superiores o dejar de ejecutar con eficiencia sus labores, como consecuencia de una actitud dolosa;

XII. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, si, amonestado por primera vez, reincide; o cuando provoque escándalos, cause daños o ponga en situación de sufrirlos a otras personas, y

XIII. Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de su trabajo.

Cuando el trabajador falte a sus labores debido a un arresto judicial o administrativo o porque sufra prisión preventiva por causas distintas a las señaladas en este artículo, se suspenderá la vigencia del nombramiento o contrato de trabajo. Para que se restablezca plenamente dicha vigencia el trabajador deberá reanudar sus labores inmediatamente después de que recobre su libertad. De no hacerlo así incurrirá en la falta prevista en la fracción X de este artículo.

La Universidad no está obligada al pago de los salarios del trabajador durante el lapso que dure la suspensión.

Artículo 43.- Son causas de terminación de nombramiento o contrato de trabajo, sin responsabilidad para la Universidad, las siguientes:

I. El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra para la que fue contratado;

IV. La separación o despido del trabajador en los términos del artículo 42 del presente estatuto, y

V. La incapacidad física o mental del trabajador; el que padezca o contraiga enfermedad contagiosa, o su inhabilidad manifiesta para continuar prestando sus servicios a la Universidad, de conformidad con el dictamen que, al efecto, rinda el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado. En todo caso el trabajador recibirá las prestaciones que por tales conceptos señala la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado. Si de conformidad con el dictamen, la incapacidad, enfermedad o inhabilidad sufridas por el trabajador, fuere temporal, el nombramiento o contrato sólo se suspenderá durante el tiempo que duren dichas causas, sin que goce de sueldo a cargo de la Universidad, pero sin perjuicio de las prestaciones establecidas a favor del trabajador en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.

CAPÍTULO VII DEL ESCALAFÓN

Artículo 44.- El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes y las plazas de nueva creación del personal de base, así como el procedimiento que debe seguirse en todo caso para los

movimientos de ascenso de dicho personal, se establecerán en el Reglamento de Escalafón para el Personal Administrativo de Base de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Artículo 45.- Las plazas sujetas a movimientos escalafonarios se cubrirán:

I. Mediante concursos, que efectuarán en los términos que establezca el Reglamento de Escalafón, tomando en cuenta, conocimiento, aptitud, disciplina, puntualidad y antigüedad;

II. Por simple antigüedad, que se concederá automáticamente para ascender a la plaza inmediata superior, en los términos siguientes:

a) Al cumplir el trabajador diez años de servicios, si durante ellos no ha obtenido algún ascenso por cualquier causa;

b) Al cumplir veinte años de servicios, si durante los últimos diez años el trabajador no ha obtenido algún ascenso por cualquier causa, y

c) Al cumplir veinticinco años de servicios, independientemente de los ascensos que hubiere obtenido el trabajador.

Artículo 46.- Los trabajadores que se consideren afectados por alguna resolución de la Comisión de Escalafón, podrán inconformarse ante la propia Comisión para que, mediante el recurso de reconsideración, la revoque, modifique o confirme.

El Rector o titular de la dependencia podrá también pedir que la propia Comisión reconsidere la resolución en virtud de la cual haya determinado al trabajador que deberá ocupar una vacante por ascenso, debiendo fundar razonadamente su objeción.

El recurso de reconsideración deberá hacerse valer en la forma y términos que establezca el Reglamento de Escalafón; en todo caso tendrán derecho a ser oídos los trabajadores que hubieran participado en el concurso y la autoridad universitaria correspondiente.

Artículo 47.- Las plazas de última categoría disponibles en cada unidad escalafonaria, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieron, serán cubiertas libremente por la Universidad, quien designará de preferencia a los hijos de los trabajadores en servicio o de los jubilados, siempre que satisfagan los requisitos exigidos al respecto y de acuerdo con la solicitud que haga la asociación de los trabajadores.

Artículo 48.- Las promociones resueltas por la Comisión de Escalafón deberán ser ejecutadas por las autoridades correspondientes, dentro de los quince días siguientes a la fecha de la notificación de su resolución.

El trabajador deberá empezar a percibir el salario correspondiente a partir del momento en que tome posesión del nuevo puesto. Si por causas no imputables al trabajador éste no tomare posesión, empezará

a cobrar su salario vencido en término de quince días después de la notificación de la resolución de la Comisión de Escalafón.

Artículo 49.- La Comisión de Escalafón estará integrada por dos representantes de las autoridades superiores de la Universidad y dos representantes de los trabajadores de la misma y será presidida por un quinto miembro elegido por unanimidad por ambas representaciones.

De no existir acuerdo entre ambas partes, fungirá como presidente la persona que designe el Consejo Universitario. El presidente de la Comisión de Escalafón tendrá voto de calidad.

La Comisión contará con un secretario que será designado por la misma.

Para que haya quórum bastará con la presencia del presidente de la Comisión y de un representante de cada parte.

El Reglamento de Escalafón fijará los requisitos que deben satisfacer los miembros de la Comisión de Escalafón.

Artículo 50.- La Comisión de Escalafón tendrá el carácter de permanente y la Universidad le proporcionará local, mobiliario, útiles y el personal necesario para su funcionamiento.

Artículo 51.- Las autoridades universitarias y los trabajadores tienen la más amplia libertad para hacer la designación de sus respectivos representantes en la Comisión de Escalafón, así como para sustituirlos en cualquier momento. El reemplazo deberá notificarse a las partes con ocho días de anticipación.

El presidente de la Comisión durará en su cargo dos años, contados a partir de la fecha de su designación y podrá ser reelecto. Únicamente podrá ser separado antes del vencimiento del término para el que haya sido designado por causa justificada, a juicio unánime de los representantes de ambas partes.

Las funciones del secretario de la Comisión serán fijadas en el Reglamento de Escalafón.

A petición de los miembros de la Comisión de Escalafón las resoluciones de dicha Comisión serán revisables por el Consejo Universitario, o por una comisión designada por él, en la forma y términos que establezca el Reglamento de Escalafón.

Artículo 52.- El escalafón y sus modificaciones tendrán la publicidad necesaria.

CAPÍTULO VIII CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Artículo 53.- Las condiciones generales de trabajo, obligatorias para las autoridades universitarias y sus trabajadores, se fijarán en los reglamentos interiores de trabajo, de acuerdo con las siguientes bases:

I. La resolución de los asuntos administrativos de la Universidad corresponde al Rector, quien los despachará por conducto de la Secretaría Auxiliar;

II. La Universidad formulará libremente las reglas de orden técnico y administrativo, necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo, sin afectar los derechos de los trabajadores, establecidos en este Estatuto;

III. La definición y clasificación del personal se hará atendiendo a los ramos en que se divide el trabajo administrativo, fijándose las atribuciones y distribución de labores para cada categoría;

IV. Las categorías y salarios agrupados por ramos y especialidades, se contendrán en el tabulador universitario, y se incluirán con idéntica denominación en el presupuesto anual que apruebe el Consejo Universitario.

No se podrán suprimir categorías ni disminuir el número de plazas de planta, ni el monto de los salarios que aparezcan en el presupuesto anterior.

En caso de que ello ocurriera por cualquier circunstancia, el trabajador afectado tendrá derecho a que se le otorgue otra, equivalente en categoría y sueldo;

V. Fijará los requisitos de ingreso, así como los que deben contener los nombramientos y contratos de los trabajadores;

VI. Establecerá que ninguna persona podrá iniciar la prestación de sus servicios, si su nombramiento o contrato de trabajo no ha sido aprobado por el Rector y despachado por la Secretaría Auxiliar;

VII. Fijará los requisitos para el cambio de dependencia o de adscripción, a que se refiere el artículo 19 de este estatuto;

VIII. Fijará los requisitos y el procedimiento a que se sujetará los cambios del personal, por transferencia o permuta;

IX. Fijará los requisitos para conceder licencias y permisos por enfermedad, de acuerdo con las disposiciones que regulan al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; o por motivos personales, ya sea con goce de salario o sin este beneficio;

X. Fijará las reglas que normen el sistema de compensaciones, en los casos de trabajos de emergencia o acumulación y que requieran de personal especializado, a que se refiere el artículo 27 de este estatuto;

XI. Reglamentará el artículo 30 de establecer el derecho de los trabajadores para disfrutar de vacaciones;

XII. Reglamentará la forma de proporcionar la capacitación técnica a los trabajadores, a que se refiere la fracción X del artículo 38 de este estatuto;

XIII. Fijará los casos y las reglas para suspender temporalmente, sin responsabilidad para la Universidad, los efectos, del nombramiento o contrato de trabajo, así como el procedimiento que debe seguirse en los casos de separación o despido sin responsabilidad para la Institución, de acuerdo con el Capítulo VI de este estatuto. En estos casos los movimientos escalafonarios que se efectúen, serán provisionales;

XIV . Fijará las reglas para el pago de los salarios de los trabajadores;

XV . Fijará las reglas para la autorización y pago de las recompensas, compensaciones, sobresueldos y gratificaciones, permanentes o eventuales, de acuerdo con las disposiciones generales universitarias y determinará en qué casos se pueden suspender dichas prestaciones sin responsabilidad para la Universidad;

XVI. Fijará las bases para que los trabajadores disfruten de la gratificación correspondiente a su antigüedad, de acuerdo con la tabla fijada en la fracción IX del artículo 38 de este estatuto; así como los trámites, para hacer efectivo el beneficio a los deudos del trabajador fallecido, establecido en la fracción XVIII del mismo artículo 38;

XVII. Fijará, dentro de las jornadas de trabajo, los horarios a los que se sujetarán los trabajadores, de acuerdo con el tipo de trabajo y la dependencia de que se trate;

XVIII. Fijará las reglas de control de asistencia, mediante el uso de relojes marcadores u otros medios idóneos, señalando el límite máximo de tolerancia para llegar al trabajo; la forma en que deben darse los avisos cuando el trabajador tenga el motivo justificado para no asistir a sus labores, así como las bases para hacer deducciones al salario por retardos en que haya incurrido;

XIX. Fijará las reglas generales tendientes a que las labores se realicen con la intensidad, regularidad, asiduidad y calidad requeridas;

XX. Fijará las reglas para la realización de los exámenes médicos a que los trabajadores están obligados a someterse;

XXI. Establecerá una comisión permanente de higiene y seguridad compuesta por representantes de la Universidad y de los trabajadores, que funcionará de acuerdo con el reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo;

XXII. Fijará los trámites y requisitos que deben llenarse para que los trabajadores perciban las prestaciones a que tienen derecho en los casos de incapacidad por enfermedad profesional o no profesional, así como los relativos a la reanudación de sus labores;

XXIII. Establecerá las sanciones o medidas disciplinarias que se pueden imponer a los trabajadores; fijará los casos que sean motivo de aplicación de dichas sanciones y el procedimiento para aplicarlas, en el cual se incluirá el derecho de defensa y de audiencia del interesado y la forma de impugnar o revisar la sanción disciplinaria;

XXIV . Establecerá los casos en que los trabajadores se hagan acreedores a recompensas y estímulos por méritos especiales en el desempeño de sus labores así como el carácter de dichas recompensas y estímulos, independientemente del acceso automático a que se refiere la fracción II del artículo 45 de este estatuto;

XXV . Determinará el procedimiento para conceder dichas recompensas o estímulos. Éstos no podrán discernirse sin escuchar la opinión de los trabajadores en general;

XXVI. Establecerá el procedimiento de los recursos que tendrán derecho a imponer los trabajadores en los casos en que consideren que se afectan sus intereses o derechos, y

XXVII. Fijará las reglas para revisar los reglamentos interiores de trabajo.

Artículo 54.- Los reglamentos interiores de trabajo no podrán contener normas contrarias a las leyes de orden público ni al presente estatuto.

TÍTULO TERCERO

CAPÍTULO I

DERECHO DE ASOCIACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 55.- Los trabajadores administrativos de la Universidad constituirán una asociación denominada “Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México”, con el propósito de promover y coordinar con la Universidad las acciones de mejoramiento económico, cultural, social y físico, la que se registrará por los términos de su acta constitutiva y por los estatutos que ella misma se dicte. Los trabajadores no podrán formar parte de las organizaciones propias de estudiantes, profesores o investigadores de la Universidad.

Los trabajadores de base al servicio de la Universidad tendrán, además, el derecho de formar asociaciones civiles, de carácter social, cultural, etcétera, así como cajas de ahorros, mutualidades, seguros colectivos, cooperativas y sociedades similares. A nadie podrá obligarse a participar o a no tomar parte en cualquiera de dichas asociaciones.

La Asociación no podrá pertenecer a organizaciones o confederaciones de trabajadores en general ni pertenecer a organismos políticos; podrá guardar con tales entidades relaciones de carácter social o cultural, pero nunca de solidaridad.

La Asociación tendrá prohibición expresa de hacer propaganda de carácter religioso o político, de intervenir en la designación de autoridades y funcionarios universitarios y personal de confianza y de intervenir o participar en los problemas y movimientos estudiantiles o del personal docente y de investigación.

Artículo 56.- La Universidad reconoce la intervención oficial de sus trabajadores en la administración universitaria a través de su representante en el Consejo Universitario.

Ciudad Universitaria, D.F., 21 de diciembre de 1965.

Publicado en *Gaceta UNAM* el 3 de noviembre de 1972.