



Universidad  
**La Salle**®  
Victoria

# **REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**Actualización 2017**

## **REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO**

### **CAPÍTULO. I DISPOSICIONES GENERALES**

- Art. 1°.** - Son miembros del personal académico de la UNIVERSIDAD los que desempeñen actividades académicas relacionadas con el proceso enseñanza-aprendizaje y con la formación integral de los alumnos, de conformidad con los planes y programas de estudios aprobados por las autoridades correspondientes.
- Art. 2°.** - El personal académico se integra por:
- I.** Director Académico.
  - II.** Coordinadores de Área Académica
  - III.** Coordinadores de carreras.
  - IV.** Profesores e investigadores de tiempo completo.
  - V.** Profesores e investigadores de medio tiempo.
  - VI.** Profesores por asignatura.
- Art. 3°.** - El Director Académico será designado por la Junta de Gobierno, de acuerdo con el Rector, de conformidad con lo establecido en el artículo 39° del Estatuto General de la Universidad.  
Los Coordinadores de Carrera, serán nombrados por el Rector de conformidad con lo establecido en artículo 55° del mencionado Estatuto.
- Art. 4°.** - Las funciones básicas del personal académico son:
- I.** Impartir docencia para formar bachilleres, profesionistas, especialistas, maestros y doctores.
  - II.** Coadyuvar en la formación de los miembros de la comunidad universitaria conforme a los principios de la filosofía e Ideario de la Universidad.
  - III.** Realizar investigación según su nivel.
- Art. 5°.** - La enseñanza de las asignaturas se impartirá conforme al Modelo Educativo de la Universidad, al plan de estudios correspondiente y a las normas complementarias emanadas de la Dirección Académica, con la aprobación en su caso, del Rector.
- Art. 6°.** - La investigación se llevará a cabo conforme a los proyectos previamente aprobados por el Rector de la Universidad a propuesta de la Dirección Académica.

**Art. 7°.** - El personal académico podrá laborar mediante cualquiera de las modalidades previstas por la legislación laboral vigente.

## **CAPÍTULO. II DE LAS OBLIGACIONES**

- Art. 8°.** - Son obligaciones del personal académico de la Universidad la Salle Victoria.
- I.** Adherirse y promover la identidad de la Universidad expresada en su filosofía e ideario.
  - II.** Cumplir con los objetivos y contenidos de los programas de las asignaturas que imparte.
  - III.** Asistir con regularidad y puntualidad al desempeño de sus labores.
  - IV.** Presentar reportes periódicos de avances de los proyectos de investigación que coordine.
  - V.** Llevar control de asistencia de los alumnos en cada clase, de acuerdo a los lineamientos establecidos.
  - VI.** Respetar el calendario escolar y los horarios que rigen las actividades académicas.
  - VII.** Participar activamente en las comisiones que le sean asignadas.
  - VIII.** Asistir a las juntas a que fueren convocados.
  - IX.** Participar en los cursos de actualización y capacitación académica que sean organizados por la Universidad.
  - X.** Formar parte de la academia de la materia que imparte.
  - XI.** Informar al Coordinador de la carrera que corresponda, de los avances o de las dificultades que enfrentan los alumnos.
  - XII.** Mostrar oportunamente a los alumnos los resultados de sus exámenes y aclarar sus dudas con respecto a los mismos.
  - XIII.** Promover y participar con sus alumnos en los eventos académicos, culturales, deportivos y sociales que ofrece la Universidad.
  - XIV.** Conocer y respetar la jerarquía en base al organigrama.
  - XV.** Actuar con ética y honestidad en las actividades académicas en las que participe u organice.
  - XVI.** Participar en los organismos colegiados en que lo determinen la normatividad y las autoridades universitarias.
  - XVII.** Firmar el Contrato Individual de Prestación de Trabajo en la fecha indicada por la Coordinación de Recursos Humanos, en los términos previstos por la Legislación Laboral vigente.
  - XVIII.** Entregar la documentación que se le solicite para integrar su expediente personal, debiendo mantenerlo actualizado y, presentar los siguientes documentos cuando se le soliciten:

- A)** Currículum Vitae o formato de solicitud de Empleo, en donde se contengan claramente los datos de su domicilio, teléfono y dirección de correo electrónico, que se deberán actualizar cuando se requiera;
  - B)** Copia del Título Profesional, Cédula, Certificado o Constancias Académicas, atendiendo al perfil previsto para el puesto a desempeñar;
  - C)** Copia del acta de nacimiento, que se entregará únicamente en la contratación inicial;
  - D)** Copia del Registro Federal de Contribuyentes (R.F.C.), en caso de que se cuente con éste. Se deberá notificar al Departamento de Recursos Humanos de cualquier modificación a su situación fiscal;
  - E)** Copia de la Clave Única del Registro Nacional de Población (C.U.R.P.), que se entregará al momento de la contratación;
  - F)** Copia de la hoja de afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S), que se entregará si se cuenta con ésta en el momento de la contratación. Deberá, así mismo, notificar si cuenta con créditos otorgados por el Instituto para el Fomento Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), para efectuar los descuentos establecidos por ley, y
  - G)** Una (1) fotografía tamaño infantil en color o blanco y negro.
  - H)** Todos los documentos requeridos por la institución a través de la Coordinación de Recursos Humanos para fines de actualización de expedientes.
- XIX.** Cuidar las instalaciones y preservar al patrimonio de la propia Universidad, haciendo respetar las normas universitarias.
- XX.** Responder por los daños provocados y perjuicios que se generen al patrimonio de la Universidad, por falta de cuidado, atención o conducta negligente.
- XXI.** Las demás que se desprendan del presente Reglamento y de la normativa universitaria y legal aplicable.

### **CAPÍTULO. III DE LOS DERECHOS.**

- Art. 9°.** - Son derechos del personal académico los siguientes:
- I.** La libertad de cátedra e investigación orientada por la filosofía e ideario de la Universidad.

- II. El recibir las distinciones y estímulos que les correspondan, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Distinciones.
- III. El votar, en los términos que se establezcan para la integración de organismos colegiados.
- IV. El conservar su adscripción de dependencia, su categoría y nivel, pudiendo ser cambiados de acuerdo con los lineamientos establecidos.
- V. El personal incluido en las fracciones I, II, III y IV del Artículo 2° del presente reglamento podrá gozar:
  - a) De Beca Crédito de hasta el 90% para uno de sus hijos. Sólo se otorgará una Beca Crédito por familia ajustándose en todo al Reglamento de Becas y Crédito Educativo.
  - b) Si el profesor llegara a fallecer y alguno de sus hijos estuviere gozando de alguna beca este beneficio seguirá vigente hasta el término de la carrera del beneficiado.
  - c) De Beca para los posgrados que imparta la Universidad según la política establecida para ello.
- VI. Conservar su puesto, siempre que la calidad de su desempeño y rendimiento lo justifiquen.
- VII. Recibir un trato enmarcado en los principios de dignidad, respeto mutuo y ética de parte de sus superiores.
- VIII. Recibir una remuneración en los términos pactados en el Contrato suscrito.
- IX. Recibir los beneficios sociales conforme a lo pactado en el Contrato y la Legislación Laboral y de Seguridad Social vigente.
- X. Recibir credencial de la Universidad, que le permita identificarse como miembro de la Comunidad Universitaria, con sus derechos y obligaciones respectivos.
- XI. Presentar por escrito quejas de maltrato, por vía jerárquica y por medio de su jefe inmediato superior.
- XII. Presentar al superior jerárquico las iniciativas tendientes a mejorar el ejercicio de sus funciones.
- XIII. Ser capacitado y adiestrado de acuerdo a su Contrato Individual de Trabajo y la Legislación Laboral y de Seguridad Social vigente.
- XIV. Recibir los instrumentos que le permitan desempeñar digna y eficientemente su labor, los cuales les serán proporcionados atendiendo a la disponibilidad física y situación financiera de la Universidad.
- XV. Prestar sus servicios en un lugar que, acorde a la dignidad de la persona humana, propicie el mejor desenvolvimiento de sus actitudes y aptitudes.
- XVI. Expresar libremente sus ideas y opiniones, siempre y cuando lo haga cada uno claramente a título personal y no en nombre de la

Universidad. La libre expresión se ejercerá sin impedir este derecho a los demás y sin perturbar las labores universitarias, debiéndose ajustar a los términos del decoro y del respeto a la Filosofía Institucional, a los miembros de la Comunidad Universitaria, a las autoridades universitarias y, en general, a la dignidad de la persona humana. En ningún caso este derecho autoriza al personal a convertir su actividad en un instrumento de presión a favor de intereses económicos, políticos partidarios o de confesiones religiosas.

**XVI.** Las demás que se desprendan del presente Reglamento y de la normativa universitaria y legal aplicable.

#### **CAPÍTULO. IV DE LAS FUNCIONES Y CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL ACADÉMICO.**

##### **DEL DIRECTOR ACADÉMICO.**

**Art. 10°.** - Las características, funciones, facultades y obligaciones del Director Académico serán las mismas que se encuentran contempladas en los Artículos 38°, 39°, 40° y 41° del capítulo VIII del Estatuto General de la Universidad.

##### **DE LOS COORDINADORES DE CARRERAS O ÁREAS ACADÉMICAS.**

**Art. 11°.** - Las características, funciones, facultades y obligaciones de los Coordinadores de carreras o de áreas académicas se encuentran contempladas en los Artículos 55°, 56°, 57°, 59° y 59° del Capítulo XII del Estatuto General de la Universidad, por lo que tendrán la misma aplicación en el presente reglamento.

##### **DE LOS PROFESORES E INVESTIGADORES DE TIEMPO COMPLETO.**

**Art. 12°.** - Son profesores e investigadores de tiempo completo, quienes dedican, con exclusividad, la totalidad de sus actividades académicas a la Universidad (cátedra, asesoría, elaboración de materiales, revisión de programas, etc.)

**Art. 13°.** - Para ser profesor e investigador de tiempo completo Categoría A, se requiere:

- a) Tener el grado de Doctor
- b) Tener cinco años de experiencia profesional y docente
- c) Haber realizado investigación

- d) Haber participado en cursos de formación pedagógica por un mínimo de 100 horas.
- e) Asistir a cursos didáctico-pedagógicos que organiza la Universidad.
- f) Dedicar al menos 15 horas a la semana de cátedra frente al grupo.

**Art. 14°.** - Para ser profesor e investigador de tiempo completo Categoría B, se requiere además de los requisitos establecidos en los incisos c) d) e) y f) del artículo anterior, los siguientes:

- a) Tener grado de Maestría.
- b) Tener cuatro años de experiencia profesional y docente.

**Art. 15°.** - Para ser profesor e investigador de tiempo completo Categoría C, se requiere además de los requisitos establecidos en los incisos c), d), e) y f) del artículo 13°, tener título de posgrado a nivel de Especialización o una experiencia docente de siete o más años.

**Art. 16°.** - Para ser profesor e investigador de tiempo completo Categoría D, se requiere además de los señalados en los incisos e) y f) del artículo 13° tener título de licenciatura en el área de la materia que va a impartir.

#### **DE LOS PROFESORES POR ASIGNATURA.**

**Art. 17°.** - Son profesores por asignatura, quienes, de acuerdo con lo que se establece en su nombramiento, son remunerados en función del número de horas clases que imparten.

**Art. 18°.** - Para ser profesor por asignatura Categoría A se requiere:

- a) Tener grado de Doctor en el área de la materia que vaya a impartir.
- b) Tener tres años de experiencia profesional y docente.
- c) Haber participado en cursos de formación pedagógica por un mínimo de 50 horas.
- d) Asistir a los cursos didáctico-pedagógicos que organiza la Universidad.

**Art. 19°.** - Para ser profesor por asignatura Categoría B, se requiere, además de los requisitos establecidos en los incisos b), c) y d), del artículo anterior, tener grado de Maestría.

**Art. 20°.** - Para ser profesor por asignatura Categoría C, se requiere, además de los requisitos establecidos en los incisos b), c) y d) del artículo 18°, tener título de posgrado a nivel de Especialización o una experiencia docente de 5 o más años.

**Art. 21°.** - Para ser profesor por asignatura Categoría D, se requiere, además de los requisitos establecidos en los incisos c) y d) del artículo

18°, tener título de licenciatura en el área de la materia que vaya a impartir.

- Art. 22°.** - Para ser profesor por Asignatura Categoría Adjunto se requiere:
- I. Tener cubiertos el 100% de los créditos de licenciatura.
  - II. Asistir a los cursos didáctico-pedagógicos que organiza la Universidad.

## **CAPÍTULO. V LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA PROMOCIÓN**

**Art. 23°.** - La promoción propicia el desarrollo de las potencialidades profesionales del personal académico de acuerdo con los objetivos y proyectos institucionales.

- Art. 24°.** - La promoción implica responsabilidad para ambas partes:
- a) Para el personal académico, el cumplimiento de sus funciones, así como la colaboración creativa y comprometida en proyectos de desarrollo.
  - b) Para la Universidad, el propiciar los medios necesarios que faciliten la consecución de los objetivos de superación del personal académico.

**Art. 25°.** - En la promoción del personal académico se consideran entre otros factores los siguientes: cumplimiento de metas, producción académica, aportaciones, evaluación del desempeño, reconocimiento de la comunidad académica o profesional.

**Art. 26°.** - La Dirección Académica establecerá los requisitos, mecanismos y la ponderación de cada factor con el fin de proponer el tipo de estímulo que corresponda en cada etapa del proceso de promoción.

## **CAPÍTULO VI DE LAS PROHIBICIONES**

**Art. 27°.** - Todo el personal académico de la Universidad se encuentra sujeto a las siguientes prohibiciones:

- I. Revelar y dar conocer a personas extrañas los asuntos relacionados con su trabajo, debiendo guardar reserva y evitando daños morales o materiales a la Universidad y demostrar la discreción necesaria en los asuntos de trabajo.

- I. Recibir dádivas o recompensas directas o indirectas que se les sean ofrecidas como retribución por sus actos de servicio o por las adquisiciones que se realicen.
- II. Incitar a otros empleados a la comisión de actos contrarios a la honestidad, las buenas costumbres y las leyes, o en lo general en contra de la Misión de la Universidad.
- III. Realizar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones durante la jornada de trabajo.
- IV. Divulgar o comentar sobre el contenido reservado de documentos oficiales, datos confidenciales de la Universidad, datos sensibles de la dirección, coordinación y/o área en la que labora, disposiciones o medidas que se tomen en la unidad académica en que presten sus servicios.
- V. Abandonar la oficina o trabajo sin el debido permiso.
- VI. Consumir bebidas alcohólicas o sustancias enervantes en la Universidad o presentarse en estado de ebriedad o bajo el influjo de aquellas.
- VII. Portar armas de cualquier clase durante la permanencia en la Universidad y horas de trabajo.
- VIII. Usar lenguaje inadecuado o dar un trato inadecuado a la gente, sus alumnos y compañeros de trabajo.
- IX. Queda expresamente prohibido laborar horas extras.

## **CAPÍTULO VII DE LA CAPACITACIÓN**

**Art. 28°.** La capacitación del personal académico tiene por objeto elevar la eficiencia en el desempeño de actividades relacionadas con el proceso enseñanza-aprendizaje y con la formación integral de los alumnos, mediante la ampliación de sus conocimientos, el mejoramiento de sus técnicas y habilidades de trabajo así como la adecuación de sus actitudes a los Valores Universitarios y su adaptación a los cambios propios de la ciencia y dinámica académica.

**Art. 29°.** La Universidad tiene la obligación de brindar la capacitación en los términos previstos en su Contrato Individual de Trabajo.

**Art. 30°.** La capacitación abarcará los siguientes aspectos:

- I. Adiestramiento en el área académica y de docencia para elevar la eficiencia del personal;
- II. Asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, y
- III. Participación en los cursos, seminarios, simposios, conferencias y otros similares que organice la Universidad.

### **CAPÍTULO VIII DEL CONTROL ADMINISTRATIVO**

- Art. 31°.** El personal académico de tiempo completo y medio tiempo marcará su ingreso y salida de la Universidad a través de los mecanismos que prevea la Coordinación de Recursos Humanos y atendiendo al horario de trabajo acorde a lo estipulado en el Contrato Individual de Trabajo.
- Art. 32°.** Los profesores por asignatura marcarán su ingreso a la Universidad a través de los mecanismos que prevea la Coordinación de Recursos Humanos y atendiendo al horario de trabajo acorde a lo estipulado en el Contrato Individual de Trabajo.
- Art. 33°.** La instancia jerárquica superior del personal académico supervisará, a través de los mecanismos institucionales establecidos, la asistencia de éstos a sus actividades. La inasistencia se considerará como falta injustificada y la Coordinación de Recursos Humanos procederá al descuento en el pago de la retribución estipulada en el contrato. La misma supervisión, con las mismas consecuencias, se aplicará en el caso de que el personal, sin justificación, dé por concluida anticipadamente la actividad encomendada o se retire del trabajo.
- Art. 34°.** La Coordinación de Recursos Humanos tendrá la facultad de justificar la falta del personal académico atendiendo a lo estipulado en el Contrato Individual de Trabajo del personal académico y a la normativa universitaria y legal aplicable.

### **CAPÍTULO IX DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

- Art. 35°.** El personal académico que incumpla sus deberes será objeto de las siguientes sanciones disciplinarias, de acuerdo con la gravedad de la

falta y sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que su acción pueda originar:

- I. Amonestación privada de manera verbal;
- II. Amonestación privada de manera escrita en memorándum dirigido al Coordinador de Recursos Humanos y con copia a su expediente personal,
- III. Rescisión de la relación laboral por:
  - A) Faltas graves contra la ética, los principios, Estatutos, Reglamentos y normatividad de la Universidad;
  - B) Disposiciones previstas en el Contrato Individual de Trabajo;
  - C) Lo estipulado en el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, y
  - D) Las que se refieren en el artículo 41 del presente ordenamiento.

**Art. 36°.** La amonestación privada de manera verbal será impuesta por el superior jerárquico. Buscará hacer reflexionar al trabajador sobre la falta cometida, conminándolo a mejorar su desempeño y sin dejar constancia en el expediente personal del trabajador.

**Art. 37°.** Las causas de amonestación privada de manera verbal son las siguientes:

- I. Negligencia en el cumplimiento de los deberes inherentes al cargo;
- II. Incumplimiento en el horario de trabajo;
- III. Desorden y descuido en el manejo de documentos, materiales o equipo de trabajo, y
- IV. Utilización del material escrito de la institución, herramientas o equipo de trabajo con fines ajenos al servicio encomendado.

**Art. 38°.** La amonestación privada de manera escrita en formato de memorándum dirigido a la Coordinación de Recursos Humanos será impuesta por el superior jerárquico. Se buscará hacer reflexionar al trabajador sobre la falta, conminándolo a mejorar su desempeño y dejando constancia en el expediente personal del trabajador.

**Art. 39°.** Las causas de amonestación privada de manera escrita son las siguientes:

- I. Por reincidir en tres (3) ocasiones en las faltas señaladas en las fracciones I a IV del artículo 37;
- II. Falta de consideración y respeto a sus superiores, compañeros de trabajo o subalternos;
- III. Demora injustificada en el desempeño del trabajo o de tareas bajo su responsabilidad, y
- IV. Por incurrir en más de tres (3) retardos en el mes en el horario de ingreso, o igual número de salidas anticipadas en el mismo período.

- Art. 40°.** El despido será decidido por la Coordinación de Recursos Humanos y Rectoría atendiendo a las consideraciones expuestas por el superior jerárquico Jefe o responsable inmediato.
- Art. 41°.** Constituyen causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la Universidad, además de las previstas por la normativa oficial mexicana aplicable y la normativa Universitaria vigente, las siguientes:
- I.** Cuando el personal académico ejecute o haga ejecutar violencia física o moral en agravio de los miembros de la Comunidad Universitaria o visitantes en general.
  - II.** Cuando la conducta del personal académico resulte escandalosa dentro o fuera del plantel y previa exposición de motivos del superior jerárquico del trabajador.
  - III.** Cuando denigre a la Universidad o fomente la insubordinación a cualquier autoridad de la Universidad.
  - IV.** Por incumplimiento injustificado de las instrucciones dadas por el superior jerárquico.
  - V.** Por ineficiencia en las tareas que le son propias, previa exposición de motivos del superior jerárquico del trabajador.
  - VI.** Por no satisfacer el horario de trabajo, acortar el tiempo o la pérdida deliberada de éste.
  - VII.** Por incumplimiento reiterado de sus obligaciones académicas.

### **TRANSITORIOS.**

**ÚNICO:** Los aspectos no previstos en el presente Reglamento serán resueltos por las autoridades correspondientes.