



|

MANUAL DEL COLABORADOR

|

Índice

Bienvenida	03
Introducción	04
I. Nuestra universidad	
1.1 Nuestra historia	08
1.2 Filosofía	19
1.3 Modelo Educativo	25
II. Prestaciones y Servicios	
2.1 Prestaciones	31
2.2 Detalles de prestaciones	33
2.2 Servicios	37
III. Condiciones Generales de Trabajo	
3.1 Atención y servicio	40
3.2 Disposiciones Generales	40
3.3 Otras Disposiciones	42
3.4 Código de vestimenta	43
3.5 Administración y control de asistencia de los colaboradores de planta	44
3.6 Causales de Amonestación, Suspensión y/o Rescisión	51
3.7 Procesos de las prestaciones para los colaboradores con Nómina A	54
3.8 Ambientes Seguros	55
3.9 Reglamento de Sana Convivencia y Disciplina	56
IV. Material de Incorporación para personal de recién ingreso.	
4.0 Material de Incorporación	58



¡Siéntete en casa!

Estimado Colaborador,

Ahora que te integras a la Comunidad Anáhuac, deseo darte la bienvenida y agradecerte por aceptar el reto. Nuestra misión de formar hombres y mujeres íntegros, sólo es posible a través del compromiso de quienes conformamos esta Universidad y que desde las aulas – o fuera de ellas – hacemos posible que este proyecto educativo continúe y se fortalezca año con año.

Tu encomienda es sin duda enriquecedora para nuestra institución, ya que más que colaborar en el ámbito administrativo o académico, tu labor contribuye a la formación de estos jóvenes universitarios. Aristóteles decía que “Lo que con mucho trabajo se adquiere, más se ama”. Por eso para nosotros, mientras mayores son los retos, mayor es la motivación para alcanzarlos. A poco más de tres décadas de historia, nuestra Universidad se renueva y redefine la educación al promover el emprendimiento y la innovación desde el quehacer diario.

Hoy ya no eres sólo un nuevo colaborador sino un miembro más de nuestra familia. Y esperando que te sientas como tal, te exhorto a vivir plenamente la experiencia Anáhuac para contagiar a otros con nuestra hermosa misión de formar grandes líderes y mejores personas. Esperando saludarte personalmente muy pronto, gracias.

Ing. Miguel Pérez Gómez Rector
Rector

Introducción

Este manual del Colaborador Anáhuac Mayab pretende, a lo largo de sus páginas, brindarle información referente a quiénes somos, qué esperamos de usted y qué podemos ofrecerle.

Secciones

I

Nuestra Universidad

Aquí encontrará una redacción amplia sobre los orígenes de la Universidad y su desarrollo hasta nuestros días, la Filosofía con la que trabajamos día con día, misma que nos orienta a través de la declaración de nuestra Misión, Principios y Propósitos.

II

Prestaciones y Servicios

Esta sección menciona las prestaciones y beneficios a los que tiene derecho como colaborador nuestro y los servicios que ofrece la institución al personal.

III

Condiciones Generales de Trabajo

En esta sección se establecen las Condiciones Generales de Trabajo para todos los colaboradores de la Universidad Anáhuac Mayab.

Esperamos que este Manual sea una herramienta que beneficie su desarrollo personal y profesional dentro de la Universidad.



The image shows a modern university interior with a curved ceiling, orange lighting, and a large curved desk. The text "I. Nuestra Universidad" is overlaid in the center.

I. Nuestra Universidad

Nuestra Universidad



La Universidad del Mayab, hoy Anáhuac Mayab, es una institución de educación superior que, como comunidad de profesores y estudiantes, busca en todo la verdad y el bien, y se empeña en la formación integral de personas que ejerzan su liderazgo y así contribuyan a la transformación cristiana de la sociedad y de la cultura.

Forma parte de la Red de Universidades Anáhuac, que es el conjunto de instituciones de educación superior que comparten la identidad y el modelo educativo Anáhuac y colaboran estrechamente en múltiples campos para asegurar el cumplimiento de la misión, impulsar la consolidación, optimizar la operación y potenciar el crecimiento de sus integrantes, así como para fomentar su expansión con nuevas instituciones. La Universidad del Mayab nació inspirada en el modelo Anáhuac pero es hasta el año 2004 cuando se incorpora a la Red de Universidades Anáhuac y cambia su nombre a Universidad Anáhuac Mayab.

Las Universidades Anáhuac surgen con el objetivo primordial de elevar la condición humana y social de los hombres y mujeres de México y el mundo, así en el año de 1964 se funda la primer Universidad Anáhuac, hoy Universidad Anáhuac México Campus Norte en su sede provisional de Lomas Virreyes, en la Ciudad de México. En 1968 se inaugura su primer campus definitivo en Interlomas, municipio de Huixquilucan, Estado de México.

A partir de la consolidación de esta primera universidad, el compromiso de formar integralmente a un número cada vez mayor de jóvenes universitarios siguió adelante con gran dinamismo, impulsando el surgimiento e integración del resto de las instituciones que hoy conforman la Red de Universidades Anáhuac.

En la actualidad la Red de Universidades Anáhuac está integrada por las siguientes instituciones:

Año	Universidad	Lugar
1964	Universidad Anáhuac México Campus Norte	Edo. de México
1974	Instituto de Estudios Superiores de Tamaulipas	Tampico
1981	Universidad Anáhuac México Campus Sur	México, D.F.
1984	Universidad Anáhuac Mayab	Mérida, Yuc.
1991	Instituto Superior de Estudios para la Familia	DF, Gdl, Mty y León
1993	Universidad Anáhuac Veracruz Campus Xalapa	Xalapa, Ver.
2000	Universidad Anáhuac Cancún	Cancún, Q.Roo.
2000	Universidad Anáhuac Oaxaca	Oaxaca, Oax.
2003	Universidad Anáhuac Puebla	Puebla, Pue.
2005	Universidad Anáhuac Querétaro	Querétaro, Qro.
2021	Universidad Anáhuac Veracruz Campus Córdoba-Orizaba	Córdoba, Ver.

La Red Anáhuac forma parte a su vez de una Red Internacional de Universidades entre las que se encuentran las siguientes instituciones:

Año	Universidad	Lugar
1988	Universidad Finis Terrae	Santiago de Chile
1993	Universidad Francisco de Vitoria	Madrid, España
1993	Ateneo Pontificio Regina Apostolorum	Roma, Italia
1999	Institute for the Psychological Sciences	Washington, DC
2004	Università Europea di Roma	Roma, Italia

1.1 NUESTRA HISTORIA



Somos la primera universidad privada del Sureste de México. Este proyecto educativo surge cuando el Episcopado Mexicano solicita al Arzobispo de Yucatán, Dr. Manuel Castro Ruiz, trabajar en la Educación Superior de la región, con apoyo de un grupo de empresarios yucatecos comprometidos y visionarios. El 7 de febrero de 1983, el papa Juan Pablo II haría la bendición de la primera piedra de la entonces Universidad del Mayab.

1984 – 1989

1984

- Llegan a Mérida los sacerdotes Legionarios de Cristo, Carlos Villalba Talavera, Salvador Fernández Jiménez, Faustino Pardo Villa (+) y el Dr. Jesús Quirce –hoy rector de la Universidad Anáhuac Cancún- con la misión de fundar la Universidad del Mayab.
- Inician actividades bajo la bendición del Arzobispo Emérito de Yucatán, Dr. Manuel Castro Ruíz (+.) y con el P. Carlos Villalba Talavera, L.C., como rector.
- Inician con las licenciaturas en Administración de Empresas, Contaduría, Derecho e Informática.



1985

- Inician las licenciaturas en Psicología, Turismo y Ciencias de la Comunicación.

1986

- Se inaugura el auditorio Alejandro Gomory Aguilar



1990 – 1994

1993

- Inicia actividades el Centro de Estudios de Posgrados con las especialidades de Mercadotecnia y la Maestría en Alta Dirección, en coordinación con la Universidad Anáhuac México Norte. En 1998 extenderían los programas a Quintana Roo, Campeche, Tabasco y Chiapas.
- Es nombrado rector el P. Juan Carlos Ortega Rodríguez, L.C., cuya gestión duraría hasta 1995.



1994

- Se inaugura el edificio de rectoría. Albergaría las oficinas administrativas y la secretaría general.

1995 – 1999

1995

- Es nombrado rector el P. José María Sabín Sabín, L.C.
- Inician las licenciaturas en Diseño de la Comunicación Gráfica e Ingeniería Industrial.
- Se firman los primeros acuerdos internacionales de intercambio académico. Hoy son 180 opciones de intercambio en 30 países.

1998

- Inicia la licenciatura en Médico Cirujano con el curso propedéutico.
- Se conforman el área de Humanidades y Difusión Cultural, con el fin de fortalecer la formación humanística y de acercar el arte a los estudiantes.
- Se otorga el primer Doctorado Honoris Causa al Sr. Cardenal D. Giovanni Cheli, presidente emérito del Consejo Pontificio para Migrantes e Itinerantes.



1999

- Inician las carreras en Ingeniería en Sistemas Estratégicos de Información, Negocios Internacionales y Mercadotecnia.
- Se otorga el Doctorado Honoris Causa al Mons. D. Manuel Castro Ruiz, Arzobispo Emérito de Yucatán y al Sr. D. José Trinidad Molina Castellanos, presidente del Consejo Fundador de la Universidad del Mayab.

2000– 2004

2000

- Se otorga el Doctorado Honoris Causa al Sr. Cardenal D. Pio Laghi, prefecto emérito de la Congregación para la Educación Católica.

2001

- La SEP otorga la Simplificación Administrativa a la Universidad, gracias a su calidad académica.
- Se otorga el Doctorado Honoris Causa al Sr. Cardenal D. Alfonso López Trujillo, presidente de la Pontificia Comisión para la Familia.

2002

- Tras el paso del huracán Isidoro, se inicia la construcción del Centro Integral de Desarrollo Comunitario (CIDECO) en Conkal, para mejorar la calidad de vida de dicha comunidad a través de vivienda, educación, salud y micro industria.
- Inicia la Licenciatura en Nutrición y los seminarios internacionales como posibilidad de obtener titulación para quienes cursan estudios de maestría.
- Se otorga la Medalla a la Trayectoria Profesional a la periodista Valentina Alazraki.



2003

- Inicia actividades el primer Centro de Innovación Educativa (CIE) de la región para el análisis y diseño de planes curriculares y demás servicios educativos. Actualmente se ofrece la Maestría y el Doctorado en Ciencias de la Educación.
- Se ofrecen los primeros doctorados del sureste mexicano, en las áreas de Negocios y Derecho.
- Inician las licenciaturas en Arquitectura y Cirujano Dentista.
- Se recibe por primera ocasión la Acreditación Lisa y Llana por parte de la FIMPES.
- Se otorga la Medalla a la Trayectoria Profesional a la periodista Lolita Ayala.

2004

- Inicia la licenciatura en Ingeniería Mecatrónica.
- Se crea el Centro de Investigación en Comunicación Anáhuac Mayab (CICAM), en colaboración con otras universidades.
- La Universidad del Mayab cambia su nombre a Universidad Anáhuac Mayab al integrarse formalmente a la Red Internacional de Universidades Anáhuac, con presencia en 5 países.
- Se otorga la Medalla a la Trayectoria Profesional al periodista Guillermo Ortega.

2005 – 2009

2005

- El Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (Copaes) otorga las acreditaciones correspondientes a los programas educativos ofertados.
- Inicia actividades el Centro de Alta Dirección en Economía y Negocios (CADEN), centro de capacitación y profesionalización a través de programas de Posgrado y Educación Continua. Hoy se ofrece 1 doctorado, 3 maestrías y casi una decena de diplomados en el área de negocios.
- En 2005 arranca el Colegio Mano Amiga, impulsado por Fundación Altius.

2006

- El Instituto Yucateco para la Innovación, Calidad y Competitividad (INICC) – ahora IYEM- otorga a la Universidad el Premio Yucatán a la Calidad 2005.
- La Anáhuac Mayab se convierte en la primera universidad privada en ser sede de una Universiada Nacional, máximo evento del deporte universitario.

2007

- Se inaugura el más moderno estudio de televisión en el sureste mexicano.
- Inician las licenciaturas en Gastronomía y Psicopedagogía.
- Se ofrecen cinco nuevos programas de posgrado, entre ellos el Doctorado en Educación.



2008

- Se cumplen 10 años de impartir posgrados en Campeche con más de 400 egresados.
- Surge la Incubadora de Negocios, que hasta hoy suma más de 300 empresas incubadas y más de 840 empleos generados.

2009

- Se obtiene el reconocimiento SEP a la Calidad. Con el 93% de los programas avalados por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (Copaes),
- Siendo una Institución líder en investigación, innovación y desarrollo tecnológico y sustentable, se crea la Unidad de Innovación y Competitividad (UNICO), predecesor de la actual Oficina de Transferencia y el Parque tecniA.

2010 - 2014

2010

- La Federación de Instituciones Mexicanas Privadas de Educación Superior (FIMPES), otorga nuevamente la Acreditación Lisa y Llana.
- Se otorgan las Medallas Generación Anáhuac, por primera ocasión. A Ana Gabriela Cejudo Valencia (Informática, 1990), Habib Becil Dájer (Administración de Empresas, 1988), Elías Leonardo Dájer Fadel (Mtría. Derecho Empresarial, 1998), Emma del Pilar Palmer Cantón (Psicología, 1989) y Ricardo Javier Rosado Trujeque (Ciencias de la Comunicación, 1991).
- También se otorga por primera vez la Medalla al Mérito Académico. A Francisco Javier Otero Rejón, académico fundador de la universidad.
- Inician las licenciaturas en Diseño Industrial, Diseño Multimedia e Ingeniería Civil.



2011

- El Instituto Yucateco para la Innovación, Calidad y Competitividad (INICC), ahora IYEM, otorga a la Universidad el Premio Yucatán a la Calidad 2010, convirtiéndose en la única institución en recibir este galardón en dos ocasiones.
- La Secretaría de Economía nos otorga el Galardón PyMe a la Mejor Incubadora de Empresas de México.

2012

- Premio Nacional de Emprendedores, también como mejor incubadora de empresas de México.
- Surge la Aceleradora de Negocios, que hasta hoy suma 45 empresas aceleradas.
- Se inaugura la Hacienda Mayab – Le Cordon Bleu, en alianza con dicho instituto parisino.
- Premio SEP a la calidad por cuarto año consecutivo (2009-2012).
- Se otorgan las Medallas Generación Anáhuac por segunda ocasión. A Genny Alejandra Falcón Gual (Derecho, Gen. 1997), Beatriz Eugenia Gomory Correa (Informática, gen. 1990), María Teresa Lavinia Mézquita Méndez (Ciencias de la Comunicación, Gen. 1992), Daniel Abelardo Conde Mena (Administración de Empresas, gen. 1990), Joaquín Fernando López Mézquita (Administración de Empresas, gen. 1988),

Francisco José Vadillo Atoche (+) (Psicología, gen. 1994).

- Se otorga la Medalla al Mérito Académico a Hugo Rolando Tello Gamboa y la Medalla Anáhuac en Derecho a Emilio de Jesús Sosa Heredia.
- Se otorga el Doctor Honoris Causa en Ciencias Económicas a los Sres. D. Carlos Gomory Rivas y D. Raúl Casares G. Cantón.
- Inicia la Licenciatura en Ingeniería en Diseño y Animación Digital.
- Es nombrado rector el P. Rafael Pardo Hervás, L.C.

2013

- Se inaugura el Centro de Estrategia y Desarrollo Prospectivo (Campeche), hoy tecniA Campeche.
- Se inauguran los Laboratorios de Ingeniería, Arquitectura y Diseño, edificio bioclimático que alberga techos verdes, paneles solares, ventilación cruzada y demás elementos que permiten el aprovechamiento de energías alternativas.
- Incubadora de Alto Impacto, certificada por el Instituto Nacional del Emprendedor (Inadem).
- Oficina de Transferencia certificada por Conacyt.
- Inicia la Licenciatura en Diseño y Producción de Moda.

2014

- Inicia la Licenciatura en Administración Pública y Gobierno.
- Se inaugura tecniA, Parque Tecnológico y de Innovación.
- Acreditación Internacional de la Escuela de Comunicación (2014), por parte del Consejo Latinoamericano de Acreditación de la Educación en Periodismo (CLAEP), por primera ocasión.



2015 – 2019

2015

- Certificación en la metodología Lean StartUp.
- Se otorgan las Medallas Generación Anáhuac por tercera ocasión. A Jorge Eduardo Correa Cervera (Derecho, 2003), Walid Leonardo Dájer Fadel (Médico Cirujano, 2005), Adela Mac Swiney González (Comunicación, 1990), Eduardo Rukos Dogre (Ingeniería Industrial, 2000) y María Josefina Urzaiz Cáceres (Administración, 2002).
- Se entrega la Medalla Liderazgo Anáhuac a don Adolfo Patrón Luján, fundador de Industrias Resistol, Premio Nacional de Química e Impulsor de la creación de la Orquesta Sinfónica de Yucatán.
- Se otorga la Medalla Liderazgo Anáhuac en Ingeniería al Dr. Gastón Cedillo Campos, por su impulso en materia de Logística y Transporte a nivel nacional.

2016

- Es nombrado rector el Ing. Miguel Pérez Gómez, primer laico al frente de la Universidad Anáhuac Mayab.
- Mención especial como Universidad que promueve el emprendimiento otorgada por la Presidencia de la República.
- Miembro de la Asociación Internacional de Parques Científicos.
- Reconocimiento a la Oficina de Propiedad Intelectual de tecniA como CEPAT (Centro de Patentamiento) del IMPI.
- Reconocimiento "Precursor del Emprendimiento de Alto Impacto" a la Universidad otorgado por el IYEM.
- Se otorga la Medalla Anáhuac en Odontología al Dr. Antonio Castaño Seiquer, presidente de la Fundación Odontología Social "Luis Seiquer".



2017

- Apertura de tecniA Campeche.
- Ingreso al Sistema de Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico de Yucatán.
- Top ten en la Universiada Nacional por quinto año consecutivo (2013-2017)
- Inicia Ruta de Internacionalización y Ruta del Emprendimiento.
- Se realiza el primer Congreso Anáhuac Mayab Interdisciplinario para la Salud (CAMIS), único en su tipo en el sureste mexicano.
- Inicia la licenciatura en Ingeniería en Informática y Negocios Digitales.



2018

- Premio Yucatán a la Calidad, que otorga el Instituto Yucateco de Emprendedores (IYEM), por tercera ocasión.
- Miembro de IdeaGist.com, la plataforma de incubación más grande del mundo.
- Acreditación por parte de la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (FIMPES), por tercera ocasión. (2003, 2010 y 2018).
- Acreditación por parte del Consejo Latinoamericano de Acreditación de la Educación en Periodismo (CLAEP), por segunda ocasión (2014 y 2018).
- Se inauguran las Canchas Deportivas (2 de fut7, 2 de padel, 1 de tenis, 1 de futbol soccer y 1 pista de jogging).
- Inicia Ciclo de Cátedras Primas, recibiendo a personalidad como Erik Maskin, Premio Nobel de Economía 2007 y Ken Yang, referente mundial de la arquitectura bioclimática.
- Inician las licenciaturas en Ingeniería Biomédica y en Relaciones Internacionales.
- Inicia la Maestría en Innovación.



2019

- Top ten de la Universiada Nacional, por sexta ocasión.
- El Parque tecniA cumple su 5º aniversario.
- Se ingresa a la plataforma edX con 3 cursos en línea, siendo la segunda universidad privada en México en sumarse a dicho espacio.
- Inicia Programa de Acompañamiento.
- Se reinaugura el Auditorio Alejandro Gomory Aguilar como Foro Cultural "Alejandro Gomory Aguilar".
- La Anáhuac Mayab fue una de las 78 universidades que firmó un acuerdo con el Gobierno de Yucatán, para brindar becas del 100% a hijos de policías; una iniciativa pionera a nivel nacional.
- La Universidad recibe la "Presea al Mérito Humano 2019" por la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán (CODHEY).

2020

- Arranca el Centro Mesoamérica de Políticas Públicas, que busca contribuir al crecimiento económico y al desarrollo social equitativo e incluyente de esta zona, a través de iniciativas en alianza con instituciones a nivel nacional e internacional.
- Sede de la instauración del Comité del Observatorio Turístico de Yucatán (Gobierno del Estado), del que la Universidad forma parte para contribuir al desarrollo de estrategias que contribuyan a mejorar la competitividad del estado en este sector.
- Premio al Mérito Deportivo y el Premio Estatal del Deporte 2019 para la egresada Guadalupe Quintal Catzín.
- A raíz de la pandemia por COVID-19 se pone a disposición de la comunidad universitaria 951 materias en línea
- Se incorporan 17 programas de licenciatura al padrón EGEL.
- Se suman a la oferta académica nuevas licenciaturas: Biotecnología, Dirección de Empresas de Entretenimiento, Ingeniería Ambiental, Ingeniería en Energías Sustentables.
- Se lleva a cabo el Primer Congreso Internacional de Posgrados de Odontología Online.
- Anáhuac Mayab genera alianza con Kyoto University of Foreign Studies, convirtiéndose así en la primera universidad que la RUA establece con una institución del país.
- Arranca el Laboratorio de Innovación Colaborativa (LINNCO).
- El Ing. Miguel Pérez Gómez, Rector de la Anáhuac Mayab, asume la presidencia de UNIREN, red universitaria más grande de México en cuando a prevención y atención de desastres.
- Se realiza la primera Semana de Compromiso Social.

2021

- Con espacio para más de 500 personas abre sus puertas el Laboratorio de Inteligencia, Innovación Educativa y Tecnológica (LIET), edificio inteligente que integra en cada uno de sus espacios lo mejor en innovación y tecnología para el desarrollo profesional, con laboratorio de realidad virtual, Gaming Arena, Animatrix Lab, Centro de Impresión 3D, Centro de Inteligencia de Negocios y Mac Lab, y áreas destinadas al coworking.
- Se realiza el primer Torneo Anual de Golf Anáhuac, a beneficio del Programa Educar para Transformar by Fonaton.
- Holberton School, líder en educación tecnológica llega a México en alianza con Anáhuac Online, contando con sede en Anáhuac Mayab.
- Se nombra Vicerrectora Académica a la Dra. Marisol Tello Rodríguez.



- Inicia operaciones Defensoría Anáhuac, área encargada de velar por los derechos universitarios de la comunidad universitaria.
- Se presenta el Programa Ambientes Seguros ante la directiva de la FESAL.
- Se celebra el primer Encuentro Internacional de Investigadores organizado por la Red de Universidades Anáhuac.
- Alumnos de la Universidad Anáhuac Mayab obtienen el Premio CENEVAL al Desempeño de Excelencia-EGEL 2021 por excelencia académica, de las carreras Administración, Negocios Internacionales, Finanzas y Contaduría, Derecho, Diseño Gráfico, Ingeniería Industrial, Ingeniería Mecatrónica, Odontología y Psicología.
- Siendo la delegación universitaria más grande por parte de Yucatán, Anáhuac Mayab rompe récord obteniendo un total de 27 medallas en 8 disciplinas en la Universiada, posicionándose en el top ten nacional.
- Primera universidad en la región sur-sureste en establecer alianza con la Agencia Espacial Mexicana, posicionando así a Yucatán como pionero al incursionar en la industria espacial.
- Sede anfitriona del primer encuentro de Acompañamiento de la Red de Universidades Anáhuac.
- Sede de la Asamblea General de la Red Internacional de Universidades del Regnum Christi (RIU), contando con la presencia de Nancy Nohrden, directora general de las Consagradas, Félix Gómez Rueda, director general de los laicos Consagrados del Regnum Christi y del P. John Connor, L.C., director general de los Legionarios de Cristo, así como el Consejo Directivo de la RIU; entre otros invitados especiales.



1.2 FILOSOFÍA



El ideal filosófico que inspiró la creación de la Universidad Anáhuac Mayab, y de todas las Universidades Anáhuac, se expresan claramente en su misión.

Misión

Contribuir a la formación integral de líderes de acción positiva y promover institucionalmente el desarrollo de la persona y de la sociedad, inspirados en los valores del humanismo cristiano.

Formación integral





Diez objetivos formativos

1. Formación integral

La dignidad humana entendida como el merecimiento de un respeto especial, superior al respeto debido a todos los demás seres, descansa no en lo que una persona posee o produce, sino en su misma naturaleza espiritual: sólo la persona humana actúa con conciencia y libertad. Por eso se le considera un fin en sí misma y no un medio para lograr otros fines (como las cosas, los vegetales y los animales que deben respetarse como medios legítimos). La centralidad de la persona consiste en que toda la actividad social, política, económica, científica, técnica, artística, etc. tiene a la persona humana como sujeto y, por tanto, dichas actividades deberán tender hacia su bien integral.

2. Una visión profundamente humana y social de la profesión.

El trabajo profesional, además de ser un medio para desarrollar las capacidades personales del profesionista y para resolver dignamente las necesidades de la propia familia, debe contribuir efectivamente al bien común de la sociedad en que se vive.

3. Una visión crítica del desarrollo cultural.

Toda persona vive en un momento determinado de la historia y ese momento es producto de una evolución cultural. La persona debe conocer críticamente esta evolución para evaluar su propio momento, con sus aspectos positivos y negativos, y poder así insertarse mejor en su ambiente cultural y desarrollarse social y profesionalmente con prudencia y eficacia.

4. Un sentido último de la propia vida.

Los bienes materiales aunque son muy necesarios, no logran saciar plenamente el anhelo de felicidad de la persona humana. El sentido último de la vida humana no es mantenerse vivo y materialmente satisfecho sino hacer de su vida la ocasión de conocer y servir a Dios en cada uno de los prójimos que le necesitan. Las personas deben entregarse con amor y responsabilidad a su familia, al trabajo y a la comunidad pues así pueden aspirar a una felicidad terrenal que anticipa la felicidad eterna que es su fin último como creatura de Dios.

5. Un convencimiento profundo de que la razón humana es capaz de conocer la realidad.

En medio de la confusión del momento cultural actual, las personas deben estar convencidas de que pueden conocer la realidad y no sólo sus apariencias o sus propias ideas de la realidad que viven. De eso depende la posibilidad de la ciencia, la sinceridad en las relaciones familiares y sociales y la validez universal de los principios relativos al Bien y al Mal que deben regir su conducta personal, social y profesional. Las personas deben desarrollar un modo objetivo, reflexivo y sistemático de pensar para actuar con prudencia y eficacia.

6. Un conocimiento y vivencia en modo convencido de la propia fe.

La persona humana no actúa guiada sólo por certezas empíricas sino también por sus creencias religiosas que le descubren el sentido último de la vida. Por eso la persona creyente debe conocer profundamente su religión y vivirla de manera ejemplar. Los valores religiosos no sólo no aturden a las personas, sino que las humanizan más al impulsarlas a vencer su egoísmo con el amor a Dios y a los demás.

7. Una capacidad de influjo y liderazgo.

Las sociedades se orientan hacia donde las dirigen sus líderes. Los profesionistas necesitan desarrollar dotes de liderazgo positivo para influir, especialmente con los valores del humanismo cristiano que se promueven en las universidades Anáhuac, en la vida de la familia, en las estructuras de trabajo y en el propio ambiente sociocultural. Todos somos líderes para alguien, pero hay que ser líderes positivos: los que conducen a los demás hacia su bien integral.

8. Una sólida formación moral.

La ciencia y la tecnología encuentran su verdadero sentido si están al servicio de la persona, de su vida en la sociedad y de su destino eterno. Y esto se consigue cuando la ciencia y la técnica son desarrolladas por personas con una recta conciencia moral capaces de distinguir claramente lo que es moralmente bueno y lo moralmente malo tomando como referencia la naturaleza humana común a todas las personas. No basta formar profesionistas con una excelente preparación profesional sino que es necesario desarrollarles una sólida base ética: el Bien Común depende de ello.

9. Una excelente preparación profesional.

La preparación profesional que reciban los alumnos deberá ser de alta calidad científica, estar al día de los avances de la ciencia en los diversos campos, y capacitarlos para afrontar con éxito los retos que la sociedad presenta en cada campo laboral. Pero la preparación profesional no concluye con la carrera universitaria porque la información científica aumenta y mejora cada día. Por eso debe fomentarse en los egresados el deseo de una actualización constante.

10. Una eficaz capacidad de comunicación.

La comunicación eficaz es esencial para que el profesionista, como toda persona humana, se desarrolle armónicamente en su vida familiar, social y laboral. La comunicación eficaz no consiste sólo en emitir mensajes orales, escritos o gráficos, sino en obtener la respuesta adecuada al mensaje emitido. Por eso todo comunicador debe ser emisor y receptor al mismo tiempo: habla y escucha. Ambas acciones debe realizarlas con veracidad, respeto a los demás y eficacia expresiva.

Lema

Nuestro Lema **VINCE IN BONO MALUM** “Vence al mal con el bien”, está tomado de la carta de San Pablo a los Romanos (12-21) y es la síntesis de nuestra filosofía educativa, explicitada en la Promesa, la cual es leída por los graduados en cada ceremonia de titulación acompañados de las autoridades universitarias y sus profesores.

Promesa Anáhuac Mayab

Superar el mal de la ignorancia con el bien del conocimiento; el mal de la improvisación con el bien del profesionalismo; el mal del materialismo que se filtra en las mentes y en las conductas del hombre, con el bien del humanismo que emerge como necesidad de la propia naturaleza espiritual de la persona humana; el mal de los antagonismos sociales, con el bien configurado de la armonía de intereses basados en la justicia; el mal del utilitarismo, con el bien de la conciencia regida por el amor al prójimo y por su sometimiento a ley divina.

Logotipo



A partir del año 2004, con la conformación de la Red de Universidades Anáhuac, la Universidad del Mayab se integró a este esfuerzo institucional, incorporando a su identidad visual el símbolo Anáhuac en su logotipo. Este cambio representó no solo una actualización gráfica, sino también la adhesión a una visión compartida de excelencia académica, formación integral y compromiso social. La inclusión del símbolo fortaleció el sentido de pertenencia a una red de instituciones de educación superior que comparten la misma misión, valores y modelo educativo, reafirmando así el vínculo con la comunidad Anáhuac a nivel nacional e internacional.

Somos parte de la red de Universidades Anáhuac.

Integramos el conjunto de instituciones de educación superior que comparten la identidad y modelo educativo Anáhuac y colaboramos estrechamente en múltiples campos para asegurar el cumplimiento de la misión, impulsar la consolidación, optimizar la operación y potenciar el crecimiento de la comunidad Anáhuac



El símbolo de la Red de Universidades Anáhuac es utilizado como firma por todas las Universidades Anáhuac pertenecientes a ella.

Está basado en la imagen de un tejido en proceso que recoge simbólicamente el trabajo de interacción y desarrollo que caracteriza a la educación. Sus colores representan la tierra y el sol.

El significado de Anáhuac es cerca del agua, nombre asignado a la parte más elevada de la altiplanicie mexicana asiento de la capital Azteca Tecnochtitlán, donde ahora se alza la ciudad de México y en sus lomas; la primera universidad de la Red Anáhuac (Anáhuac México Campus Norte)

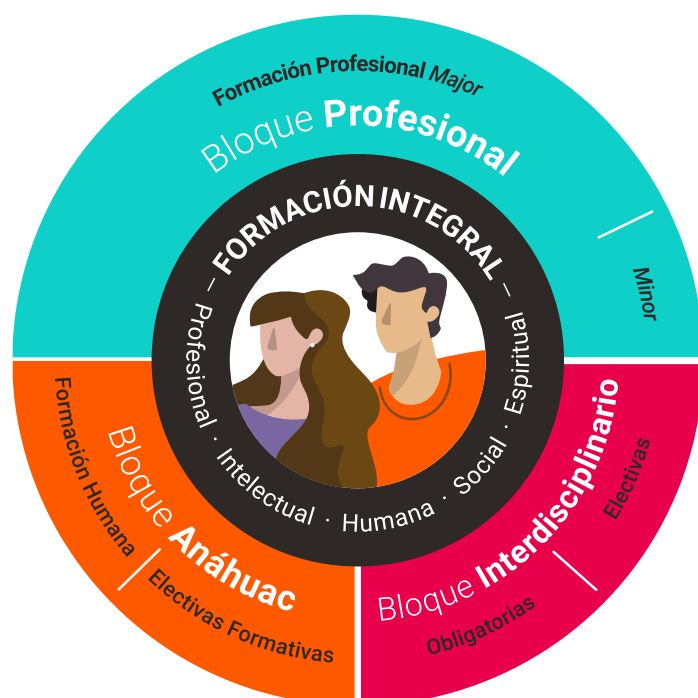


1.3 Modelo Educativo



Estructura curricular

El Modelo Educativo Anáhuac 2025 ofrece un enfoque innovador, a través de tres bloques (Profesional, Anáhuac e Interdisciplinario) que sustentan el proceso formativo con herramientas y elementos que impulsan al estudiante a desarrollar su capacidad de observar, aprender, analizar, comprender y evaluar situaciones y contextos, colaborar con otros, resolver problemas, desarrollar ideas y proyectos, tomar decisiones e insertarse con éxito en el ámbito profesional.



Bloque Profesional

Aporta los elementos para que el alumno desarrolle las competencias profesionales de su licenciatura, y así convertirlo en un agente de cambio. Se conforma por:

- Asignaturas de formación profesional
- Asignaturas con enfoque regional
- Asignaturas integradoras
- Diplomado Profesional Universitario (Minor)
- Formación Universitaria I y II
- 480 horas de prácticas profesionales

Bloque Anáhuac

Busca que el alumno pueda conocerse a sí mismo y reconocer su naturaleza y vocación humanas. Se conforma por:

- Cinco asignaturas de formación humanística.
- La Ruta de Liderazgo.
- 12 créditos de asignaturas electivas formativas Anáhuac.

Bloque Interdisciplinario

Permite al alumno conocer diversos aspectos del mundo en su contexto actual, con sus grandes retos y complejidades. Se conforma por:

- La asignatura de responsabilidad social y sustentabilidad.
- Ruta de Emprendimiento.
- 18 créditos de asignaturas interdisciplinarias electivas.
- 9 créditos de talleres electivos de arte, cultura, deporte, acción social y liderazgo.

			Total de créditos
Bloque Anáhuac	Ser universitario	6	54
	Antropología fundamental	6	
	Ética	9	
	Persona y Trascendencia	6	
	Humanismo clásico y contemporáneo	6	
	Liderazgo y desarrollo personal	3	
	Liderazgo y equipos de alto desempeño	6	
	Asignaturas formativas electivas / Programas de Liderazgo	12	
Bloque Interdisciplinario	Responsabilidad social y sustentabilidad @	6	42
	Habilidades para el emprendimiento	3	
	Emprendimiento e innovación	6	
	Asignaturas Interdisciplinarias electivas*	18	
	Talleres electivos	9	
Bloque Profesional	- Asignaturas profesionales - Asignaturas regionales - Asignaturas integradoras - Prácticas profesionales	240	270
	Formación universitaria 1 y 2	6	
	Diploma Profesional Universitario (<i>Minor</i>) o asignaturas electivas profesionalizantes	24	
			366

NOTA: El número de créditos es variable por licenciatura. Aquí sólo se presenta un ejemplo. Para conocer el total de créditos de una licenciatura es necesario remitirse al plan de estudios correspondiente.



Ruta de Liderazgo y Ruta de Emprendimiento



Oferta Académica

Actualmente la oferta académica de la Universidad Anáhuac Mayab está compuesta por los siguientes programas:

LICENCIATURAS

División **Negocios**

- Administración y Dirección de Empresas
- Dirección del Deporte
- Finanzas y Contaduría Pública
- Mercadotecnia Estratégica
- Negocios Internacionales
- Gastronomía Le Cordon Bleu
- Turismo Internacional

División **Ingeniería**

- Ing. en Energías Sustentables
- Ing. Biomédica
- Ingeniería en Tecnologías de Información y Negocios Digitales
- Ingeniería en Animación Digital
- Ingeniería Mecatrónica
- Ingeniería Civil
- Ingeniería Industrial para la Dirección

División **Comunicación, Arquitectura y Diseño**

- Arquitectura
- Comunicación
- Dirección de Empresas de Entretenimiento
- Diseño de Moda e Innovación
- Diseño Gráfico
- Diseño Industrial
- Diseño Multimedia

División **Ciencias Jurídicas y Sociales**

- Relaciones Internacionales
- Derecho

División **Salud**

- Biotecnología
- Psicología
- Psicopedagogía
- Médico Cirujano Dentista
- Médico Cirujano
- Nutrición
- Licenciatura en Terapia Física y Rehabilitación

MAESTRÍAS

- Alta Dirección de Empresas (MBA)
- Administración Pública
- Derecho Corporativo
- Derecho Fiscal y Administración Tributaria
- Educación
- Interiorismo Sustentable
- Innovación y Emprendimiento (MBI)
- Finanzas
- Mercadotecnia Digital
- Desarrollo del Capital Humano
- Ciencias Humanas

ESPECIALIDADES

- Endodoncia
- Ortodoncia
- Rehabilitación Bucal
- Odontología Pediátrica

DOCTORADOS

- Derecho
- Ciencias de la Educación
- Análisis Estratégico y Desarrollo Sustentable
- Investigación de la Comunicación

Instalaciones



1. Canchas
2. Foro Cultural “Alejandro Gomory Aguilar”
3. Edificio 3
4. Edificio 4
5. Edificio de Arquitectura, Diseño, Comunicación e Ingeniería
6. Lab. de Inteligencia, Innovación Educativa y Tecnológica LIET
7. Rectoría
8. Hacienda Mayab - Le Cordon Bleu
9. Edificio de Salud I
10. A Hub
11. Laboratorios de Ingeniería y Diseño (LABICAM)
12. Edificio de Salud II
13. Arena Anáhuac
14. Edificio de Operaciones

A man and a woman are looking at a tablet together. The man is on the left, pointing at the screen, and the woman is on the right, holding the tablet. The entire image is overlaid with a semi-transparent orange filter. The text "II. PRESTACIONES Y SERVICIOS" is centered in white, bold, uppercase letters.

II. PRESTACIONES Y SERVICIOS

2.1 Prestaciones

La Universidad Anáhuac Mayab consciente de su misión como institución educativa, procura brindar prestaciones y servicios adecuados y eficientes a sus colaboradores.

El personal de la Universidad Anáhuac Mayab constituye uno de los principales motivos de atención para sus autoridades. Por ello, se esfuerzan constantemente en proporcionar a sus colaboradores las condiciones más adecuadas, para que encuentren dentro y fuera de la Universidad un ambiente de seguridad que favorezca a su óptimo desarrollo personal y profesional.

Las prestaciones son beneficios adicionales al salario, sean en servicios o en dinero que coadyuvan a la satisfacción de sus distintas necesidades.

En las relaciones de trabajo, la Universidad Anáhuac Mayab espera del empleado su mejor esfuerzo, habilidades y destrezas al servicio de la institución, y ésta a su vez, se esfuerza por remunerarlos. Para ello, la Universidad Anáhuac Mayab ha establecido un plan de prestaciones que indudablemente ayudará a los colaboradores a elevar su nivel de vida, desde un punto de vista económico, social y cultural.

En lo sucesivo se nombrará a los Colaboradores de la siguiente manera:

Nómina B:

Colaborador contratado por 30 horas o menos a la semana con Contrato por Tiempo Indeterminado (posterior al Contrato de Capacitación Inicial), tendrá derecho a las prestaciones de ley.

Nómina A:

Colaborador contratado por 35 horas o más a la semana y Contrato por Tiempo Indeterminado (posterior al Contrato de Capacitación Inicial), tendrá derecho a prestaciones de ley más las estipuladas en el Plan de Previsión Social (Prestaciones Mayab)

El personal eventual normalmente contratado por Obra Determinada o Tiempo Determinado por un máximo de 6 meses o lo que dure cubrir una suplencia por incapacidad, tendrán derecho a las prestaciones de Ley, independientemente de las horas contratadas.

A continuación enunciamos las prestaciones a que tiene derecho el personal de nómina al formar parte de la Institución:

Prestaciones de Ley:

Aplica para todos los colaboradores de Nómina A y B:

- Aguinaldo 15 días
- Días inhábiles según la LFT
- Seguro Social
- INFONAVIT
- Vacaciones según la LFT
- Prima Vacacional
- Licencia para padres de niños con cáncer
- Permiso por adopción
- Permiso por lactancia
- Permiso por paternidad

Prestaciones Mayab

Aplica para todos los colaboradores de Nómina A con contrato de tiempo indeterminado.

- Aguinaldo superior a la LFT
- Caja de Ahorro
- Fondo de ahorro
- Plan de ahorro para el retiro
- Seguro de vida
- Seguro de gastos médicos mayores
- Vales de despensa

Aguinaldo

La Universidad Anáhuac Mayab otorga a todos sus colaboradores por concepto de aguinaldo 15 días de sueldo diario nominal calculado en proporción al tiempo trabajado en el año.

Si la persona cuenta con Nómina A el aguinaldo será sobre 30 días de sueldo diario nominal, si ha trabajado un año natural completo, o en su defecto la parte proporcional.

El aguinaldo se paga dentro de los 20 primeros días del mes de diciembre de cada año.

Prima Vacacional

La Universidad Anáhuac Mayab otorga a sus colaboradores una prima vacacional del 25% de su salario diario por los días de vacaciones que les correspondan.

Vacaciones

Todos los colaboradores de la Universidad Anáhuac Mayab, tienen de-recho a disfrutar de un período anual de vacaciones. Para los colaboradores Nómina A y B se otorgarán de acuerdo con lo que marca la Ley Federal del Trabajo.

ANTIGÜEDAD	DÍAS
1 año	12 días
2 años	14 días
3 años	16 días
4 años	18 días
5 años	20 días
6 a 10 años	22 días
11 a 15 años	24 días
16 a 20 años	26 días
21 a 25 años	28 días
26 a 30 años	30 días
31 a 35 años	32 días

Días inhábiles

- Los días de suspensión de labores que marca la Ley Federal de Trabajo son:
- 1º de enero
 - Primer lunes de febrero (en sustitución al 5 de febrero)
 - Tercer lunes de marzo (en sustitución al 21 de marzo)
 - 1º de mayo
 - 16 de septiembre
 - Tercer lunes de noviembre (en conmemoración al 20 de noviembre)
 - 1º de diciembre de cada 6 años (cambio de Gobierno Federal)
 - 25 de diciembre.

Seguro Social

La Universidad Anáhuac Mayab afilia al IMSS a todos sus colaboradores, de manera que puedan disfrutar de los servicios de atención médica, pensiones, incapacidades, guardería, dote matrimonial, etc. Las incapacidades otorgadas por el IMSS, se deberán presentar a Capital Humano al día siguiente de su inicio.

INFONAVIT

La Universidad Anáhuac Mayab realiza para todo el personal, la atación del 5% de las remuneraciones mensuales al INFONAVIT, con el propósito de que sus colaboradores gocen de los beneficios del crédito para la adquisición o mejora de su vivienda.

Permiso por paternidad

Es un permiso establecido por ley que le permite al colaborador ausentarse del trabajo durante 5 días laborables con goce de sueldo por el nacimiento de su hija o hijo.

Permiso por adopción

Es un derecho que permite disfrutar de un periodo de descanso con goce de sueldo a partir de la fecha en que se recibe a la persona menor de edad adoptada. Para mujeres la LFT contempla seis semanas, y para los hombres cinco días hábiles.

Permiso por lactancia

Es un derecho que permite a la madre colaboradora disponer de tiempo dentro de tu jornada laboral para la lactancia durante los primeros seis meses.

Licencia para padres con niños con cáncer

Es un derecho que permite al colaborador ausentarse temporalmente del trabajo para acompañar y cuidar a una hija o hijo de hasta 16 años durante periodos críticos de tratamiento oncológico, hospitalización o cuidados paliativos.

Prestaciones Mayab

Además de las prestaciones descritas anteriormente la Universidad Anáhuac Mayab ofrece las siguientes:

Fondo de ahorro

El plan de fondo de ahorro está formado por contribuciones de la Universidad y del colaborador, siendo en ambos casos el 10% de su sueldo diario nominal. Su tope es el equivalente a 1.3 veces la unidad de medida de actualización.

El ejercicio del fondo de ahorro es del 1° de enero al 31 de diciembre. La aportación no genera impuestos.

Vales de despensa

Con el objetivo de ayudar a mejorar la economía familiar, la Universidad otorga a sus colaboradores, por concepto de Previsión Social, vales de despensa electrónicos por un importe equivalente al 10% de su sueldo diario nominal, siempre y cuando este importe no rebase lo establecido por la Ley de Impuesto Sobre la Renta.

Esta prestación se paga en forma quincenal.

Seguro de gastos médicos mayores

La Universidad Anáhuac Mayab contrata un seguro de gastos médicos mayores para cuando se presenta la necesidad de cubrir gastos derivados de una enfermedad o accidente sufrido por el empleado, sus hijos(as) hasta los 18 años de edad, y esposa o esposo según corresponda. El costo del seguro del empleado y los dependientes antes señalados es cubierto totalmente por la Universidad. Se recomienda leer las condiciones generales de la póliza de Gastos Médicos Mayores que Capital Humano les proporcionará a sus colaboradores.

Seguro de vida

La Universidad Anáhuac Mayab contrata una póliza de seguro de vida, en beneficio de cada uno de sus colaboradores con Nómina A: Contará esta prestación de acuerdo a la política vigente del grupo.

Plan de ahorro para el retiro

La Universidad Anáhuac Mayab en beneficio de sus colaboradores con Nómina A pone a su disposición el Plan de Ahorro para el retiro, dicha prestación se otorga acorde a la política vigente.

Caja de ahorro

La Universidad Anáhuac Mayab, en beneficio de sus colaboradores con Nómina A, pone a su disposición el servicio de Caja de Ahorro, una herramienta que fomenta el hábito del ahorro, facilita la administración de recursos.

Otros Beneficios.

Becas para estudios de Licenciatura para hijos

La Universidad Anáhuac Mayab, consciente de apoyar a los hijos de sus colaboradores en su desarrollo profesional ofrece un apoyo de beca de hasta un 60%* para estudios de Licenciatura dentro de la Universidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos académicos del reglamento de becas. Los requisitos más importantes son mantener un promedio de 8.5 mínimo y demostrar que necesita la beca. Por consiguiente, los colaboradores con Nómina A que tengan por lo menos un año de antigüedad dentro de la Universidad, tienen derecho a solicitar becas de licenciatura para sus hijos. Para solicitarla deberá llenarse la solicitud correspondiente en el Departamento de Becas. La beca cubre exclusivamente la inscripción y las colegiaturas.

*La aprobación de este beneficio está sujeta al número de becas existente y a la evaluación de la solicitud por parte del comité de Becas.

Becas para estudios de Posgrado

Apoyo institucional que permite al colaborador solicitar una beca para cursar estudios de Posgrado en la Universidad Anáhuac Mayab. El otorgamiento y el porcentaje de beca están sujetos a evaluación y disponibilidad presupuestal, entre otros requisitos.

Días de Asueto

La Universidad contempla autorizar semestralmente días adicionales de descanso independientes de los días de descanso obligatorio establecidos por ley.

Permiso por matrimonio religioso

La Universidad contempla autorizar semestralmente días adicionales de descanso independientes de los días de descanso obligatorio establecidos por ley.

Justificación por fallecimiento de familiar

La Universidad otorga justificación de 3 días hábiles con goce de sueldo ante el fallecimiento de un familiar directo: padre, madre, hermano, cónyuge o hijos.

2.3 Servicios.

Seguridad



La Universidad Anáhuac Mayab cuenta con el servicio de vigilancia las 24 horas del día durante todos los días de la semana.

La seguridad es una labor de todos, el personal ha de contribuir al resguardo de equipo, pertenencias y espacios asignados.

Normas de seguridad

El personal que ingrese en un horario fuera de oficina, así como cualquiera que se quede a laborar fuera del horario normal (de lunes a viernes de 7:00 a 22:30 hrs. y sábados de 7:00 a 15:30 hrs.), debe reportarse con el personal de Vigilancia en turno. Fuera de los horarios de trabajo, no se permitirá la entrada a ninguna persona sino cuenta con autorización previa de la Vicerrectoría de Administración y Finanzas.

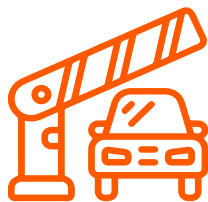
- El personal administrativo, maestros y alumnos deberán notificar a vigilancia cuando traigan equipo, material, etc., de su propiedad.
- El personal administrativo, maestros y alumnos no podrán llevarse pertenencias de la Universidad a menos que cuenten con una autorización escrita firmada por las personas indicadas y dará una copia al personal de vigilancia para poder darle seguimiento, la hoja deberá tener además de la firma de autorización, la firma de la persona que lo está llevando, nombre completo y dirección.

Mantenimiento



Es responsabilidad del personal de la Universidad Anáhuac Mayab colaborar para mantener en óptimas condiciones de limpieza las instalaciones.

Estacionamiento



La Universidad Anáhuac Mayab cuenta con estacionamientos debidamente señalados como de alumnos, por una parte y de personal docente, administrativo y visitas por la otra.

Es importante seguir las pautas acerca del uso de estacionamiento marcadas por la Vicerrectoría de Administración y Finanzas.

Capilla



Parte fundamental de la misión de la Universidad Anáhuac Mayab es la formación integral. En esta tarea de formación, el Área Espiritual es un aspecto trascendental, por esta razón, se cuenta con el apoyo de sacerdotes quienes imparten diversos servicios ministeriales y dirección espiritual a Docentes, Administrativos y Alumnos.

Se celebra la Santa Misa todos los días, en los siguientes horarios:

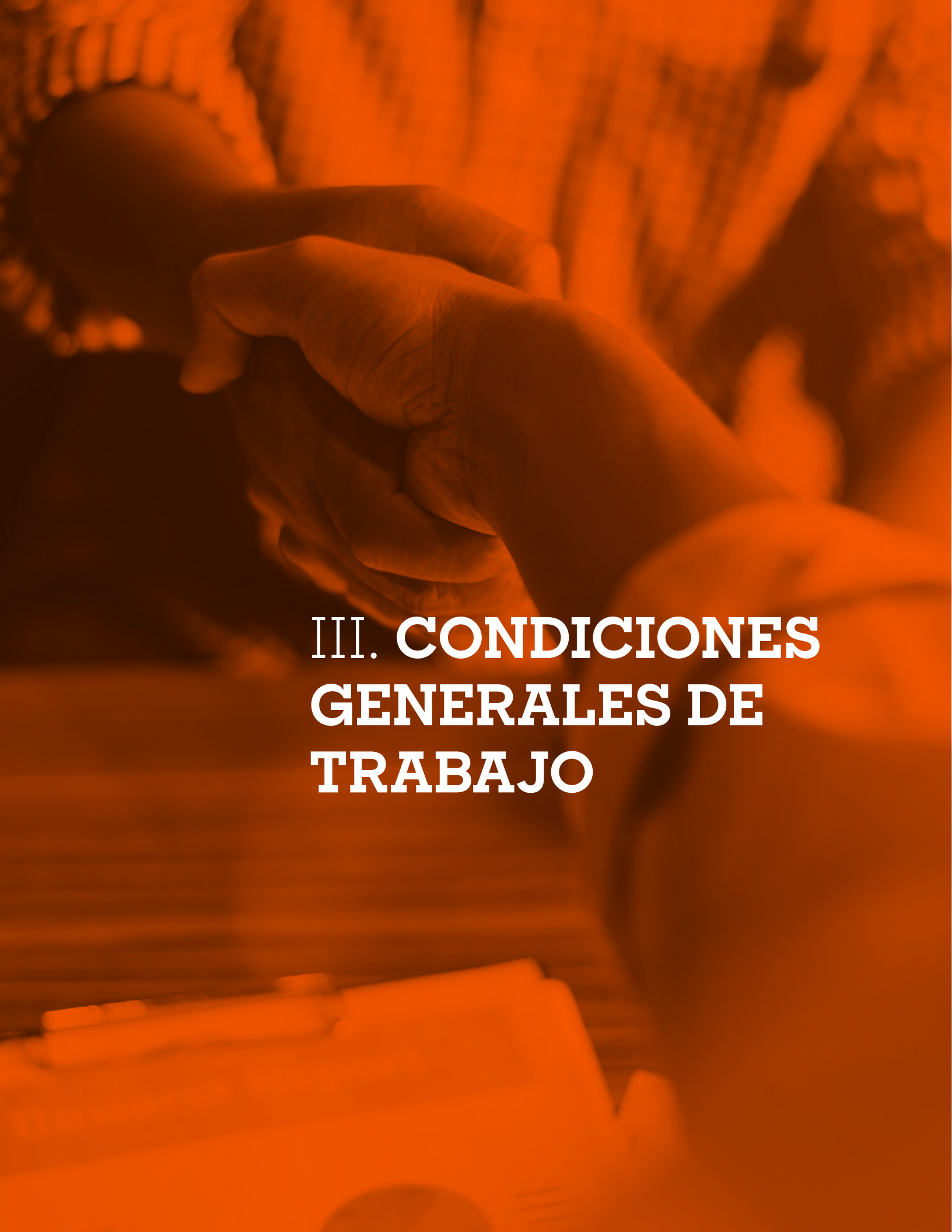
- Lunes a viernes: 8:30 y 13:30 hrs.
- Confesiones y Acompañamiento espiritual: Horarios por cita

*Horarios sujetos a cambio.

Recursos Materiales



La Vicerrectoría de Administración y Finanzas es un área de servicios, por tal motivo es la responsable de proveer todo lo necesario y realizar los pagos correspondientes a gastos departamentales; esto con el fin de poder desempeñar nuestro trabajo lo mejor posible. Los egresos se realizan a través de los recursos que disponga en el presupuesto. Se exhorta al uso adecuado y estrictamente laboral de estos recursos.



III. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

El presente reglamento pretende brindar los elementos necesarios que faciliten la convivencia y el respeto desde nuestras áreas de trabajo con el fin de fomentar el cumplimiento de la Misión de la Universidad Anáhuac Mayab.

A continuación algunos elementos a seguir:

3.1 Disposiciones generales

PRIMERA. Se formula el presente Reglamento Interior de Trabajo a efecto de regular el desarrollo de las labores de los colaboradores de Investigaciones y Estudios Superiores, S.C., con domicilio en Km.15.5, Carr. Mérida Progreso, Int. Km. 2, Carretera a Chablekal CP 97308, Mérida, Yucatán, México, o en cualquier otro Centro de Trabajo con la misma razón social y/o lugar destinado para el desarrollo del trabajo bajo la modalidad de teletrabajo.

Asimismo, este Reglamento surtirá efectos en cualquier otro domicilio que en lo futuro la Institución estableciera de acuerdo con lo que dispone el Capítulo Quinto, Título Séptimo, artículos 422, 423, 424 y 425 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA. Los colaboradores y la Institución reconocen que Investigaciones y Estudios Superiores, S.C., es una entidad privada, conforme a sus estatutos, y es su único y exclusivo patrón para todos los efectos legales a que haya lugar.

TERCERA. Ambas partes acuerdan que para efectos del artículo 127, fracción IV Bis de la Ley, la Institución tiene su centro de trabajo el ubicado en Km.15.5, Carr. Mérida Progreso, SN, CP 97308, Mérida, Yucatán, México

El presente Reglamento tendrá aplicación y jurisdicción en el centro de trabajo de la Institución anteriormente mencionado, así como en cualquier otro domicilio presente o futuro de la Institución.

En virtud de lo anterior, los colaboradores deberán de cumplir con las disposiciones contenidas en este Reglamento, así como cualquier otra disposición transitoria o permanente señalada por la Institución.

Forman parte de este Reglamento los manuales, normas, códigos, circulares, políticas y demás cuerpos normativos, que se señalan a continuación, así como los establecidos por la Institución para el mejor desempeño de las funciones de los colaboradores.

- NOM-002-STPS-2010. Relativa a condiciones de seguridad, prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.
- NOM-019-STPS-2011. Relativa a la constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.
- NOM-025-STPS-2008. Relativa a condiciones de iluminación en los centros de trabajo.
- NOM-026-STPS-2008. Relativa a colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías.
- NOM-030-STPS-2009. Relativa a servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-funciones y actividades.
- NOM-034-STPS-2016. Relativa a condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de colaboradores con discapacidad en los centros de trabajo.
- NOM-035-STPS-2019. Relativa a factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

No obstante, lo anterior, todas las normas, medidas y especificaciones relativas a la organización, operación y administración son propias de la Institución y, por consiguiente, discrecionalmente se podrá establecer disposiciones para tal efecto sin previo aviso.

Adicionalmente, la Institución está comprometida con la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación, el acceso a una vida libre de violencia, la igualdad, la equidad, el desarrollo íntegro de la personalidad, el equilibrio ecológico y la protección al medio ambiente. Derivado de lo anterior, todos los colaboradores de la Institución deben de ser promotores de dichos compromisos.

CUARTA. El Reglamento podrá ser modificado o adicionado en cualquier tiempo, previo acuerdo por escrito entre la Institución y los colaboradores.

QUINTA. Las violaciones y contravenciones a lo dispuesto en el Reglamento se sancionarán en la forma y términos que se señalan en el capítulo relativo a medidas disciplinarias de éste y a la Ley Federal del Trabajo.

Las declaraciones anteriores son motivo determinante para la celebración del Reglamento y para efectos de su interpretación buscará favorecer al mejor desempeño del trabajo y la obtención de la mejor calidad en los servicios de la Institución.

SEXTA. - La Institución no contrata a colaboradores menores de edad para ninguna actividad dentro o fuera de las instalaciones de conformidad a lo dispuesto por los artículos del 173 al 180 de la Ley Federal del Trabajo.

3.2 Del ingreso al servicio.

ARTÍCULO 1. Todos los colaboradores por el simple hecho de ingresar al servicio de la Institución están obligados a conocer el presente Reglamento y quedan sujetos de forma obligatoria al mismo.

Para ingresar a prestar sus servicios para la Institución, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Tener más de 18 años.
- b) Acreditar tener aptitud suficiente para el puesto o categoría para el cual se le desea contratar.
- c) Firmar al momento de su ingreso el Contrato Individual de Trabajo.
- d) Al momento de llenar su solicitud de empleo deberán de entregar los documentos que le sean requeridos por la Institución.
- e) En su caso, someterse y pasar satisfactoriamente los exámenes médicos previos o periódicos que la Institución en su caso considere convenientes, debiendo proporcionar a la Institución y al médico de ésta todos los datos e informes que se le soliciten. Igualmente, deberá aprobar los exámenes generales que le sean aplicados por la Institución.
- f) Presentar cualquier documento, licencia o autorización que exijan las autoridades para el desempeño de las labores que vaya a desarrollar el colaborador de que se trata.

La Institución queda eximida de readmitir a colaboradores que hayan cometido faltas graves, incumplido el presente reglamento o cualquier disposición normativa, y/o hayan actualizado alguna de las causales que contempla la Ley.

3.3 Equipo de trabajo, herramientas y otros materiales.

ARTÍCULO 2. Los colaboradores expresamente reconocen que cualquier equipo y herramienta de trabajo que les sean proporcionados por la Institución para el desempeño de sus funciones son propiedad exclusiva de la Institución. En consecuencia, los colaboradores deberán mantener dicho equipo y herramientas de trabajo en excelentes condiciones y dentro del centro de trabajo, a menos que sea requerido por la naturaleza de los servicios y previa autorización por escrito por parte de la Institución. Dicho equipo y herramienta de trabajo deberán ser devueltos en cualquier momento a solicitud de la Institución o al término de la relación de trabajo, cualquiera que sea la causa. La entrega de equipos, herramientas o materiales podrá documentarse mediante los formatos, registros, correos, sistemas o medios institucionales que determine la Institución. Adicionalmente, los colaboradores convienen en seguir las disposiciones contenidas en las políticas aplicables.

Los colaboradores estarán obligados a guardar estricta reserva de la información, procedimientos y todos aquellos hechos y actos que con motivo de su trabajo sean de su conocimiento y por lo tanto, se obligan a no utilizar en su beneficio, o en beneficio de terceras personas ya sea directa o indirectamente la información, actos y demás hechos que sean de su conocimiento, en especial toda aquella información, procedimientos, secretos comerciales, industriales, etc., que se encuentran protegidos por la ley y/o que sean propiedad de la Institución y/o de sus clientes y/o de sus socios de negocios, de conformidad con las políticas aplicables.

Los colaboradores manifiestan su conocimiento de que el incumplimiento de las obligaciones pactadas en este artículo, las políticas aplicables, darán motivo para la aplicación de las sanciones descritas en el Reglamento o para la rescisión de su contrato individual de trabajo con causa justificada y sin responsabilidad para el patrón, a discreción de la Institución o para la terminación de su contrato de prestación de servicios sin responsabilidad para la Institución.

ARTÍCULO 3. Los colaboradores tienen la obligación de sujetarse a las reglas relativas al uso de equipo de cómputo, vehículos, programas, aplicaciones, licencias de software, computadoras, teléfonos celulares, líneas telefónicas, correo electrónico, internet, plataformas digitales y demás recursos tecnológicos proporcionados por la Institución, así como a las disposiciones establecidas o que lleguen a establecerse en las políticas aplicables.

Asimismo, los colaboradores se comprometen a hacer buen uso de los recursos tecnológicos de la Institución, exclusivamente para fines relacionados con el desempeño de sus funciones, de conformidad con las políticas internas, la legislación aplicable y las medidas de seguridad de la información que determine la Institución.

La Institución podrá administrar, supervisar, auditar, respaldar, conservar, restringir o revisar el uso de sus recursos tecnológicos institucionales, incluyendo equipos, cuentas, sistemas, correo electrónico, accesos a internet, plataformas digitales, archivos, documentos, comunicaciones y registros generados o almacenados en dichos recursos, cuando ello sea necesario para fines de seguridad, continuidad operativa, cumplimiento normativo, protección de información institucional, investigación de incidentes o atención de requerimientos legales.

Los colaboradores reconocen que las cuentas institucionales, sistemas, accesos y demás recursos tecnológicos proporcionados por la Institución son herramientas de trabajo administradas por ésta, por lo que deberán usarlos de manera responsable, confidencial y conforme a las políticas aplicables. Asimismo, deberán resguardar sus usuarios, contraseñas y demás mecanismos de autenticación, quedando prohibido compartirlos o permitir su uso por terceras personas. La administración o restablecimiento de cuentas se realizará únicamente mediante los procedimientos autorizados por la Institución, sin que el colaborador deba proporcionar su contraseña.

ARTÍCULO 4. La Institución proporcionará las sillas y asientos necesarios a sus colaboradores. Todos los colaboradores deberán cuidar las sillas y asientos que les han sido proporcionados por la Institución y deberán mantenerlos en el lugar de trabajo que les ha sido asignado.

ARTÍCULO 5. La Institución determinará cuál equipo de seguridad es necesario para cada trabajo y es obligación de cada colaborador el utilizarlo y hacer uso adecuado del mismo en todo momento. Dicho equipo será cambiado o sustituido cuando no se encuentre en condiciones de seguir utilizándose a causa del deterioro ocasionado por el uso normal. Será responsabilidad del colaborador notificar a la Institución de cualquier falla en el equipo de seguridad.

ARTÍCULO 6. Para los efectos indicados en la disposición anterior, las partes o personas responsables del equipo e instrumentos tendrán la obligación de inspeccionar los instrumentos, materiales, equipos al ser devueltos para verificar que no hayan sido cambiados, destruidos o perdidos.

Cuando falte, sea cambiado o destruido algún equipo, material o instrumento, el responsable dará aviso inmediato de estas anomalías a quien corresponda con el objeto de que se determine si estas anomalías son imputables al colaborador.

ARTÍCULO 7. Los colaboradores serán responsables de las pérdidas o menoscabo de los implementos de trabajo y de las mercancías que se encuentren en la Institución, cuando se cause por la mala utilización de estos, por dolo o negligencia.

ARTÍCULO 8. Cuando por necesidades del trabajo y de acuerdo con la posición del colaborador, éste reciba como herramienta para realizar sus funciones una Tarjeta de Crédito Corporativa de la Institución, el mismo deberá apegarse para su uso de forma estricta a las políticas de la Institución. Cualquier incumplimiento a dicha práctica o política que emita la Institución será considerado como una violación a este Reglamento y por ende será sujeto de medidas disciplinarias hasta e incluyendo la rescisión de la relación de trabajo con causa justificada y sin responsabilidad para la Institución.

3.4 Lugar y tiempo para comenzar y terminar las jornadas.

ARTÍCULO 9. Los colaboradores deberán iniciar y concluir su jornada de trabajo en los horarios establecidos para su puesto, conforme a su Contrato Individual de Trabajo, las políticas internas aplicables y las necesidades de la Institución. La jornada deberá desarrollarse en las oficinas de la Institución o en el lugar que ésta determine para el desempeño de las funciones.

La acumulación de tres retardos en un periodo de treinta días naturales podrá ser considerada equivalente a una inasistencia injustificada para efectos disciplinarios, previa valoración del caso y conforme al procedimiento previsto en este Reglamento.

ARTÍCULO 10. En caso de ausencia injustificada, no se generará el salario correspondiente al tiempo no laborado, sin perjuicio de las medidas disciplinarias aplicables conforme a la Ley y al presente Reglamento.

Si la persona colaboradora acumula más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso o causa justificada, podrá aplicarse la medida disciplinaria correspondiente, incluyendo, en su caso, la rescisión de la relación de trabajo con causa justificada y sin responsabilidad para la Institución.

Los permisos para ausentarse del trabajo deberán ser otorgados por la Institución anticipadamente y podrán ser justificados con la presentación de certificado médico, incapacidad del IMSS o cualquier otro documento aplicable, antes de los dos días posteriores a su regreso al trabajo.

3.5 Jornada de trabajo.

ARTÍCULO 11. Los colaboradores prestarán sus servicios dentro de una jornada acorde con la legislación vigente, conforme al horario que determine la Institución, atendiendo a la naturaleza del puesto, el Contrato Individual de Trabajo, las necesidades operativas, académicas, administrativas y de servicio, y sin exceder los máximos legales aplicables.

La jornada podrá distribuirse en cinco o seis días a la semana, de conformidad con el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones aplicables, de acuerdo con las necesidades de la Institución. La Institución podrá organizar, repartir, modificar o ajustar los horarios de trabajo, descansos y tiempos destinados para alimentos, siempre que se respeten los límites legales, las condiciones laborales aplicables y las necesidades del servicio.

Los colaboradores tendrán derecho a disfrutar de por lo menos 60 minutos diarios intermedios para descanso y toma de alimentos. Cuando dicho periodo pueda disfrutarse fuera de las instalaciones de la Institución, no será considerado como parte de la jornada de trabajo; en caso contrario, se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 12. Cuando los colaboradores presten sus servicios fuera del centro de trabajo, deberán sujetarse a los horarios, instrucciones y disposiciones que determine la Institución para la ejecución de sus labores, conforme al Contrato Individual de Trabajo, las políticas aplicables y las necesidades del servicio. La Institución podrá ajustar los horarios cuando dichas necesidades lo requieran, siempre que no se excedan los máximos legales de jornada ni se afecten los derechos laborales aplicables.

ARTÍCULO 13. Los colaboradores tendrán derecho a disfrutar vacaciones, de conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo; las vacaciones serán concedidas siempre y cuando sean solicitadas con cinco días de anticipación, y/o no sea necesaria la asistencia del colaborador y con la previa autorización de su jefe inmediato.

ARTÍCULO 14. El tiempo extraordinario deberá ser previamente autorizado por escrito por la Institución, a través de la persona facultada para ello, conforme a las necesidades del servicio y sin exceder los límites establecidos por la Ley Federal del Trabajo. Queda prohibido laborar tiempo extraordinario sin dicha autorización; su incumplimiento podrá dar lugar a medidas disciplinarias, sin perjuicio del pago que legalmente corresponda por el tiempo extraordinario efectivamente laborado y acreditado conforme a los controles y políticas aplicables.

ARTÍCULO 15. La Institución podrá modificar o ajustar los horarios de trabajo cuando las necesidades operativas, académicas, administrativas o de servicio lo requieran, previo aviso a los colaboradores con al menos 36 horas de anticipación o, en caso de urgencia, con al menos 24 horas.

ARTÍCULO 16. Los colaboradores no deberán laborar tiempo extraordinario sin autorización previa por escrito y expresa de la Institución, emitida por la persona facultada para ello. Cuando por necesidades del servicio se requiera laborar tiempo extraordinario, éste deberá sujetarse a los límites, controles, registros y pagos previstos en la Ley Federal del Trabajo y en las políticas aplicables.

3.6 Salario, pagos y deducciones.

ARTÍCULO 17. El pago de salarios se realizará quincenalmente a través de depósito bancario o transferencia electrónica a la cuenta bancaria del colaborador, por lo que éstos expresamente convienen recibir su salario y el pago de cualquier otra prestación a la que tengan derecho a través de estos medios.

ARTÍCULO 18. Los colaboradores reconocen que la Institución podrá hacer el pago de los salarios por medio de depósitos a las cuentas bancarias que se asignen a los colaboradores, para este efecto, queda entendido y convenido que el simple depósito en la cuenta del colaborador hará las veces de comprobante de pago en términos de lo dispuesto por los artículos 101 y 804 de la Ley y se tendrá por hecho el pago para todos los efectos legales correspondientes, aun cuando no conste la firma del colaborador.

El comprobante de depósito, transferencia, recibo de nómina, CFDI o constancia de pago correspondiente acreditará el pago realizado, aun cuando no conste la firma autógrafa del colaborador, siempre que se cumpla con los requisitos previstos en la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones aplicables. Los colaboradores deberán revisar oportunamente los pagos recibidos y, en su caso, informar a Capital Humano cualquier aclaración, diferencia o reclamación relacionada con su salario, prestaciones, deducciones o conceptos de pago. Cuando la aclaración resulte procedente, los ajustes correspondientes se realizarán en el periodo de nómina que determine la Institución, conforme a la Ley y a las políticas aplicables.

Si la Institución establece un sistema que utilice firma electrónica para la firma de los recibos de salario o cualquier otro documento laboral, incluyendo políticas, contratos, entre otros, los colaboradores convienen obedecer los mismos y reconocen que serán los únicos responsables de la modificación, creación y uso de sus contraseñas, PIN, nombre de usuario, códigos de acceso, certificados digitales y/o cualquier otro elemento del sistema de firma electrónica implementado por la Institución para el cual las partes convienen que las firmas electrónicas tendrán la misma fuerza probatoria que tendría una firma autógrafa en términos de los artículos 776, 836-A a 836-D de la Ley y demás aplicables.

ARTÍCULO 19. El pago de los salarios correspondientes al tiempo extraordinario autorizado por escrito, laborado y acreditado se efectuará en el día de pago de salarios ordinarios y quedará amparado en el recibo de pago correspondiente. En caso de existir alguna diferencia o aclaración sobre tiempo extraordinario, el colaborador deberá reportarla a Capital Humano conforme a los procedimientos y políticas aplicables.

ARTÍCULO 20. La Institución deducirá del salario del colaborador las cantidades que correspondan de conformidad con el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 21. Los colaboradores deberán seguir las disposiciones y políticas emitidas por la Institución en materia de procedimientos de solicitud de anticipos, reembolso de gastos y comprobantes.

3.7 Disposiciones disciplinarias y sanciones.

ARTÍCULO 22. La Institución podrá aplicar a los colaboradores medidas disciplinarias consistentes en amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión temporal sin goce de sueldo, según la naturaleza y gravedad de la falta, la reincidencia y las circunstancias del caso.

La suspensión como medida disciplinaria no podrá exceder los días establecidos conforme a la Ley Federal del Trabajo, y el colaborador tendrá derecho a conocer los motivos de la sanción, así como a manifestar lo que a su derecho convenga.

Las medidas disciplinarias podrán aplicarse de manera progresiva o inmediata, según la gravedad de la conducta, sin perjuicio de las causales de rescisión de la relación de trabajo previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en el presente Reglamento y en las demás disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 23. Las causas para obtener una advertencia verbal o por escrito, que, por su gravedad, a juicio de la Institución, no sean causa de suspensión ni motivo de rescisión del contrato serán las siguientes:

- a) Contravenir disposición alguna de la Institución, incluyendo todos los lineamientos, reglamentos, políticas, procesos y otros relacionados con normativa.
- b) Uso del teléfono celular durante la atención a estudiantes, aspirantes, usuarios, proveedores, visitantes o público en general, salvo que sea necesario para el desempeño de sus funciones.
- c) Vender o rifar mercancías u objetos durante las horas de trabajo o dentro del lugar de trabajo o realizar actos que impliquen aportaciones económicas del personal dentro del centro de trabajo.
- d) Poca productividad o calidad en el desempeño de sus labores.
- e) No informar oportunamente a su jefe inmediato la necesidad de ausentarse del trabajo, o no seguir el procedimiento establecido por la Institución para la solicitud y autorización de permisos, salvo que por alguna causa fortuita le sea imposible informarlo.
- f) Que el colaborador haga de manera negligente mal uso o no cuide los instrumentos de trabajo que se le proporcionen y que los mismos son propiedad de la Institución, siempre que el mal uso o su cuidado, no sea de tal manera grave que amerite la aplicación de una sanción más severa.
- g) Que el colaborador no mantenga una relación cordial y de respeto con sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos.

- h) Que el colaborador no mantenga limpia y en orden el área de trabajo a su cargo o herramientas de trabajo, de tal manera que afecte la apariencia general del lugar en que labore.
- i) Que el colaborador no se presente al desempeño de sus labores con una apariencia limpia y adecuada, de conformidad con las políticas que al efecto establezca la Institución.
- j) Que el colaborador utilice para fines de obtener lucro y/o beneficio personal los recursos electrónicos que la Institución le proporcione para el desempeño de sus funciones tales como teléfono, teléfonos celulares, correo electrónico y equipo de cómputo. Asimismo, usar para asuntos personales el equipo, útiles, materiales, muebles o vehículos que la Institución proporcione o deje en disponibilidad del colaborador para el desempeño de sus labores.
- k) Hacer uso personal de los teléfonos, aparatos electrónicos y demás herramientas de trabajo sin autorización del superior jerárquico.
- l) Permanecer en el área de trabajo o en las instalaciones de la Institución una vez concluida la jornada laboral, por un lapso mayor de treinta minutos, sin autorización de la persona facultada para ello o sin que exista una necesidad de servicio autorizada por la Institución.
- m) Hacer mal uso del agua, luz y otros recursos o dejar deliberadamente y/o negligentemente abiertas las llaves del agua o encendidas las luces y equipos electrónicos.
- n) No informar oportunamente a la Institución la existencia de relaciones de parentesco, afinidad, relación afectiva o de pareja entre colaboradores, cuando éstas impliquen subordinación directa o indirecta, participación en procesos de contratación, evaluación, promoción, autorización, asignación de beneficios, toma de decisiones laborales o cualquier posible conflicto de interés; así como no atender las medidas que la Institución determine conforme a sus políticas internas para prevenir trato preferencial o afectación a la imparcialidad.
- o) Incumplir las disposiciones institucionales en materia de trato digno, sana convivencia y cero tolerancia a la violencia, incluyendo la omisión de informar por los canales correspondientes hechos de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia de los que tenga conocimiento, cuando la conducta no amerite una sanción mayor conforme a la Ley, los protocolos institucionales o el presente Reglamento.
- p) Introducir, poseer o consumir bebidas alcohólicas o sustancias prohibidas en las instalaciones de la Institución, o presentarse bajo sus efectos, salvo prescripción médica informada cuando legalmente corresponda, siempre que la conducta no amerite una medida disciplinaria más severa conforme a la Ley o al presente Reglamento.
- q) En general, cualquier incumplimiento a las disposiciones del presente Reglamento que, por su naturaleza y gravedad, no amerite la aplicación de una medida disciplinaria más severa.

ARTÍCULO 24. La Institución podrá imponer suspensión de uno a ocho días sin goce de sueldo, atendiendo a la naturaleza, gravedad, reincidencia y circunstancias del caso, por las causas que a continuación se detallan, de manera enunciativa y no limitativa:

- a) Inasistencia injustificada a reuniones de trabajo, reuniones institucionales o reuniones con estudiantes, aspirantes, usuarios, proveedores, autoridades o terceros relacionados con la Institución.
- b) Acumular tres retardos en un periodo de 30 días naturales.
- c) Vender o rifar mercancías u objetos durante las horas de trabajo o dentro del lugar de trabajo.
- d) Pintar, escribir, dañar o colocar expresiones, imágenes o mensajes ofensivos, discriminatorios, obscenos o contrarios al respeto debido, en baños, mobiliario, equipos, herramientas de trabajo, instalaciones de la Institución o bienes de terceros relacionados con ésta.
- e) Integrar, promover o participar en grupos o actos que tengan por objeto alterar el orden, interrumpir injustificadamente las labores, afectar la disciplina laboral o poner en riesgo la seguridad de las personas o instalaciones, sin menoscabo de los derechos reconocidos por la Ley.
- f) Hacer cualquier clase de propaganda durante las horas de trabajo o dentro de los lugares de trabajo.

- g) Actuar en contravención de las normas de respeto, orden, disciplina, trato digno y sana convivencia establecidas por la Institución.
- h) Tirar basura dentro y fuera de las instalaciones o recintos de la Institución, fuera de los recipientes destinados para este fin.
- i) Trabajar tiempo extraordinario sin estar previamente autorizado para ello por escrito.
- j) Dormir dentro de las instalaciones de la Institución durante la jornada de trabajo.
- k) Realizar ofensas físicas, verbales, visuales o por cualquier medio en contra de integrantes de la comunidad universitaria o terceros relacionados con la Institución, basadas en sexo, edad, raza, color, orientación sexual, discapacidad, origen étnico o nacional, religión, condición social, estado de salud, estado civil o cualquier otra condición que afecte la dignidad de la persona y genere hostilidad en el ambiente de trabajo o de la Institución.
- l) Suspender abandonar o interrumpir sus labores antes de la hora de salida, sin autorización de la persona facultada para ello o sin causa justificada.
- m) Hacer mal uso del agua o dejar deliberadamente y/o negligentemente abiertas las llaves del agua.
- n) Hacer fuego, producir chispas o realizar cualquier actividad que genere riesgo de incendio, explosión o afectación a la seguridad de las personas, bienes o instalaciones, sin autorización de la Institución.
- o) Reincidencia en cualquiera de las disposiciones mencionadas en el Artículo anterior.
- p) Incurrir en causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de consecuencias semejantes para el trabajo, la seguridad, la disciplina, el orden o la convivencia institucional, así como aquellas contempladas en el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo.

Las suspensiones previstas en el presente Reglamento se aplicarán una vez valorada la falta correspondiente y determinada la medida disciplinaria aplicable conforme al procedimiento previsto en este Capítulo.

Durante el periodo de suspensión, el colaborador no deberá presentarse ni prestar servicios, por lo que no se cubrirá el salario correspondiente a dicho periodo. La suspensión será programada por la Institución conforme a las necesidades del servicio, con intervención de Capital Humano.

ARTÍCULO 25. Cuando las faltas de asistencia injustificadas no ameriten la rescisión del contrato de trabajo del colaborador de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, se aplicarán las disposiciones disciplinarias de acuerdo con el procedimiento de sanción progresiva de la Institución, incluyendo actas administrativas y suspensión del trabajo hasta por 8 días sin goce de sueldo.

3.8 Obligaciones y prohibiciones.

ARTÍCULO 26. Se considera como justicia, equidad y humanidad el trato digno que el colaborador debe recibir, incluyendo la omisión de expresiones ofensivas, humillantes, denigrantes o contrarias a la sana convivencia. Por lo tanto, todos los colaboradores de la Institución, sin importar la jerarquía de su puesto ni la actividad que realicen en la Institución, deberán dirigirse a los compañeros de trabajo y colegas con respeto y de forma profesional.

ARTÍCULO 27. Los colaboradores deberán cumplir con las obligaciones que les correspondan en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en las políticas internas de la Institución, el presente Reglamento y sus contratos individuales de trabajo.

ARTÍCULO 28. Además de las obligaciones establecidas por virtud de este Reglamento y aquellas establecidas en el Código de Conducta y otras políticas aplicables, el colaborador deberá cumplir con las siguientes disposiciones:

- a) Cumplir con las disposiciones de la Institución.
- b) Informar a la Institución cualquier irregularidad observada en las instalaciones, equipos, herramientas o condiciones de trabajo que pueda afectar la seguridad de las personas, bienes o instalaciones de la Institución.
- c) Informar a la Institución cualquier conflicto de intereses, potencial o real, que pudiese presentarse con respecto de los intereses personales de los colaboradores y los intereses de la Institución. En cuyo caso, el colaborador deberá abstenerse de participar, directa o indirectamente, sobre el proyecto, contratación o situación en que exista la posibilidad de materializarse un conflicto de intereses.
- d) Informar a la Institución de cualquier cambio de domicilio, dentro de los 10 días siguientes a que ocurra dicho cambio.
- e) Participar en los cursos de capacitación presenciales y/o en línea establecidos por la Institución.
- f) Notificar a la Institución en caso de cualquier acto de sabotaje, robo o daños realizados en la propiedad de la Institución o del personal, así como cualquier otro acto que impida el trabajo y el proceso.
- g) Conservar estrictamente la información confidencial, técnica, académica, administrativa, financiera, comercial, datos personales y cualquier otra información reservada a la que tenga acceso con motivo de sus funciones, evitando su uso, divulgación o tratamiento no autorizado.
- h) Cumplir con todas las disposiciones de seguridad, técnicas y administrativas determinadas por la Institución a través de órdenes, reglamentos, instrucciones, notificaciones, avisos, ya sean de carácter general o especial.
- i) Reportar inmediatamente cualquier accidente, lesión, caída o acto de violencia que presencie o del que tenga conocimiento en el lugar de trabajo.
- j) Evitar involucrarse en cualquier conflicto de intereses y apegarse a las políticas de la Institución en todo momento para evitar los mismos.
- k) Cumplir y mantener con precisión y veracidad los libros y registros de la Institución, evitando información falsa, poco clara o engañosa.
- l) Promover la igualdad de oportunidades y evitar la discriminación.
- m) Cumplir y, cuando por sus funciones corresponda, hacer cumplir las políticas que la Institución determine o implemente.
- n) Ejecutar el trabajo con intensidad y esmero apropiados en forma, tiempo y lugar convenidos.
- o) Observar reglas de urbanidad y civilidad.
- p) Restituir a la Institución los materiales no utilizados y conservar en buen estado las herramientas de trabajo.

- q) Informar inmediatamente a la Institución cualquier incumplimiento de las leyes, el presente Reglamento, así como a las políticas de la Institución, cuando el colaborador tenga conocimiento de estos.
- r) Participar y cooperar de manera veraz en cualquier proceso de investigación, aclaración o acta administrativa que lleve a cabo la Institución. El incumplimiento de esta obligación podrá ser considerado desobediencia a una instrucción de trabajo y dará lugar a las medidas disciplinarias que correspondan conforme a la Ley y al presente Reglamento.
- s) Los colaboradores que decidan renunciar deberán notificarlo a su jefe directo, autoridad del área y Capital Humano, procurando hacerlo con al menos dos semanas de anticipación a la fecha en que pretendan separarse de sus funciones, a fin de facilitar la continuidad operativa y entrega de responsabilidades.
- t) Recibir y revisar los recibos de pago de salario, prestaciones, políticas, comunicados o documentos laborales que la Institución ponga a su disposición por medios físicos, electrónicos o institucionales, debiendo informar oportunamente a Capital Humano cualquier aclaración, inconsistencia o falta de recepción del documento correspondiente.
- u) Cumplir con el uso de los sistemas electrónicos que la Institución implemente, incluyendo, de manera enunciativa mas no limitativa, firma electrónica, acceso electrónico a instalaciones, registro de tiempo y asistencia, reportes de reembolso de gastos y cualquier otro sistema previsto en las políticas aplicables, incluyendo la política de ciberseguridad vigente.
- v) Conducirse con estricto apego a las funciones designadas por la Institución, manteniendo en todo momento un trato profesional, respetuoso y acorde con las responsabilidades de su puesto.

ARTÍCULO 29. Queda prohibido a los colaboradores:

- a) Ejercer cualquier tipo de violencia, acoso, hostigamiento, discriminación, insinuación indebida o conducta física, verbal, visual o por cualquier medio que afecte la dignidad de integrantes de la comunidad universitaria o terceros relacionados con la Institución, por razones de sexo, edad, raza, color, religión, discapacidad, origen étnico o nacional, orientación sexual, estado civil, condición social, estado de salud o cualquier otra condición que genere hostilidad en el ambiente de trabajo o institucional.
- b) Solicitar regalos, favores, entretenimiento, servicios o cualquier beneficio personal a estudiantes, aspirantes, usuarios, proveedores, socios de negocio, aliados o terceros relacionados con la Institución.
- c) Dar, aceptar, solicitar u ofrecer regalos, gratificaciones, beneficios, atenciones o cualquier otro incentivo, en efectivo o en especie, que contravengan las políticas de la Institución, puedan generar un conflicto de interés o comprometer la imparcialidad en el desempeño de sus funciones.
- d) Hacer uso de llamadas telefónicas, mensajes, redes sociales o cualquier otro medio de comunicación para asuntos personales durante la jornada laboral, cuando ello interrumpa o afecte el desempeño de sus labores o la prestación del servicio de la Institución.

- e) Ofrecer, prometer, autorizar, entregar, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, por sí o a través de terceros, cualquier pago, gratificación, incentivo, beneficio o estímulo económico o material que no se realice conforme al presente Reglamento, las políticas de la Institución y la legislación aplicable, cuando tenga por objeto influir indebidamente en decisiones, autorizaciones, contrataciones, relaciones institucionales, comerciales o de negocio, en beneficio propio, de terceros o para obtener cualquier ventaja indebida.
- f) Recibir u ofrecer regalos, beneficios o atenciones que no estén permitidos por las políticas de la Institución.
- g) Distraer injustificadamente a otros colaboradores durante la jornada laboral, cuando ello afecte el desempeño de sus labores o la prestación del servicio de la Institución.
- h) Dormir dentro de las instalaciones de la Institución durante la jornada de trabajo.
- i) Permitir el ingreso o permanencia de personas no autorizadas en oficinas, áreas restringidas o espacios de trabajo de la Institución, salvo autorización de la persona facultada para ello.
- j) Usar de manera negligente, descuidada o indebida las herramientas de trabajo, equipo de seguridad, útiles de trabajo o cualquier otro bien proporcionado por la Institución para el desempeño de sus funciones. En caso de pérdida, daño o menoscabo de dichos bienes, deberán realizarse las investigaciones correspondientes para determinar si existe responsabilidad del colaborador. De acreditarse responsabilidad económica, la Institución podrá efectuar las deducciones que correspondan, conforme a los límites establecidos en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones aplicables.
- k) Ausentarse del trabajo sin causa justificada o sin autorización de la persona facultada para ello.
- l) Presentarse a laborar o prestar sus servicios en estado de ebriedad, con aliento alcohólico o bajo el influjo de drogas/narcóticos, así como consumir en el lugar de trabajo o dentro de la jornada de trabajo y/o introducir al trabajo narcóticos, alcohol o drogas.
- m) Portar armas de cualquier tipo en horas de trabajo.
- n) Laborar tiempo extraordinario sin autorización previa por escrito de la Institución, emitida por la persona facultada para ello, así como permitir, instruir o presionar a otros colaboradores para laborar tiempo extraordinario sin la autorización correspondiente.
- o) Discriminar, acosar, hostigar o ejercer cualquier tipo de violencia en contra de integrantes de la comunidad universitaria o terceros relacionados con la Institución, dentro o fuera del centro de trabajo cuando derive de la relación laboral o de los servicios prestados, por motivos de embarazo, parto, lactancia, condiciones de salud, raza, color, religión, origen étnico o nacional, discapacidad física o mental, estado civil, edad, orientación sexual, género, condición social o cualquier otra condición que atente contra la dignidad humana.
- p) Comunicar, compartir, revelar, prestar o permitir el uso de NIP personal, código de acceso, nombre de usuario, certificado digital, contraseña o cualquier otro mecanismo de autenticación utilizado para acceder a sistemas, plataformas o herramientas electrónicas implementadas por la Institución, incluyendo firma electrónica, capacitación, control de tiempo y asistencia, entre otros.

q) Realizar, difundir o publicar expresiones, declaraciones, imágenes, mensajes o contenidos, por cualquier medio físico o electrónico, incluyendo redes sociales, que sean falsos, ofensivos, discriminatorios, amenazantes, difamatorios, contrarios al trato digno, revelen información confidencial o afecten indebidamente la imagen, reputación, derechos o intereses de la Institución, integrantes de la comunidad universitaria o terceros relacionados con ésta.

r) Citar a participantes, proveedores, clientes o cualquier otra persona con quien tuviera relación en virtud de la relación con la Institución, fuera de las instalaciones del centro de trabajo o cualquier otro lugar expresamente designado por la Institución para realizar las actividades relacionadas con su objeto social.

s) Inducir, promover o facilitar que estudiantes, aspirantes, usuarios, integrantes de la comunidad universitaria o terceros relacionados con la Institución realicen actividades que puedan afectar su salud, seguridad o integridad, tales como fumar, consumir bebidas alcohólicas o sustancias prohibidas.

ARTÍCULO 30. Son responsabilidades y obligaciones de la Institución las que a continuación se mencionan:

a) Proporcionar oportunamente a los colaboradores los útiles, equipo (incluyendo equipo de seguridad) y materiales necesarios para la ejecución del trabajo o actividad para la que fueron contratados, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes.

b) Guardar a los colaboradores la debida consideración, absteniéndose de cualquier maltrato de palabra, obra o cualquier conducta contraria al trato digno.

c) Permitir a los colaboradores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente del Estado, de acuerdo con la fracción X del Artículo 132 de la Ley, y en su caso atender y asistir a comisiones sindicales, siempre que notifiquen a la Institución con la oportunidad debida y se cumplan las condiciones previstas en dicha disposición.

d) Investigar cualquier conducta que haya sido reportada como discriminación, acoso laboral o sexual, o cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas, ya sea en contra de cualquier colaborador, proveedor, cliente o persona dentro del centro de trabajo.

e) Participar en la integración y labores de las Comisiones Mixtas establecidas en la Ley.

3.9 Higiene y Seguridad.

ARTÍCULO 31. Los colaboradores están obligados a obedecer las órdenes o instrucciones que reciban de sus superiores en materia de seguridad e higiene, así como usar debidamente el equipo de seguridad que les sea proporcionado por la Institución para evitar accidentes y enfermedades de trabajo.

ARTÍCULO 32. Para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo, la Institución podrá publicar o difundir, en lugares visibles o por los medios institucionales que determine, reglamentos, avisos, instrucciones o comunicados especiales, claros y precisos, relacionados con seguridad, higiene y salud en el trabajo, cuya observancia será obligatoria para los colaboradores, en términos del artículo 134, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

3.10 Enfermedades profesionales y naturales.

ARTÍCULO 33. Los colaboradores deberán sujetarse a los exámenes médicos, medidas profilácticas o disposiciones en materia de salud que sean requeridas por las autoridades competentes, el IMSS, la Ley Federal del Trabajo, las normas oficiales mexicanas aplicables o, en su caso, por la Institución cuando resulte procedente conforme a la naturaleza de sus funciones y a la legislación aplicable.

ARTÍCULO 34. Todo colaborador que sufra un accidente de trabajo o contraiga una enfermedad profesional, estará obligado a sujetarse al examen o exámenes médicos que determine el IMSS y las disposiciones legales aplicables al caso.

ARTÍCULO 35. En relación con los exámenes médicos derivados de un accidente de trabajo o enfermedad profesional a que se refiere el artículo anterior, el colaborador deberá atender las indicaciones del IMSS y proporcionar a la Institución la información o documentación que resulte necesaria para realizar los trámites correspondientes, conforme a las disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 36. Cuando el colaborador se encuentre imposibilitado para asistir al trabajo por enfermedad, accidente, incapacidad o cualquier causa médica justificada, deberá informar a su jefe directo y a Capital Humano tan pronto como tenga conocimiento de dicha situación y, preferentemente, antes del inicio de su jornada laboral o dentro de las primeras dos horas de ésta, salvo caso fortuito, fuerza mayor o imposibilidad material. En caso de que el IMSS expida una incapacidad, el colaborador deberá notificarlo a la Institución y enviar el documento correspondiente dentro de las 24 horas siguientes a su expedición, salvo caso fortuito, fuerza mayor o imposibilidad material.

ARTÍCULO 37. El colaborador deberá justificar su ausencia al trabajo con la incapacidad expedida por el IMSS, reportándola a través del sistema institucional habilitado para tal efecto dentro de las 24 horas siguientes a su expedición. En caso de no contar con acceso al sistema, equipo de cómputo o medios necesarios para realizar el reporte, deberá informar a su jefe inmediato y a Capital Humano dentro del mismo plazo, a fin de recibir las indicaciones correspondientes. En caso de no presentar o reportar la documentación correspondiente, las faltas de asistencia podrán computarse como injustificadas.

ARTÍCULO 38. Cuando algún colaborador tenga conocimiento de padecer una enfermedad contagiosa que pudiera representar un riesgo para otras personas en el centro de trabajo, deberá informarlo a su jefe inmediato y a Capital Humano tan pronto como sea posible, a fin de que la Institución adopte las medidas preventivas que resulten necesarias. Los colaboradores que tengan conocimiento de una situación de posible riesgo sanitario o exposición dentro del centro de trabajo deberán informarlo a su jefe inmediato o a Capital Humano, procurando no divulgar datos personales de salud más allá de lo estrictamente necesario.

3.11 Medidas de seguridad para colaboradoras en estado de gestación y menores de edad.

ARTÍCULO 39. Para los efectos del presente capítulo, se considerarán actividades peligrosas o insalubres aquellas que, por la naturaleza del trabajo, las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presten, o por la composición de los materiales utilizados, puedan representar un riesgo para la salud física o mental de la colaboradora en estado de gestación o lactancia.

ARTÍCULO 40. Las colaboradoras en estado de gestación tendrán los siguientes derechos:

- a) Durante el periodo de embarazo no deberán llevar a cabo ninguna actividad que requiera un esfuerzo considerable o que represente algún peligro para su salud en relación con la gestación.
- b) Tendrán derecho al descanso por maternidad establecido en la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y demás disposiciones aplicables.
- c) El periodo antes mencionado podrá prorrogarse por el tiempo que resulte procedente en caso de que la colaboradora se encuentre imposibilitada para trabajar por causas derivadas del embarazo o del parto, situación que deberá acreditarse mediante incapacidad, certificado o documento correspondiente expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- d) Durante el periodo de lactancia, hasta por el término máximo de seis meses, la colaboradora tendrá derecho a dos reposos extraordinarios por día, de treinta minutos cada uno, para lactancia, en el área que designe la Institución en condiciones adecuadas e higiénicas. Cuando esto no sea posible, previo acuerdo entre la colaboradora y la Institución podrá reducirse en una hora la jornada de trabajo durante dicho periodo.

ARTÍCULO 41. Las colaboradoras en estado de gestación o lactancia deberán informar a su jefe inmediato y a Capital Humano cuando requieran medidas de seguridad, salud, bienestar o apoyo institucional relacionadas con su condición, a fin de que la Institución pueda identificar, coordinar o implementar las acciones que resulten aplicables conforme a la Ley y a sus políticas internas.

ARTÍCULO 42. Por regla general, la Institución no contratará colaboradores menores de edad. Sin embargo, en caso de que sean contratados, es una obligación fundamental de los colaboradores mayores de quince años de edad entregar a la Institución un certificado médico que establezca sus capacidades para el trabajo y estarán obligados a someterse a los exámenes médicos requeridos por la Secretaría del Trabajo, según lo dispuesto por el artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo, así como la autorización de las personas que tengan la patria potestad del menor, de lo contrario no podrán ser contratados por la Institución.

ARTÍCULO 43. Deberán observarse otras disposiciones establecidas en el Capítulo Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo y leyes aplicables para el trabajo de menores de edad.

3.12 Riesgos de trabajo.

ARTÍCULO 44. Queda estrictamente prohibido a los colaboradores ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro la vida, salud o integridad propia o de otras personas, así como la seguridad de las instalaciones, bienes o equipos de la Institución.

ARTÍCULO 45. Todo colaborador está obligado a comunicar a la Institución cualquier observación o condición de riesgo que advierta y que pueda ocasionar daños o perjuicios a las personas, bienes, instalaciones o intereses de sus compañeros de trabajo o de la propia Institución.

ARTÍCULO 46. Todo colaborador que sufra un accidente dentro de las instalaciones de la Institución, durante la jornada laboral, en comisión, traslado o con motivo del desempeño de actividades encomendadas por la Institución, deberá comunicarlo de inmediato a su jefe inmediato y a Capital Humano, a fin de que se tomen las medidas pertinentes, se realice el reporte de investigación de accidente y, en su caso, se tramite o proporcione la documentación correspondiente ante el IMSS, incluyendo la Forma ST-7 cuando resulte aplicable.

ARTÍCULO 47. Si el colaborador accidentado, debido a su estado, no pudiera dar el aviso a que se refiere el artículo que antecede, los compañeros que hubieren presenciado el accidente o tenido conocimiento del mismo tendrán la obligación de darlo. Tanto los accidentados como los testigos oculares de los accidentes tienen la obligación de prestar toda su colaboración al efectuarse las investigaciones de los accidentes, con el objeto de conocer y estudiar las causas de estos y procurar evitar otros accidentes similares.

ARTÍCULO 48. La Institución realizará los avisos, reportes o gestiones que correspondan ante el IMSS respecto de los accidentes de trabajo, conforme a las disposiciones legales aplicables. Por su parte, el colaborador deberá proporcionar la información y documentación necesaria y, si su estado de salud lo permite, acudir a la clínica o unidad médica que corresponda para recibir la atención y valoración correspondiente.

ARTÍCULO 49. Cuando el colaborador no cumpla con las obligaciones de aviso, información, documentación o colaboración establecidas en los artículos anteriores, la Institución podrá tomarlo en consideración para la investigación, trámite y determinación que corresponda conforme a la Ley, el IMSS y demás disposiciones aplicables, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, resulten procedentes.

ARTÍCULO 50. Los colaboradores que sean incapacitados por el IMSS a causa de un accidente de trabajo deberán entregar a su jefe inmediato y a Capital Humano el alta médica o documento correspondiente emitido por dicho Instituto, una vez que ésta les sea expedida. La reincorporación a sus labores se realizará una vez acreditada el alta correspondiente, conforme a las disposiciones aplicables y a las medidas de seguridad y salud que determine la Institución.

3.13 Licencia por adopción.

ARTÍCULO 51. La Institución otorgará permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo a los hombres colaboradores, por el nacimiento de sus hijas o hijos y de igual manera en caso de adopción, conforme a la Ley Federal del Trabajo. El disfrute del permiso deberá ocurrir inmediatamente después del nacimiento o adopción, quedando sujeto a la presentación del acta de nacimiento o documento de adopción correspondiente a Capital Humano, tan pronto como se cuente con éste.

ARTÍCULO 52. En caso de adopción, las colaboradoras tendrán derecho a disfrutar de un descanso con goce de sueldo de seis semanas, a partir de la fecha en que reciban a la persona menor de edad adoptada, de conformidad con el artículo 170, fracción II Bis, de la Ley Federal del Trabajo. Para disfrutar del permiso referido, la colaboradora deberá presentar a Capital Humano el acta, resolución, certificado o documento legal correspondiente que acredite la adopción, tan pronto como cuente con éste.

Para supuestos no previstos expresamente en este capítulo, la Institución revisará el caso conforme a la Ley Federal del Trabajo, la documentación legal presentada, el principio de no discriminación y las políticas internas aplicables, a fin de determinar el permiso o descanso que corresponda.

3.14 Modalidad de teletrabajo.

ARTÍCULO 53. Los colaboradores podrán prestar sus servicios, cuando su naturaleza lo permita, en la modalidad de teletrabajo, siempre y cuando tengan permiso expreso de su superior jerárquico y cuando se determine en su contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 54. La Institución establecerá mecanismos mediante los cuales los telecolaboradores puedan interactuar con sus demás compañeros que presten servicios bajo esta modalidad. Lo anterior, de conformidad con las políticas internas de la Institución.

ARTÍCULO 55. La Institución respetará el derecho a la desconexión de los telecolaboradores, así como las demás obligaciones que correspondan a esta modalidad de trabajo conforme a la Ley Federal del Trabajo y las políticas aplicables.

Los telecolaboradores deberán cumplir con las obligaciones previstas en el artículo 330-F de la Ley Federal del Trabajo, el presente Reglamento, su contrato individual de trabajo y las políticas internas aplicables, en lo que resulte compatible con la modalidad de teletrabajo.

ARTÍCULO 56. Los colaboradores tendrán oportunidad de solicitar el cambio de la modalidad presencial en el centro de trabajo ubicado Km. 15.5, Carr. Mérida Progreso, Int. Km. 2, Carretera a Chablekal CP 97308, Mérida, Yucatán, México a la modalidad de teletrabajo, únicamente cuando la naturaleza de las funciones y puesto lo permita, debiendo mediar siempre autorización expresa de Investigaciones y Estudios Superiores, S.C. en el contrato individual de trabajo respectivo.

ARTÍCULO 57. Investigaciones y Estudios Superiores, S.C. se obliga a otorgar las herramientas de trabajo necesarias para que los telecolaboradores puedan ejecutar sus labores a cabalidad. De igual manera, los telecolaboradores se obligan a usar de manera correcta dichas herramientas y en caso de cualquier daño o menoscabo se harán responsables de dichos daños.

3.15 Prevención, tratamiento y control de las adicciones.

DE CONFORMIDAD CON LA NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-028-SSA2-2009, SE IMPLEMENTA EL PRESENTE CAPITULO.

Artículo 58. - Queda estrictamente prohibido ingerir o consumir algún tipo de droga o alcohol dentro del centro de trabajo, así como, presentarse bajo la influencia de alguno de estos; en caso de hacerlo así el colaborador, deberá estarse a lo dispuesto en el capítulo de sanciones del presente reglamento.

Artículo 59.- La Institución, con el objetivo de mantener un ambiente de trabajo seguro y libre del consumo indebido de alcohol, drogas, narcóticos o sustancias prohibidas, establece el presente capítulo como parte de las medidas de prevención, capacitación y sensibilización aplicables en el centro de trabajo, de conformidad con la NOM-028-SSA2-2009 y demás disposiciones aplicables.

Para efectos del presente capítulo, se entenderá por drogas, narcóticos o sustancias prohibidas aquellas sustancias cuyo uso, posesión, consumo o influencia pueda alterar la conducta, capacidad, seguridad o desempeño del colaborador, salvo que exista prescripción médica informada cuando legalmente corresponda. Asimismo, se entenderá por consumo indebido de alcohol aquel que afecte o pueda afectar la seguridad, salud, desempeño o convivencia en el centro de trabajo.

Artículo 60. - El colaborador que padezca de alguna enfermedad, común, profesional o aquellas derivadas de dependencia a la drogadicción o alcoholismo, que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato y de Capital Humano a fin de que la Institución adopte las medidas que resulten procedentes conforme a la Ley, las disposiciones aplicables y las políticas internas.

Artículo 61. - Este capítulo se fundamenta en el reconocimiento de que el consumo indebido o la dependencia de alcohol, drogas, narcóticos o sustancias prohibidas puede afectar la salud, seguridad, desempeño, convivencia, productividad, calidad del servicio e imagen institucional, por lo que la Institución promoverá medidas de prevención y atención conforme a la Ley, la NOM-028-SSA2-2009 y demás disposiciones aplicables.

La Institución podrá implementar acciones de prevención, sensibilización, orientación y capacitación relacionadas con los riesgos del consumo indebido de alcohol, drogas, narcóticos o sustancias prohibidas, conforme a la Ley, la NOM-028-SSA2-2009, las políticas internas aplicables y las necesidades del centro de trabajo.

En caso de que la Institución implemente programas, evaluaciones, campañas, canalizaciones o medidas específicas en esta materia, éstas deberán realizarse conforme a la legislación aplicable, respetando la dignidad, confidencialidad, salud, seguridad y derechos de los colaboradores.

Artículo 62. - La Institución podrá implementar medidas de prevención, orientación, sensibilización o canalización relacionadas con el consumo indebido de alcohol, drogas, narcóticos o sustancias prohibidas, conforme a la legislación aplicable, las políticas internas y las necesidades del centro de trabajo.

Artículo 63. - Cuando, conforme a la legislación aplicable, la naturaleza de las funciones, las condiciones de seguridad del puesto o las políticas internas debidamente establecidas resulte procedente aplicar medidas de prevención, evaluación, canalización u orientación relacionadas con el consumo de alcohol, drogas, narcóticos o sustancias prohibidas, éstas deberán realizarse respetando la dignidad, confidencialidad, salud, seguridad y derechos de los colaboradores.

La negativa injustificada a cumplir las medidas que resulten legalmente procedentes podrá dar lugar a las medidas disciplinarias correspondientes conforme a la Ley Federal del Trabajo y al presente Reglamento.

Artículo 64. - Cuando la Institución tenga conocimiento de una situación relacionada con el posible consumo indebido de alcohol, drogas, narcóticos o sustancias prohibidas que pueda afectar la seguridad, salud, desempeño o convivencia en el centro de trabajo, podrá adoptar las medidas preventivas, laborales o disciplinarias que resulten procedentes conforme a la Ley Federal del Trabajo, el presente Reglamento y las políticas internas aplicables.

Artículo 65.- Cuando un colaborador requiera atención, tratamiento o seguimiento médico relacionado con el consumo o dependencia de alcohol, drogas, narcóticos o sustancias prohibidas, la Institución analizará la situación conforme a la documentación médica aplicable, la Ley Federal del Trabajo, las disposiciones de seguridad social y las políticas internas, a fin de determinar las medidas laborales que resulten procedentes, respetando en todo momento la dignidad, confidencialidad y derechos del colaborador.

3.16 Sanciones (respecto al uso de narcóticos y drogas).

Artículo 66. - La negativa injustificada a cumplir medidas de prevención, evaluación u orientación que resulten legalmente procedentes conforme a este capítulo, la Ley Federal del Trabajo y las políticas internas aplicables, podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, atendiendo a la naturaleza, gravedad, reincidencia y circunstancias del caso.

Las sanciones aplicables a los colaboradores de la Institución, según la gravedad del caso, son las siguientes:

- a) Llamada de atención (verbal).
- b) Llamada de atención por escrito.
- c) Levantamiento de Acta Administrativa.
- d) Suspensión de uno a ocho días, sin goce de sueldo.
- e) Rescisión de la relación laboral.

El orden de enumeración de las sanciones antes señaladas no significa necesariamente su aplicación en forma correlativa o sucesiva.

Artículo 67- Será causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la Institución cuando el colaborador se presente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su jornada, el colaborador deberá poner el hecho en conocimiento de su jefe inmediato y/o Capital Humano, y presentarle la prescripción suscrita por el médico.

3.17 De la investigación y sanción del acoso sexual.

El procedimiento aplicable a los colaboradores, así como las medidas de atención, resguardo y sanciones que correspondan en caso de denuncias por acoso sexual u hostigamiento sexual, se sujetará a lo previsto en el presente capítulo, la Ley Federal del Trabajo y los protocolos institucionales aplicables.

Artículo. 68. - El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la sana convivencia, al interior de la Institución. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 69. - Todo colaborador de la Institución que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, ante la Dirección de Capital Humano de la institución, o el área adscrita correspondiente que así lo indique la Institución a través de los canales de comunicación oficiales.

Artículo 70. - Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior deberá ser investigada por la Institución en el plazo establecido en los procedimientos existentes y vigentes. Para estos efectos, la Dirección de Capital Humano, en coordinación con el área competente que la Institución determine, designará a la persona responsable de la investigación, quien deberá actuar con imparcialidad y contar con la capacitación necesaria para conocer de estas materias.

Artículo 71. Las denuncias por acoso sexual serán atendidas conforme al protocolo, procedimientos y canales institucionales aplicables. Durante el procedimiento se procurará la confidencialidad, el trato digno, la imparcialidad, la perspectiva de género y el derecho de las personas involucradas a ser escuchadas.

Artículo 72. La Institución podrá adoptar medidas de resguardo preventivas y razonables para proteger a las personas involucradas y mantener un ambiente laboral de respeto, sin que dichas medidas impliquen prejuzgar sobre los hechos denunciados.

Artículo 73. Concluido el procedimiento correspondiente, la Institución determinará, a través de las áreas competentes, las medidas laborales o disciplinarias que resulten procedentes conforme a la Ley Federal del Trabajo, el presente Reglamento, los protocolos institucionales y demás disposiciones aplicables. Cuando se acredite que una denuncia fue presentada de mala fe, podrán aplicarse las medidas disciplinarias correspondientes.

3.18 Disposiciones varias.

ARTÍCULO 74. Los colaboradores deberán avisar a Capital Humano cambios que impacten en su expediente tales como cambio de domicilio, estado civil, paternidad/maternidad, beneficiarios, entre otros, a la brevedad posible e inmediata que se produzca el cambio.

ARTÍCULO 75. La Institución podrá realizar revisiones o inspecciones razonables en áreas de trabajo, lockers, escritorios, oficinas, vehículos institucionales, herramientas, equipos, bultos u objetos que ingresen o salgan de las instalaciones, cuando ello sea necesario por razones de seguridad, protección de bienes, control interno o investigación de incidentes.

ARTÍCULO 76. Los colaboradores deberán presentarse a realizar sus actividades en condiciones adecuadas de aseo personal, así como usar ropa limpia, en buen estado y acorde con sus responsabilidades, funciones, lugar de trabajo y actividades a desempeñar. La Institución podrá emitir lineamientos, indicaciones o criterios específicos de presentación y vestimenta cuando la naturaleza del puesto, evento, actividad, seguridad, imagen institucional o servicio lo requiera. En caso de incumplimiento, la Institución podrá adoptar las medidas que correspondan conforme al presente Reglamento y las políticas aplicables.

ARTÍCULO 77. La utilización de redes sociales e internet por parte de los colaboradores deberá limitarse a los usos expresamente autorizados por la Institución, mismos que deberán estar estrictamente relacionados con la búsqueda de información, construcción de documentos, investigación, promoción, publicidad o realización de las actividades necesarias para la consecución del objeto social de la Institución. No se permite la utilización de páginas de descargas de música, videos y/o películas, ni de aquellas que no sean de contenido aprobado para una audiencia familiar.

ARTÍCULO 78. Podrán constituirse Comités internos tomando en cuenta las necesidades y temas de interés de los colaboradores, evaluando los procedimientos de elección de sus miembros, así como los lineamientos de su gestión y operación en la Institución. Lo dispuesto en este artículo se sujetará a las políticas de creación y gestión de comités.

ARTÍCULO 79. El desconocimiento del contenido del presente Reglamento no exime a los colaboradores de su responsabilidad ni de su cumplimiento.

ARTÍCULO 80. La Institución podrá solicitar a los colaboradores, a través de su jefe inmediato o de la persona autorizada para ello, informes sobre las actividades realizadas, así como requerir su presencia en las instalaciones de la Institución con el material de trabajo correspondiente, cuando las necesidades del servicio lo requieran.

ARTÍCULO 81. Para la aplicación de las suspensiones señaladas en este Reglamento, la Institución podrá realizar la investigación de los hechos que estime necesaria, garantizando que el colaborador conozca los hechos que se le atribuyen y tenga oportunidad de manifestar lo que a su derecho convenga antes de la imposición de la sanción.

ARTÍCULO 82. El presente Reglamento podrá ser modificado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 424, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 83. Las situaciones no previstas en el Reglamento se regirán por las disposiciones contenidas en la Ley y en las políticas de la Institución.

ARTÍCULO 84. Los colaboradores se encuentran obligados a conocer y observar las disposiciones relativas al comportamiento, ética institucional, prácticas laborales, Código de Conducta y demás políticas que la Institución emita, actualice o ponga a su disposición, así como las leyes y disposiciones aplicables a la Institución, ya sean mexicanas o extranjeras, cuando resulten procedentes.

Gravedad de la falta	Medida disciplinaria
Leve	1ª. vez se hace llamado de atención verbal. 2ª vez, llamada de atención por correo electrónico con copia a su jefe directo y Capital Humano. 3ª. vez, se levanta un acta administrativa que se archiva en el expediente del colaborador. 4ª. vez, podrá dar lugar a la rescisión de la relación laboral, atendiendo a la naturaleza, reincidencia y circunstancias del caso.
Grave	1ª. vez, llamada de atención por correo electrónico, con copia a su <u>Jefe</u> directo. 2ª. vez, se levanta un acta administrativa que se archiva en el expediente del colaborador. 3ª. vez, podrá dar lugar a la rescisión de la relación laboral, atendiendo a la naturaleza, reincidencia y circunstancias del caso.
Severa	1ª. vez, podrá dar lugar a la rescisión de la relación laboral, cuando resulte procedente conforme a la Ley Federal del Trabajo y al presente Reglamento.



IV. OTROS.

4.0 Ambientes seguros.

En la Red de Universidades Anáhuac estamos comprometidos con mantener los más altos estándares de integridad y honestidad, es por ello que ponemos a tu disposición el Buzón de Transparencia, un medio seguro para reportar situaciones no éticas que afecten a la organización o a quienes colaboramos en ella. Para garantizar la objetividad y confidencialidad de las denuncias, se pone a disposición a Tips Anónimos de Deloitte, a través de los siguientes medios:

1. Línea telefónica sin costo: 800 999 1601
2. Página web: www.tipsanonimos.com/buzonRUA
3. E-mail: buzonRUA@tipsanonimos.com
4. Fax: (55) 5255 1322
5. Apartado postal: Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, S.C., A.P. (CON-080), Ciudad de México, CP 06401

4.1 Reglamento de sana convivencia y disciplina.

Anáhuac Mayab está firmemente comprometida con crear y mantener ambientes seguros para los alumnos, profesores y personal administrativo que participan en cualquiera de sus actividades. Para ello, se han establecido en el campus códigos de conducta y procedimientos claros como el Reglamento de Sana Convivencia y Disciplina, el cual resulta indispensable que cada colaborador revise y comprenda.

4.2 Defensoría.

Con la finalidad de velar por el cuidado y respeto de la dignidad de las personas que conforman la comunidad universitaria Anáhuac, así como de promover y proteger sus derechos humanos y universitarios, la institución ha constituido la Defensoría Anáhuac, quienes determinan y administran:

- Protocolos de atención
- Estatuto orgánico
- Reglamento de Sana Convivencia
- Unidad de Atención Especializada

Medios de contacto:

merida.anahuac.mx/defensoria-anahuac/quienes-somos

defensoria.uam@anahuac.mx

unidad.prevencion@anahuacmayab.mx



Anáhuac
Mayab

merida.anahuac.mx



Documento responsabilidad de Capital Humano
Km.15.5 Carr. Mérida a Progreso. Mérida, Yucatán, México. C.P.97310
Tel. 52 (999) 942 48 00 Ext. 161 y 167

Última actualización: Octubre 2026