



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

RECTORÍA

ACUERDO NÚM (7)

ACUERDO QUE ESTABLECE LA ACCIÓN A FAVOR DEL PERSONAL PARA PERMITIR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA FAMILIAR O PRIVADA DE LOS Y LAS TRABAJADORAS DE LA UNIVERSIDAD

CONSIDERANDO

Que la Universidad ha decidido implantar el Modelo de Equidad MEG:2003.

Que el resultado del Diagnóstico y del y análisis que se ha realizado de las acciones (afirmativas/a favor del personal) se tiene como indicador de fortaleza Institucional, el apoyo de la Universidad para conciliar la vida laboral con la vida familiar o privada de sus trabajadoras y trabajadores (incluyendo personal por honorarios y temporales).

Que las medidas de conciliación no constituyen ni forman parte del régimen de permisos y licencias, pues en cada caso la jornada laboral y las responsabilidades deben cumplirse íntegramente.

En consecuencia, he tenido a bien resolver que, se autorizan y expiden las siguientes:

MEDIDAS PARA PERMITIR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA FAMILIAR O PRIVADA DE LOS Y LAS TRABAJADORAS DE LA UNIVERSIDAD

PRIMERO. (Juridicidad, objetivo y temporalidad de las medidas):

1.1.- En cumplimiento al MEG:2003 se establecen medidas de conciliación de la vida laboral con la vida familiar o privada en los casos que el presente Acuerdo regula expresamente.

1.2.- El objetivo es beneficiar a las mujeres para que el trabajo no sea un obstáculo en su desarrollo pleno. Además, el Acuerdo beneficia a los hombres al permitirles participar en actividades familiares o privadas en las que tradicionalmente no se involucran en virtud del desempeño de un trabajo.

1.3.- La temporalidad de las medidas será por tiempo indeterminado, a partir de la emisión del presente Acuerdo. Los cambios, que para este momento resultan inciertos, en las condiciones o naturaleza de la actividad laboral, serán sujetos de evaluación, a fin de determinar la pertinencia de la continuación de la acción. En los términos de la planeación de la Acción a favor del Personal (Código Interno: DEF-MEG-AFP002-02) se ejecutarán las evaluaciones y seguimiento pertinente. Los beneficios se darán sin importar el nivel de responsabilidades.

SEGUNDO. (Procedimiento para solicitar las medidas de conciliación):

2.1. Las mujeres trabajadoras y los hombres en los casos de participación en actividades no tradicionales para su género tienen derecho a beneficiarse de las medidas



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

RECTORÍA

de conciliación, en ese mismo tenor, también podrá beneficiarse el personal por honorarios y temporales.

2.2. Las mujeres y hombres que no sean personal directivo solicitarán la medida de conciliación al titular inmediato de la dependencia en la que laboren. Este punto no es aplicable, si la solicitud es relativa a flexibilidad horaria.

2.3. Las mujeres y hombres con mando directivo solicitarán la medida de conciliación al titular de la Dirección General, Coordinación de División, Secretaría o dependencia en la que trabajen. Si quien solicita la medida es el propio titular de la dependencia, se dirigirá la petición a la Secretaría General.

2.4. Para los casos de mujeres u hombres que soliciten flexibilidad horaria, la solicitud siempre se dirigirá a la Secretaría General.

2.5. La solicitud se hará en el formato que proporcione el Comité Institucional de Equidad de Género o, cuando así proceda, se registrará en la bitácora que tenga cada dependencia. La sola presentación de la solicitud o la petición no obliga a la concesión de la medida, pues la procedencia depende de la necesidad real de su otorgamiento.

TERCERO. (Medidas de Conciliación):

3.1. Se conceden como medidas de conciliación hasta por un tiempo máximo de 3 horas en un día, las siguientes:

- A) Salir del trabajo para recoger a los hijos o hijas menores de edad en la escuela de manera equitativa y proporcional con la pareja o, en su caso, con la persona con quien comparta esa responsabilidad.
- B) Salir del trabajo para participar en juntas de padres y madres de familia o para recibir informes de naturaleza escolar relativos a los hijos o hijas menores de edad.
- C) Salir del trabajo para preparar la alimentación o para comer con los hijos o las hijas menores de edad que no estén directamente bajo la custodia legal de la persona solicitante.
- D) Salir del trabajo para compartir los alimentos con la pareja en fecha de especial relevancia privada. En este caso, la medida sólo podrá darse una vez cada semestre, pero deberá hacerse aviso con un mínimo de una semana de anticipación y programarse de manera que no afecte las metas institucionales o actividades previamente calendarizadas.
- E) Salir del trabajo para visitar en instalaciones hospitalarias o policiales a un familiar o a la pareja que haya sufrido un accidente súbito, imprevisto y grave.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

RECTORÍA

- F) Salir del trabajo para estar presente en un evento singular e irrepetible de la vida de los hijos, de las hijas o de la pareja.
- G) Salir del trabajo para asistir a un evento singular de consulta médica o de práctica de estudios clínicos o análisis relativos a la persona del solicitante, a la persona de hijos o hijas menores de edad, adultos mayores bajo la responsabilidad directa del solicitante o de la pareja.
- H) Salir del trabajo para asistir a un acto judicial o a un acto de naturaleza legal ante autoridad establecida y competente que afecte directamente los derechos del solicitante, de los hijos, las hijas o de la relación de pareja.
- I) En el caso de personal (incluyendo personal por honorarios y temporales) que con motivo de la pérdida reciente de un familiar o la pareja o de divorcio o separación reciente que especialmente le afecte por la forma en que se produjo, salir del trabajo para recibir consuelo espiritual, asistencia religiosa o asistencia psicológica.

3.2. El efecto de las medidas será que el personal (incluyendo personal por honorarios y temporales) pueda atender el evento familiar o privado, sin embargo, las horas que haya conciliado deberá cubrir las el mismo día en las horas que seguirían a la terminación normal de su jornada. La concesión del tiempo se hará en razón del tipo de evento a atender y las especiales características que concurren.

3.3. Las medidas se solicitarán mediante petición verbal o escrita, de acuerdo al tipo de evento, pero se asentarán en la bitácora de la dependencia. La persona responsable de concederla o, en su caso, la Secretaría General podrá solicitar prueba razonable que demuestre que el evento por el que se concedió la medida se llevo realmente a cabo.

3.4. Si el tiempo es mayor a tres horas el presente Acuerdo no será aplicable, pues se deberá seguir el régimen de licencias o permisos. Si la naturaleza del evento se repite por más de dos días por semana, se deberá proceder a una solicitud de flexibilidad horaria.

3.5. Salvo el caso de accidentes súbitos e imprevistos, no se concederán medidas de conciliación a más del equivalente al 5% del personal en un mismo horario de un día, o bien, no se concederán en un mismo horario de un día en los casos de cumplimiento de metas institucionales o tareas previamente calendarizadas y asignadas que de manera inevitable e insustituible requieran de la especial presencia de la trabajadora o el trabajador en el horario que se quiere conciliar.

CUARTO. (Flexibilidad horaria):

4.1. En casos graves, especiales o extraordinarios que requieran de manera necesaria la intervención sistemática de la persona solicitante se podrá pedir régimen de flexibilidad horaria. Se considera flexibilidad horaria la autorización que concede la Secretaría General para que la Dirección de Administración de Personal modifique por un



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

RECTORÍA

periodo máximo de tres meses el horario de inicio y de salida de la jornada laboral para que se atiendan los eventos siguientes:

- A) La modificación de la hora de entrada o la hora de salida (o ambas) para poder atender o convivir con los hijos o hijas menores de edad en asuntos de su desarrollo, alimentación o educación, siempre que: a).- la atención requiera de la presencia insustituible de la persona solicitante; b).- cuando sea necesaria para que la trabajadora o el trabajador cumpla con su deber y derecho de convivencia en los supuestos de separación legal o divorcio o, c).- cuando la atención o convivencia tenga como finalidad permitir la participación en actividades tradicionalmente no desarrolladas por alguno de los géneros.
- B) La modificación de la hora de entrada o la hora de salida (o ambas) para atender a un familiar adulto mayor que no puede valerse por sí mismo y que está bajo la directa responsabilidad de la persona solicitante.
- C) La modificación de la hora de entrada o la hora de salida (o ambas) para poder cumplir con capacitación o educación que no requiera de licencia o permiso, que haya sido considerada pertinente por la persona titular de la dependencia y que la Universidad no otorgue en su oferta o que otorgándola sólo se ejecute en un horario único e inmodificable.
- D) La modificación de la hora de entrada o la hora de salida (o ambas) para poder atender a un familiar o la pareja que como producto de un accidente haya quedado incapacitado de manera temporal.
- E) La modificación de la hora de entrada o la hora de salida (o ambas) para hacerse cargo o participar en la atención y pleno desarrollo de un hijo o hija con capacidades diferentes o especiales.
- F) La modificación de la hora de entrada o la hora de salida (o ambas) para que la persona solicitante reciba tratamiento, terapia o atención médica especial, sistemática y a una hora determinada y continua.
- G) La modificación de la hora de entrada o la hora de salida (o ambas) para poder llevar o verificar que se consuman medicamentos por un familiar o la pareja relativos al tratamiento de enfermedades que ameritaron internación hospitalaria, o bien, para que la persona solicitante verifique que se ejecuten las terapias o tratamientos para la salud de un familiar o la pareja en el caso de accidentes o enfermedades que ameritaron internación hospitalaria.

4.2. Al término del periodo, siempre que las causas subsistan, se podrá renovar el régimen de flexibilidad horaria por un periodo más.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

RECTORÍA

La persona solicitante llenara el formato específico y aportará las pruebas conducentes. La Secretaría General podrá apoyarse en la Oficina del Defensor Universitario y resolverá en el plazo máximo de 5 días hábiles, contados a partir de la fecha de recepción del formato.

QUINTO. (Uso abusivo o falsedad):

5.1. El uso abusivo del presente Acuerdo, las declaraciones falsas, las pruebas falsas o inexactas se considerarán falta grave y ameritarán la aplicación de la sanción que la legislación establece.

TRANSITORIOS

ÚNICO. Difúndase a la comunidad universitaria para su debido cumplimiento.

ATENTAMENTE

"AMOR, ORDEN Y PROGRESO"

Pachuca de Soto, Hidalgo, 03 de septiembre de 2010

MTRO. HUMBERTO AUGUSTO VERAS GODOY
RECTOR