



UNIDAD DE TRANSPARENCIA

Hgo. del Parral, Chih., a 23 de septiembre de 2024

Oficio: UTUTP/009/2024

Asunto: Respuesta a solicitud de información no. 081597524000009

INÉS CLAUDIO
PRESENTE. -

En mi carácter de Responsable de la Unidad de Transparencia de la Universidad Tecnológica de Parral, con fundamento en lo establecido en el artículo 33°, fracciones VII y X, artículo 38°, fracción II, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, me permito dar respuesta a su solicitud de información recibida a través del SISA I 2.0.

PLANTEAMIENTO DE LA PERSONA SOLICITANTE:

Recepción de Información: Electrónica a través del SISA I 2.0

Tipo de Solicitud: Información Pública

Folio: 081597524000009

Solicitud formulada:

Derivado de una denuncia relacionada con incompatibilidad de empleos de los servidores públicos listados a continuación, se solicita a las Instituciones Educativas a las que se les pide información (Universidad Autónoma de Chihuahua, Universidad Tecnológica de Parral e Instituto Tecnológico de Parral) favor de informar lo siguiente en cada caso: 1) Si laboran en la Universidad, indicando el o los campus, 2) Puesto desempeñado y horario semanal, 3) Sueldo mensual (Desglosando pago por sueldo, pago por honorarios y/o asimilados), 4) Si el funcionario ha informado si se encuentra laborando en otra(s) institución(es) pública(s), 5) Fecha de ingreso y antigüedad en el puesto. Las personas de las que se solicita información son las siguientes:

1. Omar Fernando Alvarado Yañez
2. Cyntia Gutierrez Corona
3. Anna Elizabeth Chávez Mata



SECRETARÍA
DE EDUCACIÓN
Y DEPORTE

Fo-01-04/R2:190116

"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto"

"2024, Año del Bicentenario de la Fundación del Estado de Chihuahua"

Av. Gral. Jesús Lozoya Solís, Km. 0.931 Col. Paseos del Almanceña C.P. 33827, Hgo. del Parral, Chih.
Tel. (627) 118-6400, Ext. 210 www.utparral.edu.mx



4. Obed Puentes Parra
5. Blas Miguel Castillo Valles
6. María Elisa Hernández Acosta
7. Iveth Guadalupe Vázquez
8. Erick Daniel Cepeda Alcón
9. Karen Rubí Ávila Nájera

Determinaciones:

Al respecto, la Unidad de Transparencia de la Universidad Tecnológica de Parral, turno esta solicitud de información a la Dirección Administrativa determinando lo siguiente a cada una de sus preguntas:

1. Si laboran en la Universidad, indicando el o los campus. -

NOMBRE	CENTRO DE TRABAJO
Omar Fernando Alvarado Yáñez.	Si labora en la Universidad Tecnológica de Parral, Campus Parral
Cynthia Gutiérrez Corona.	Si labora en la Universidad Tecnológica de Parral, Campus Parral
Anna Elizabeth Chávez Mata.	Si labora en la Universidad Tecnológica de Parral, Campus Parral
Obed Puentes Parra.	Si labora en la Universidad Tecnológica de Parral, Campus Parral
Blas Miguel Castillo Valles.	Si labora en la Universidad Tecnológica de Parral, Campus Parral
María Elisa Hernández Acosta.	Si labora en la Universidad Tecnológica de Parral, Campus Parral
Iveth Guadalupe Velázquez Rivera.	Si labora en la Universidad Tecnológica de Parral, Campus Parral
Erick Daniel Cepeda Alcón.	Si labora en la Universidad Tecnológica de Parral, Campus Parral
Karen Rubí Ávila Nájera.	Si labora en la Universidad Tecnológica de Parral, Campus Parral

2. Puesto desempeñado y horario semanal. -

NOMBRE	PUESTO DESEMPEÑADO	HORARIO SEMANAL
Omar Fernando Alvarado Yáñez.	Director Académico	40 horas
Cynthia Gutiérrez Corona.	Directora de Vinculación	40 horas
Anna Elizabeth Chávez Mata.	Rectora	40 horas
Obed Puentes Parra.	Director Administrativo	40 horas
Blas Miguel Castillo Valles.	Director de Planeación, Programación y Evaluación	40 horas
María Elisa Hernández Acosta.	Subdirectora Académica	40 horas
Iveth Guadalupe Velázquez Rivera.	Subdirectora Administrativa	40 horas
Erick Daniel Cepeda Alcón.	Subdirector de Investigación, Innovación y Desarrollo Académico	40 horas
Karen Rubí Ávila Nájera.	Subdirectora de Planeación	40 horas



El horario semanal se establece para cumplir con las 40 horas reglamentarias, ya que el personal es considerado de confianza. Este personal permanece a disposición según las necesidades de la Universidad, cumpliendo con las 40 horas semanales establecidas, conforme a lo que se detalla a continuación:

Se consideran Trabajadores de Confianza tal y como lo determina la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 9o.- *La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.*

Así mismo, es importante destacar que la Ley de la Universidad Tecnológica de Parral también **especifica quiénes son considerados personal de confianza:**

Artículo 20. *Se considerará personal de confianza de la Universidad Tecnológica de Parral, todo aquel que realice funciones de dirección, vigilancia y fiscalización y los que tengan personal bajo su cargo y dirección.*

Cada uno de los **trabajadores de confianza tienen nombramiento** expedido por la Rectora de la Universidad tal y como lo determina la Ley de la Universidad Tecnológica de Parral.

Artículo 13.- *Son facultades y obligaciones del Rector:*

...VII. Dar a conocer al Consejo Directivo, los nombramientos, renunciaciones y remociones del personal académico y administrativo, hasta el segundo nivel de la Universidad.

Así mismo, **son nombramientos los cuales están avalados por el H. Consejo Directivo** de la Universidad Tecnológica de Parral, tal como se determina en la Ley de la Universidad Tecnológica de Parral.

Artículo 7.- *El Consejo Directivo tendrá como atribuciones:*

... V. Autorizar, en su caso, el nombramiento de los dos primeros niveles jerárquicamente inferiores al Rector, de servidores de la Universidad, incluidos



los Directores de Área, así como conocer de la renuncia o renuncias o de las causales de remoción de éstos.

De acuerdo con lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, en su Título Sexto del Capítulo II, se aborda el tema de los **Trabajadores de confianza**. Esta categoría de empleados se define por una **relación laboral especial**, en la cual el trabajador desempeña funciones de dirección, inspección, vigilancia o manejo de personal. El reconocimiento de un trabajador como de confianza no es arbitrario, sino que está sujeto a criterios claros y específicos definidos por la legislación laboral. Estos criterios se fundamentan en la naturaleza de las tareas desempeñadas por el empleado, las responsabilidades asignadas y el grado de autonomía e influencia que posea en la toma de decisiones dentro de la Universidad.

Trabajadores de confianza

Artículo 182.- *Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.*

Artículo 183.- *Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.*

Dichos trabajadores de confianza tampoco podrán participar en las pruebas de recuento dentro de los conflictos de titularidad del contrato colectivo de trabajo ni intervenir en las consultas para la firma o revisión de contratos colectivos de trabajo a que hace referencia el artículo 390 Ter, fracción II, de esta Ley.

Artículo 184.- *Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.*

Artículo 185.- *El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.*

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

Artículo 186.- *En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.*

El Título Cuarto del **Código Administrativo del Estado de Chihuahua**, que versa sobre "Las Relaciones del Estado con sus Trabajadores", establece los criterios y normativas relacionadas con la designación y relación laboral de los trabajadores del Estado. En este sentido, el código determina claramente las condiciones bajo las cuales una persona **es designada en un puesto mediante un nombramiento oficial**, lo que implica un reconocimiento formal de su posición y responsabilidades dentro de la estructura estatal.

Asimismo, **el código define quiénes son considerados funcionarios de confianza**, los cuales ocupan cargos que implican la toma de decisiones sensibles o estratégicas para el funcionamiento del Estado. **Estos funcionarios son designados en base a la confianza que deposita en ellos la autoridad correspondiente y pueden tener roles de liderazgo o dirección dentro de las distintas dependencias gubernamentales.**

Es importante destacar que el código también establece que **los organismos descentralizados tienen la facultad de determinar sus propias disposiciones normativas en lo que respecta a la designación de funcionarios de confianza y la relación laboral con sus trabajadores.** Esto significa que estos organismos tienen cierta autonomía para establecer sus propias reglas y procedimientos internos en materia laboral, siempre y cuando respeten los lineamientos generales establecidos por el código administrativo del Estado de Chihuahua.

Basándonos en los argumentos previamente delineados, **se establece con claridad que la Rectora, así como los directores, subdirectores y jefes de departamentos, son considerados funcionarios de confianza dentro del entorno universitario.**



Estos funcionarios de confianza están sujetos a una jornada laboral estipulada de 40 horas semanales, según lo especificado en la normativa correspondiente previamente mencionada. ***Sin embargo, es crucial destacar que se espera de ellos una disposición adicional para atender compromisos y eventos eventuales que puedan surgir, con el objetivo de garantizar el adecuado funcionamiento de la institución universitaria.***

3. Sueldo mensual (Desglosando pago por sueldo, pago por honorarios y/o asimilados).-

Las remuneraciones brutas y netas de los servidores públicos, de acuerdo a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, en su artículo 77 Fracción VIII A, obliga a todos los sujetos obligados a publicar esta información de manera trimestral en la Plataforma Nacional de Transparencia, por lo que puede acceder al siguiente enlace para su consulta:

<https://consultapublicamx.plataformadetransparencia.org.mx/vut-web/faces/view/consultaPublica.xhtml#obligaciones>

4. Si el funcionario ha informado si se encuentra laborando en otra(s) institución(es) pública(s).-

La Universidad Tecnológica de Parral solicita información sobre los antecedentes laborales de sus empleados, esta información se concentra en su curriculum, es importante señalar que dicha solicitud no es un requisito obligatorio para el proceso de contratación.

La normativa de la universidad no establece limitaciones respecto a la posibilidad de que sus empleados mantengan otro empleo fuera de la institución. Los requisitos para la contratación están establecidos en el artículo 12 de la Ley de la Universidad Tecnológica de Parral, la cual fue reformada por última vez el 3 de octubre de 2016, según lo publicado en el Periódico Oficial del Estado de Chihuahua.



La información de trabajos fuera de la Universidad no es necesario al considerar a un candidato para un puesto vacante. Por lo tanto, desconocemos cualquier detalle específico relacionado con esta solicitud de información, ya que no se solicita a los candidatos para el proceso de contratación en la universidad.

Es importante recalcar que en la vida universitaria no se toma en cuenta la cantidad de trabajos que haya desempeñado o este desempeñando un individuo fuera de la institución. Lo fundamental es que cumpla con su jornada laboral de 40 horas semana/mes.

En resumen, la Universidad Tecnológica de Parral no discrimina a los trabajadores en función de su historial laboral externo, ya que el enfoque está en la idoneidad y competencia para el puesto en cuestión, y no en la cantidad de empleos previos o que tenga en la actualidad.

5. Fecha de ingreso y antigüedad en el puesto

NOMBRE	FECHA DE INGRESO	ANTIGÜEDAD EN LA UTP	FECHA DE NOMBRAMIENTO DEL PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE:
Omar Fernando Alvarado Yáñez.	16/01/2022	2 años 8 meses	22/06/2023
Cynthia Gutiérrez Corona.	19/11/2021	2 años 10 meses	19/11/2021
Anna Elizabeth Chávez Mata.	03/11/2021	2 años 10 meses	03/11/2021
Obed Puentes Parra.	25/05/2015	9 años 4 meses	01/04/2023
Blas Miguel Castillo Valles.	16/02/2014	10 años 7 meses	01/04/2023
María Elisa Hernández Acosta.	01/03/2022	2 años 6 meses	01/04/2022
Iveth Guadalupe Velázquez Rivera.	16/01/2022	2 años 8 meses	22/06/2023
Erick Daniel Cepeda Alcón.	16/10/2012	11 años 11 meses	01/01/2017
Karen Rubí Ávila Náñez.	26/08/2020	4 años 1 mes	01/04/2023