

Aguascalientes, Ags., a veinte de Mayo del año dos mil ocho.

A sus antecedentes, el escrito presentado en esta misma fecha que suscribe el **C. DR. GUILLERMO HERNANDEZ-DUQUE DELGADILLO**, en su carácter de Rector de la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES**, personalidad que acredita mediante nombramiento otorgado con número de oficio SGG-441/07 de fecha 18 de Septiembre del año 2006.- Visto el contenido del mismo, se le tiene por presentado el Reglamento Interior de Trabajo, que regirá las relaciones obrero patronales de la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES**, así como acta de Elección de la Comisión Mixta, motivo por el cual, se aprueba en todas y cada una de sus partes la solicitud, y se ordena su registro y depósito en el Libro General de Reglamentos Interiores de Trabajo de esta Junta, bajo el número que legalmente le corresponda, entréguese a las partes copia del mismo debidamente cotejada y sellada por la Secretaría de la Junta, así como copia del presente acuerdo; lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 422, 423 y 424 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.- **NOTIFÍQUESE.**

Así lo acordaron y firman los CC. Integrantes de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.- **DOY FE.**



Este reglamento quedó registrado bajo el número 22 del libro denominado "Registro de Reglamentos Interiores de Trabajo", con fecha 09 JUN 2008 de esta H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Aguascalientes

E/C: Secretario

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- El presente reglamento se emite conforme a los artículos 422 a 425 de la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de establecer las disposiciones obligatorias para la Universidad Politécnica de Aguascalientes y sus trabajadores, en el desarrollo del servicio personal subordinado que éstos le prestan a aquella.

No quedan comprendidas en este reglamento, las normas de orden técnico y administrativo que formule la Universidad para la ejecución de los trabajos.

ARTÍCULO 2.- Para efectos del presente Reglamento se entenderá por:

Universidad.- La Universidad Politécnica de Aguascalientes;

Trabajadores.- Las personas que presten un servicio personal subordinado a la Universidad;

Reglamento.- El presente Reglamento;

Ley.- La Ley Federal del Trabajo.

Además de las anteriores definiciones, para efectos del presente Reglamento, se adoptará la terminología comúnmente utilizada en las actividades ordinarias de la Universidad, así como la que se haya institucionalizado formalmente.

ARTÍCULO 3.- La Universidad observará las obligaciones y prohibiciones previstas en los artículos 132, 133 y demás aplicables de la Ley, así como las establecidas en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 4.- Además de las obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos 134, 135 y demás de la Ley, los trabajadores de la Universidad tendrán las siguientes:

- I. Desarrollar sus funciones con la eficiencia necesaria para garantizar su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales en la medida de las responsabilidades del perfil y la jerarquía del puesto;
- II. Utilizar los procedimientos y formatos establecidos por la Universidad para el desempeño del puesto, y obedecer las políticas y demás normas de orden técnico y administrativo que formule la Universidad para la ejecución de los trabajos;

2111 D 011100

- III. Proveer la documentación e información necesaria para su contratación y la requerida para sus registros y actualizaciones ante las instituciones fiscales y de seguridad social; e informar oportunamente cualquier modificación relevante que afecte dichos sistemas vinculados con la relación laboral;
- IV. Tomar la capacitación que la Universidad les programe para mejorar las aptitudes relacionadas con el perfil del puesto que ocupan, y participar activamente en los cursos en materia de seguridad e higiene en el trabajo, impartidos con base en programas de la Universidad y en los simulacros que la misma organice.
- V. Portar en lugar visible, el gafete de identificación asignado por la Universidad, y
- VI. Las demás establecidas en este Reglamento.

**TÍTULO II
JORNADA LABORAL**

**CAPÍTULO I
Horario de Entrada y Salida**

ARTÍCULO 5.- La jornada laboral general en la Universidad será de cuarenta horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

ARTÍCULO 6.- La distribución específica de los horarios de cada trabajador, será mediante estipulación de las partes en los contratos individuales de trabajo, considerando para cada caso, las expectativas de la Universidad respecto del servicio contratado y su equilibrio con la descripción del perfil del puesto del trabajador en turno.

La Universidad tendrá la posibilidad de hacer modificaciones a los horarios de los trabajadores, tomando en consideración las necesidades del servicio público que presta.

ARTÍCULO 7.- El personal de la Universidad tendrá una hora para tomar alimentos, pudiendo hacerlo fuera del centro de trabajo.

ARTÍCULO 8.- Excepcionalmente se instituirán horarios y jornadas de trabajo especiales dentro del periodo del lunes a primera hora y hasta las quince horas del sábado, siempre que no se exceda de las cuarenta horas semanales, para el personal académico, trabajadores de servicios generales,



MARIO DIAZ



mantenimiento, deportes, soporte técnico y servicios de informática; mismos que estarán a las necesidades de la Universidad de acuerdo al servicio que tengan encomendado, y en su caso, a la programación asignada por el jefe inmediato;

ARTÍCULO 9.- La entrada al trabajo será a más tardar en punto de la hora fijada para ello.

La entrada a las labores dentro de los siete minutos posteriores a la hora correspondiente sin justificación, será considerada como retardo.

ARTÍCULO 10.- Se considerará que el trabajador incurre en falta injustificada a la jornada laboral, cuando exceda el margen de tolerancia de retardo para el ingreso al trabajo a que se refiere el Segundo Párrafo del Artículo anterior, así como cuando se acumulen tres retardos al trabajo dentro de un periodo de treinta días naturales. Las faltas sin justificación a que se refiere este párrafo, serán consideradas dentro de las previstas por el Artículo 47 Fracción X de la Ley, como acumulativas para efectos de causales de despido.

ARTÍCULO 11.- Solamente se laborará tiempo extraordinario cuando exista orden escrita del jefe inmediato por cada evento.

Sin embargo, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia de la Universidad; los trabajadores estarán obligados, a extender su jornada laboral por el tiempo estrictamente indispensable para evitar dichos males, de conformidad con lo establecido por el Artículo 65 de la Ley, con una retribución igual a la correspondiente a cada una de las horas de la jornada. Además, los trabajadores tendrán la obligación de ampliar su jornada por el tiempo que sea necesario, cuando exista peligro o riesgo contra cualquiera de los bienes fundamentales de la Universidad o de la integridad física de los miembros de la comunidad universitaria.

En estos casos, el trabajador deberá actuar sin esperar orden expresa para ampliar sus horarios, con el derecho a la retribución correspondiente.

CAPÍTULO II

Lugar de Inicio y Término de la Jornada Laboral

ARTÍCULO 12.- La jornada laboral iniciará y concluirá en las instalaciones de la Universidad, dentro del departamento o área que a cada trabajador corresponda.

ARTÍCULO 13.- Se podrá iniciar o concluir la jornada fuera de las instalaciones de la Universidad, cuando existan eventos fuera de ésta, a realizarse con motivo del trabajo y estando a las siguientes reglas:

- I. Cuando el evento programado fuera de la Universidad, sea por instrucciones del jefe inmediato o de aquella, entonces el trabajador deberá presentar aviso previo al Departamento de Recursos Humanos, registrar la entrada o la salida a través del sistema instalado para tales efectos, en el momento en que le sea posible y presentar a posteriori, las constancias para acreditar la asistencia y desahogo del evento.
- II. Si el evento es programado por el propio trabajador, entonces, previo al mismo, éste deberá recabar la autorización del jefe inmediato y dar aviso al Departamento de Recursos Humanos; registrar la entrada o salida en el sistema de registro correspondiente, en la forma prevista en la Fracción anterior y presentar a posteriori, las constancias que acrediten la existencia del evento, y las pertinentes para demostrar la asistencia y desahogo del mismo.

ARTÍCULO 14.- Las reglas anteriores, serán aplicables en lo conducente, para las salidas de las instalaciones de la Universidad, que hagan los trabajadores dentro de la jornada laboral, para desahogar asuntos del trabajo.

ARTÍCULO 15.- En caso de viajes foráneos, la jornada laboral iniciará y concluirá en el lugar que corresponda, dispensándose por lo tanto al trabajador el requisito de registrar su entrada y salida, pero estando sujeto a acreditar el desahogo del plan de trabajo motivo del viaje.

Los trabajadores realizarán viajes foráneos con motivo del trabajo, cuando sea por instrucción o autorización del jefe inmediato y, o de la Universidad, según sea el caso; debiendo dar aviso previo al Departamento de Recursos Humanos.

CAPÍTULO III Registros de Entradas y Salidas

ARTÍCULO 16.- El trabajador deberá registrar, en el sistema establecido por la Universidad para tales efectos, la entrada y salida de su jornada laboral, y en su caso, la salida y regreso del trabajador para ausentarse de su jornada con permiso de la Universidad.

ARTÍCULO 17.- Al inicio de la relación laboral, el trabajador recibirá la instrucción suficiente sobre el uso del sistema de registro de entradas y salidas indicado, y la Universidad se asegurará de notificarle cualquier cambio del lugar de ubicación o modificación del mismo.

ARTÍCULO 18.- Se presumirá la falta injustificada al trabajo, cuando el trabajador omita el registro de la entrada y salida a su jornada, o solamente aquella; y se presumirá que el trabajador abandonó la jornada laboral cuando omita registrar su salida de la misma o su regreso después de un permiso concedido para ausentarse dentro de la jornada laboral.

ARTÍCULO 19.- Se presumirá que los registros corresponden a los momentos en que los trabajadores los procesan, pero la Universidad, tendrá la facultad de revisar en todo momento, la coincidencia de la hora de los registros de entradas, salidas y regresos, con los momentos reales de los eventos que se registran, y en caso de disparidad entre ambos, hará las modificaciones procedentes.

ARTÍCULO 20.- Ante las presunciones de los artículos 18 y 19, el trabajador tendrá la carga de acreditar el tiempo de la jornada laboral que efectivamente cumplió, procediendo la Universidad a determinar las sanciones correspondientes y, o a ordenar los descuentos de nómina que sean procedentes, cuando no se acredite fehacientemente el cumplimiento íntegro de la jornada.

ARTÍCULO 21.- Cuando exista imposibilidad para el registro de la entrada, el regreso o la salida de la jornada laboral, el trabajador deberá ponerlo en conocimiento del jefe inmediato en la primera oportunidad, con copia para el Departamento de Recursos Humanos, narrando detalladamente la causa que provocó la imposibilidad del registro, e informando la hora en que hubiera quedado asentado el mismo en el caso de no haberse presentado la imposibilidad.

La Universidad, se reserva el derecho para revisar la veracidad de la imposibilidad aducida.

CAPÍTULO IV **Días Inhábiles y Vacaciones**

ARTÍCULO 22.- Además de los días de descanso obligatorio establecidos en la Ley, la Universidad podrá declarar por evento, otros días de descanso o establecer periodos de reducción de la jornada laboral.

ARTÍCULO 23.- Los trabajadores gozarán de vacaciones a razón de veinte días por año de servicio.

La Universidad tendrá la facultad de programar el goce de las vacaciones de su personal, considerando las facilidades del trabajo de cada funcionario y aprovechando los periodos generales de descanso académico entre cuatrimestres.



TÍTULO III
PERMISOS & LICENCIAS

CAPÍTULO I
Disposiciones Generales

ARTÍCULO 24.- Los trabajadores, solo podrán faltar o ausentarse del trabajo con justificación.

Se justificarán las faltas y ausencias al trabajo, únicamente cuando exista permiso o licencia de la Universidad.

ARTÍCULO 25.- La injustificación en las faltas, retardos, ausencias y salidas antes de la hora correspondiente, serán sancionados conforme al presente reglamento, independientemente del descuento en nómina del salario proporcional procedente al tiempo no laborado de la jornada.

Además de los descuentos en los casos del párrafo anterior, también serán sin goce de salario, las faltas con permiso o licencia previstas así en este Título.

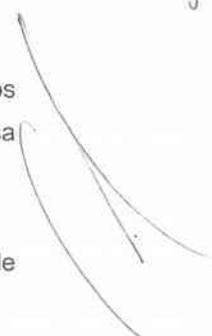
ARTÍCULO 26.- El tiempo de los contratos por tiempo determinado no se aplazará por la existencia de licencia o permiso.

ARTÍCULO 27.- La Universidad se reservará el derecho para exigir que el trabajador acredite con las pruebas idóneas, los hechos que originaron el permiso o la licencia, cuando esto sea posible y los mismos no sean evidentes o de conocimiento general en la propia Universidad; así como para que presente las pruebas que demuestren que utilizó el tiempo concedido adecuadamente.

CAPÍTULO II
Permisos

ARTÍCULO 28.- Los permisos se concederán previamente a la falta o ausencia al trabajo, cuando los eventos que los motiven sean previsibles, y en caso contrario, se reconocerá la justificación con causa expuesta en la primera oportunidad, aplicándose las siguientes reglas:

- I. Cuando el trabajador sufra el fallecimiento del cónyuge, de un hermano, padre o hijo, se le concederán tres días permiso con goce de salario.
- II. Cuando el trabajador sufra el fallecimiento de un familiar con el que guardara parentesco consanguíneo en línea recta sin limitación de grado, consanguíneo colateral en tercero



grado o parentesco por afinidad hasta el segundo grado, se le concederá un día de permiso con goce de salario.

- III. Cuando sobrevenga enfermedad, padecimiento o accidente grave del cónyuge, de un hermano, o de cualquier familiar con el que el trabajador guarde parentesco consanguíneo en línea recta sin limitación de grado, se le concederán, a criterio de su jefe inmediato, hasta tres días de permiso con goce de salario y hasta tres meses de licencia sin goce de salario, siempre que sean necesario para realizar el apoyo material que el asunto implique.
- IV. La Universidad concederá al trabajador el tiempo de permiso que sea necesario para la atención de enfermedades o padecimientos. Cuando estos sean profesionales, el permiso será con goce de salario hasta el punto inicial de cobertura del sistema de seguridad social, y dicho permiso será sin goce de salario, para la atención de enfermedades, padecimientos y accidentes no profesionales.
- V. Ante el nacimiento de un hijo, al trabajador se le concederá un día de permiso con goce de salario.
- VI. El trabajador, tendrá permiso para faltar al trabajo o para ausentarse del mismo por el tiempo estrictamente indispensable, para el cumplimiento de orden emitida por autoridad competente. El permiso a que se refiere esta fracción se concederá con goce de salario, únicamente cuando la orden relativa sea emitida con motivo de algún asunto en el que el trabajador no tenga interés jurídico, económico o relación de amistad con el interesado directo.
- VII. El trabajador, gozará a discreción del jefe inmediato, de permisos para la atención de asuntos personales sin goce de salario. La discrecionalidad en la concesión de los permisos, dependerá de la necesidad de la actuación personal del trabajador en el asunto, de la importancia y urgencia del mismo, y de las posibilidades del trabajo encomendado a aquel.
- VIII. Solamente se concederán permisos para recibir capacitación distinta a la programada por la Universidad, cuando se autorice expresamente por el jefe inmediato valorando los periodos de ausencia al trabajo y exista disponibilidad.
- IX. Cuando existan eventos fortuitos o de fuerza mayor que imposibiliten cumplir parcial o totalmente con la jornada laboral, la Universidad justificará el retardo, la ausencia durante la jornada, la salida del trabajo antes del término de la jornada o la falta al trabajo con goce de salario, siempre y cuando el tiempo de estas sea acorde con la causa que la motivó.



SEPTIEMBRE 1972



ARTÍCULO 29.- Los permisos se gestionarán a petición de parte interesada.

Los trabajadores estarán obligados a dar aviso de la inasistencia parcial o total al jefe inmediato y al Departamento de Recursos Humanos en la primera oportunidad, y acompañando en su caso, las pruebas conducentes.

ARTÍCULO 30.- Para efecto de lo dispuesto en las fracciones de la I a la III del Artículo 28, se aplicarán las reglas previstas a las relaciones del parentesco consanguíneo, a los casos en que el trabajador mantenga o haya tenido relación de parentesco civil con el de cujus o con el que sufre la enfermedad, padecimiento o accidente grave; y en todo caso, se considerará que operan los efectos de la adopción plena aún cuando se trate del parentesco civil por adopción simple. Asimismo, el jefe inmediato podrá conceder al trabajador, permiso para ausentarse del trabajo o para no presentarse al mismo, cuando en los supuestos relacionados en este Artículo, aún sin tratarse de familiares, la persona implicada en el evento, sea o haya sido de alta estimación para dicho trabajador.

ARTÍCULO 31.- Los permisos a que se refieren las fracciones I a III del Artículo 28, serán considerados en días naturales, y el cómputo de los mismos no estará sujeto a interrupción ni a suspensión por la concurrencia de días inhábiles o periodos vacacionales; considerando que el permiso se concede con la única finalidad de lograr la recuperación anímica del trabajador y, o del apoyo material y, o moral que éste debe prestar ante la situación que derive del evento que lo motivó.

ARTÍCULO 32.- La procedencia de los permisos a que se refieren las fracciones VII y VIII del Artículo 28, estará condicionada, a que la programación de la atención del asunto relacionado no dependa del propio trabajador y que el tiempo requerido para tales efectos sea incompatible con el de la jornada laboral.

ARTÍCULO 33.- Los permisos previstos en el presente Capítulo, son independientes de las incapacidades concedidas al amparo de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y sus reglamentos.

CAPÍTULO III

Licencias

ARTÍCULO 34.- La Universidad concederá a sus trabajadores, licencias sin goce de salarios, ante el impedimento o interés de éstos, de dejar temporalmente, de prestar sus servicios a aquella por periodos prolongados, con la opción para que la Universidad, cubra la vacante con personal contratado por tiempo determinado.



2011 D 011 V 01



ARTÍCULO 35.- La Universidad concederá licencia a los trabajadores que se encuentren sujetos a proceso penal por todo el tiempo que dure el mismo y condicionado a no recibir sentencia condenatoria que implique pena privativa de libertad no conmutable por multa o trabajo en favor de la comunidad. Cuando el trabajador reciba condena con pena privativa de la libertad conmutable por multa o trabajo en favor de la comunidad, se le permitirá regresar al trabajo siempre que haga efectiva esta última opción y sea compatible con el cumplimiento de la jornada laboral.

ARTÍCULO 36.- Cuando un trabajador de la Universidad haya desaparecido y se ignore el lugar donde se halle, se respetará su contrato laboral hasta que regrese, o hasta su declaración de ausencia o de su presunción de muerte, o hasta por un periodo máximo de dos años y medio contados a partir del último día que se tuvo conocimiento de él.

No obstante, la Universidad podrá disponer del puesto del trabajador desaparecido, aún cuando no se dé alguno de los supuestos de la última parte del párrafo anterior, mediante la consignación de la indemnización correspondiente a los derechohabientes del mismo.

ARTÍCULO 37.- El trabajador tendrá derecho a ejercer cargos de elección popular sin la pérdida de su puesto en la Universidad, con la condición de reincorporarse a ésta una vez concluidos los servicios públicos motivo de la licencia.

ARTÍCULO 38.- La Universidad podrá conceder licencia al trabajador hasta por seis meses de calendario, renovables por un periodo igual, cuando éste sustente proyectos de superación personal y, o profesional que lo justifiquen, y que los trabajos que tiene encomendados puedan ser desahogados por otro trabajador contratado eventualmente.

ARTÍCULO 39.- El trabajador que se reincorpore a sus funciones después de una licencia, estará a las normas de orden técnico y administrativo emitidas por la Universidad para la ejecución de los trabajos.

TÍTULO IV REMUNERACIÓN

CAPÍTULO ÚNICO Salarios y Aguinaldos

ARTÍCULO 40.- La Universidad realizará el pago de salarios a sus trabajadores por periodos quincenales vencidos, a más tardar los días quince y último de cada mes, o por periodos catorcenales vencidos, a conveniencia de programación financiera y siempre que se garantice estabilidad y continuidad con la opción tomada.

Richard D. 117

ARTÍCULO 41.- Los salarios serán pagados en moneda de curso legal en efectivo o mediante depósito en cuenta bancaria personal del trabajador, caso este último, en el cual la Universidad gestionará la apertura de la cuenta bancaria correspondiente y la entrega de tarjeta de nómina a aquel.

ARTÍCULO 42.- Los trabajadores deberán firmar, el recibo de nómina que la Universidad les proporcione, en el momento del pago del salario, cuando sea en efectivo, o a más tardar el día laboral inmediato siguiente a aquel en que se reciba el dinero en la cuenta del trabajador, cuando sea mediante transferencia electrónica.

La falta de firma del recibo de nómina correspondiente, otorgará a la Universidad la facultad de consignar los salarios subsecuentes ante la autoridad laboral competente para que los entregue al trabajador, independientemente de intentar las vías procedentes para recabar la firma del recibo faltante.

ARTÍCULO 43.- Cuando el trabajador observe errores en el pago de sus salarios, deberá presentar escrito ante el Departamento de Recursos Humanos en el que exponga el caso.

Si de la revisión se obtiene, que se pagó al trabajador menos de lo procedente, la Universidad cubrirá las diferencias inmediatamente.

Cuando la Universidad pague al trabajador cantidades superiores a las procedentes, le notificará a éste el caso y lo prevendrá para que devuelva las diferencias antes del cierre de la nómina siguiente, para no hacer el descuento en la misma.

ARTÍCULO 44.- De acuerdo a lo previsto en el Artículo 110 Fracción I de la Ley, el patrón estará facultado para hacer los descuentos que en el mismo se autorizan hasta el monto de lo permitido, y se iniciarán a partir del día de pago quincenal inmediato posterior al del vencimiento de la exigibilidad de la deuda, salvo convenio específico entre el trabajador en turno y la Universidad, en el que se conceda un monto menor de los descuentos y, o el diferimiento del plazo para iniciarlos.

ARTÍCULO 45.- Los trabajadores gozarán de un aguinaldo anual de por lo menos el equivalente a cuarenta días de salario.

2011 D O R V

TÍTULO V
SEGURIDAD E HIGIENE

CAPÍTULO I
Prevención de Riesgos de Trabajo

ARTÍCULO 46.- La Universidad cumplirá las disposiciones en materia de seguridad e higiene establecidas en la Ley y sus reglamentos, y en las normas oficiales mexicanas; las dictadas por las autoridades del trabajo dentro de sus facultades y en la forma prevista por la Ley, y las emitidas por la Comisión de Seguridad e Higiene integrada por representantes de los trabajadores y del patrón de conformidad con el Artículo 509 de la Ley.

ARTÍCULO 47.- La Comisión de Seguridad e Higiene de la Universidad, se encargará de investigar la causa de accidentes y enfermedades en el trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que estas se cumplan, y tendrá todas las facultades implícitas que sean necesarias para el logro de dichas funciones.

ARTÍCULO 48.- Además de lo anterior, la Universidad y la Comisión de Seguridad e Higiene, programarán la revisión continua del estado y funcionamiento de instalaciones y equipo; la difusión al personal, de las normas y medidas en materia de seguridad e higiene; la capacitación de éste para tales efectos y la vigilancia del cumplimiento de aquellas, y gestionar la eliminación inmediata de riesgos potenciales en el trabajo.

ARTÍCULO 49.- La Universidad y la Comisión de Seguridad e Higiene organizarán simulacros de respuesta inmediata y, o cursos de capacitación del personal ante los siniestros y eventos de riesgo que a continuación se mencionan:

- I. Inundaciones, tolváneras, tormentas eléctricas y, o con granizo;
- II. Incendios;
- III. Actos de grupos criminales o amenaza de activación de artefactos explosivos, radiactivos o bacteriológicos;
- IV. Fugas y, o acumulación de gases explosivos, derrame de tóxicos u otros agentes de riesgo;
- V. Choques eléctricos;

211 D. O. R. D. 112

- VI. Sismos;
- VII. Lesiones a la estructura básica de edificios;
- VIII. Aglutinamiento o amotinamiento de Personas;
- IX. Riñas generalizadas;
- X. Invasión o introducción de animales peligrosos; enlistando de forma ejemplificativa más no limitativa, el caso de: serpientes, enjambres de abejas, alacranes y plagas arácnidas, y animales salvajes;
- XI. Epidemias, y
- XII. Lesiones y cuadros clínicos relacionados con primeros auxilios.

ARTÍCULO 50.- En caso de siniestros y eventos de riesgo, se sacrificará el bien de menor valor cuando sea el medio necesario para salvaguardar el de mayor valor.

ARTÍCULO 51.- El personal de la Universidad, estará obligada a prevenir accidentes y enfermedades en el trabajo, y a procurar la atención médica con la urgencia necesaria para salvaguardar su vida, salud e integridad, y la de sus compañeros, obedeciendo en su caso, las normas previstas para brindar primeros auxilios.

ARTÍCULO 52.- Se considerarán como labores peligrosas para menores de dieciocho años y mujeres embarazadas o en periodo de lactancia: ocuparse del laboratorio de ingenierías, realizar trabajo nocturno; realizar trabajos en sitios de riesgo como centros de distribución de energía, lugares de almacenamiento de químicos y lugares de limpieza, reparación y operación de maquinaria pesada, así como las labores que requieran de un esfuerzo físico mayor.

ARTÍCULO 53.- Las mujeres que comprueben estar en periodo de lactancia de sus hijos, tendrán derecho a un descanso de una hora durante la jornada laboral.

ARTÍCULO 54.- El personal, será corresponsable del mantenimiento y conservación de la infraestructura, instalaciones, equipo, material y áreas de la Universidad; por lo cual, procurarán gestionar el adecuado y oportuno mantenimiento y limpieza de sus áreas de trabajo y de las herramientas y equipo que mantienen en resguardo o custodia, independientemente de los programas que la Universidad tiene implementados para tales efectos, y del programa ordinario de aseo y limpieza.



MARIBEL



El personal se organizará de la forma que mejor convenga para procurar la atención del afectado, para gestionar simultáneamente el llamado de emergencia médica que corresponda, y en su caso, para realizar las acciones que eviten cualquier situación de riesgo existente en el entorno.

ARTÍCULO 60.- La Universidad difundirá a los trabajadores, las normas y recomendaciones fundamentales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, y las indicaciones para primeros auxilios; lo que se hará a través de su página de Internet, estrados institucionales, boletines y, o cualquier otro medio de difusión efectivo.

CAPÍTULO IV

Uso de Asientos y Sillas

ARTÍCULO 61.- La Universidad, garantizará el abasto suficiente de sillas y asientos para que el personal desarrolle sus labores correctamente, mismos que deberán ser cómodos y adecuados a las condiciones ergonómicas recomendadas para la duración del servicio y la naturaleza de trabajo desarrollado.

ARTÍCULO 62.- Además de las sillas y asientos destinados por la Universidad para el desarrollo de los trabajos en oficinas, salas de juntas y auditorios; las áreas de atención al público, estarán equipadas con asientos suficientes para el abasto de las necesidades ordinarias.

ARTÍCULO 63.- La Universidad proveerá al trabajador de todos los recursos y condiciones suficientes para el desarrollo de sus servicios; garantizando los espacios con la iluminación, ventilación, temperatura, equipo, rutas de evacuación, tamaño y tranquilidad adecuados.

ARTÍCULO 64.- En todo momento existirán espacios preferenciales acondicionados, para el fácil acceso y estancia de mujeres embarazadas, personas de la tercera edad, personas con capacidades diferentes y para cualquier grupo vulnerable que sufra alguna condición de especial atención.

TÍTULO VI

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

CAPÍTULO I

Infracciones y Sanciones

ARTÍCULO 65.- Además de las previstas en la Ley, se impondrán las siguientes sanciones a los trabajadores, cuando incurran en las infracciones que a continuación se mencionan:



MANRIQUEZ



I. Amonestación:

- Por no desarrollar los trabajos con la eficiencia necesaria que garantice su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales en la medida de las responsabilidades del perfil y jerarquía del puesto;
- Por negarse a tomar la capacitación que la Universidad les programe para mejorar las aptitudes relacionadas con el perfil del puesto que ocupan; a participar activamente en los cursos en materia de seguridad e higiene en el trabajo impartidos con base en los programas de la Universidad o en los simulacros que la misma organice;
- Por recibir visitantes ajenos a las funciones laborales;
- Por no portar, el gafete de identificación asignado por la Universidad;
- Por negarse a utilizar los procedimientos y formatos establecidos por la Universidad para el desempeño del puesto, u obedecer las políticas y demás normas de orden técnico y administrativo que formule la Universidad para la ejecución de los trabajos;
- Por no dar el aviso correspondiente al Departamento de Recursos Humanos y, o al Jefe Inmediato, según proceda, en casos de salida dentro de la jornada laboral, antes de la conclusión de la misma, o de viaje de trabajo; y
- Tomar la comida a deshoras o por tomar más tiempo del permitido, y
- Ante la omisión de registrar su salida a la toma de alimentos o la salida para ausentarse de la jornada laboral con permiso; así como por hacer sus registros en el sistema de entradas, salidas y regresos al trabajo, a distinta hora de aquella que es realmente procedente.
- Por negarse a que se le hagan exámenes médicos, práctica de medidas profilácticas o toma de muestras médicas para análisis, ordenados por la Universidad;
- Por omitir informar oportunamente del padecimiento de enfermedades infectocontagiosas;
- Por no proveer oportunamente la documentación e información necesaria para su contratación y la requerida para sus registros y actualizaciones ante las instituciones fiscales y de seguridad social; y por no informar en tiempo cualquier modificación relevante que afecte dichos sistemas



241 D 014 V 10 112



vinculados con la relación laboral, independientemente de las consecuencias personales que al trabajador le sucedan por la falta;

La conducta reiterada, que implique la reincidencia en la comisión de cualquiera de las infracciones del párrafo anterior, será considerada como una falta de probidad para efectos de lo dispuesto por el Artículo 47 Fracción II de la Ley. Sin embargo, se considerará que existe reincidencia, únicamente cuando la reiteración de conductas, sea dentro de un mes de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 517 Fracción I de la Ley.

- II. Suspensión laboral de uno a tres días, cuando exista falta total o parcial a la jornada laboral, sin justificación alguna;
- III. Suspensión laboral de cuatro a ocho días, por La comisión de actos u omisiones que pongan en riesgo los bienes fundamentales de la Universidad y, o la vida, salud o integridad de las personas, siempre y cuando, no medie intención o culpa grave.
- IV. Descuento en nómina, dentro de los márgenes permitidos por las normas protectoras del salario previstas en la Ley, de las cantidades que correspondan, cuando el trabajador provoque daños y, o perjuicios ocasionados en los útiles y herramientas de trabajo, o a la propia Universidad; o cuando distraiga los recursos concedidos para el ejercicio del puesto, en actividades distintas a las propias del trabajo; así como la reivindicación de bienes, herramientas, materiales y equipos de la Universidad sustraídos indebidamente;

Las sanciones anteriores son independientes de las responsabilidades civiles, administrativas y penales que sean consecuencia de las infracciones cometidas.

CAPÍTULO II

Procedimiento de Imposición de Sanciones

ARTÍCULO 66.- Cuando la Universidad tenga conocimiento de la comisión de alguna infracción o de la falta de cumplimiento de las obligaciones o deberes previstos en la Ley, en el presente Reglamento o en el contrato individual de trabajo, podrá hacerlas constar en una acta circunstanciada, con la asistencia de los testigos de los hechos que se crean convenientes y la presencia de testigos de asistencia al levantamiento del acta, cuando ello sea posible.

ARTÍCULO 67.- El patrón, podrá levantar el acta correspondiente por medio de cualquier representante patronal, del jefe inmediato o del jefe ulterior, respetando la garantía de audiencia del trabajador, procurando que éste sea presente en el levantamiento de la misma, que tenga la oportunidad preferente

ALVARO D. ...

de nombrar a los testigos de asistencia en la diligencia del levantamiento; el derecho de presentar las pruebas y, o alegatos que a su derecho convengan, y de recibir un tanto de dicho documento.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- El presente Reglamento entrará en vigor el día de su depósito en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en turno del Estado de Aguascalientes.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se ordena a la Universidad a realizar el depósito de este Reglamento y a proveer a su difusión entre los trabajadores, mediante la publicación en los sitios visibles del establecimiento laboral y con la entrega de un tanto impreso del mismo, a todos los trabajadores.

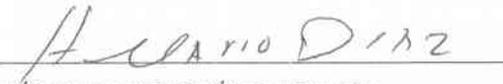
COMISIÓN MIXTA QUE EMITE EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO


RICARDO SALVADOR GONZÁLEZ DE ALBA
Coordinador


JUANA ALICIA SÁNCHEZ MUÑOZ
Secretaria


M. DE LOS DOLORES RODRÍGUEZ AGUILERA
Vocal 1


MA. DE LOURDES LÓPEZ ARGANIS
Vocal 2


HÉCTOR MARIO DÍAZ MIRANDA
Vocal 3

6007 HLL 07 75

Este reglamento quedó registrado bajo
el número 22 del libro denominado
"Registro de Reglamentos Internos de
Trabajo", con fecha 09 JUN. 2008
de esta H. Junta Local de Conciliación y
Arbitraje de Aguascalientes

El C. Secretario



2 RIT, Comisión Mixta, Listado, Nombramiento de
Representante patronal de Comisión Mixta, copia certificada
006623
Periodico Oficial, copia certificada de Oficio SGG-441/07

JUNTA LOCAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

AGUASCALIENTES

Asunto.- DEPÓSITO DE REGLAMENTO

2008 MAY 20 AM 11:54

INTERIOR DE TRABAJO

H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES

Presente.-

DR. GUILLERMO HERNÁNDEZ-DUQUE DELGADILLO, en nombre y representación de la UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES, al amparo del nombramiento como Rector de ésta, de acuerdo al oficio número SGG-441/07 emitido por el C. Ing. Luis Armando Reynoso Femat, Gobernador Constitucional del Estado de Aguascalientes en fecha 18 de Septiembre de 2006, y de conformidad con mis facultades como representación legal del Organismo Público Descentralizado de mérito, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 23 de la Ley de la Universidad Politécnica de Aguascalientes, publicada en el Periódico Oficial del Estado en fecha 31 de Mayo de 2006; con domicilio en Avenida Prolongación Mahatma Gandhi sin número, kilómetro 2, Colonia San Francisco del Arenal, de esta Ciudad de Aguascalientes, Ags., señalando el mismo para oír y recibir notificaciones y autorizando para tales efectos a los CC. LICENCIADO CÉSAR LANDEROS LÓPEZ e ING. RICARDO SALVADOR GONZÁLEZ DE ALBA; ante esa H. Junta, con todo respecto comparezco:

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 424 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo, a presentar para su depósito y registro, el Reglamento Interior de Trabajo de la Universidad Politécnica de Aguascalientes formulado por una Comisión Mixta de trabajadores y patrón.

Se anexan al presente escrito las siguientes documentales:

Copia certificada de Acta de la Quinta Sesión Extraordinaria, copia certificada de Poder General

- A) Reglamento Interior de Trabajo de la Universidad Politécnica de Aguascalientes.
- B) Acta de integración de la Comisión Mixta de representantes de los trabajadores y patrón que formularon el Reglamento Interior de Trabajo de mérito.
- C) Acta de designación de representantes de los trabajadores para integrar la Comisión Mixta precitada.
- D) Nombramiento del representante del patrón en la integración de la Comisión Mixta.
- E) Escritura pública número pública 5,384 del volumen 168, del protocolo de la Notaría Pública número cuarenta y cinco de las del Estado de Aguascalientes, que contiene el poder general para actos de administración otorgado por la Universidad Politécnica de Aguascalientes, en favor del Ing. Ricardo Salvador González de Alba, representante del patrón en la Comisión Mixta.

Es por lo anteriormente expuesto, que de esa H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje, con todo respeto pido:

Primero.- Tenerme presentando para su depósito, el Reglamento Interior de Trabajo, formulado por una Comisión Mixta de Representantes de los trabajadores y del patrón, del Organismo Público Descentralizado que represento.

Segundo.- Asignar el registro correspondiente a dicho documento.

Aguascalientes, Ags., a 12 de mayo de 2008.


DR. GUILLERMO HERNÁNDEZ-DUQUE DELGADILLO

En la Ciudad de Aguascalientes, Aguascalientes, siendo las diez horas del día seis de mayo de dos mil ocho, en las instalaciones de la Universidad Politécnica de Aguascalientes, situadas en Avenida Prolongación Mahatma Gandhi sin número, kilómetro 2 de la Colonia San Francisco del Arenal, Institución inscrita en el Registro Federal de Contribuyentes con la clave UPA020812HT3, con registro patronal ante el IMSS Y452348138, como organismo público descentralizado dedicado a la educación superior; se reunieron los representantes de los trabajadores y de la empresa, con el propósito de integrar la Comisión Mixta para el Reglamento Interior de Trabajo de la Institución, y para la formulación del mismo, el cual se presenta en documento anexo.

No habiendo otro asunto que tratar, se levanta la presente acta para proceder a dar lectura, y posteriormente ser firmada por los que miembros de la Comisión Mixta.

**COMISIÓN MIXTA QUE EMITE EL
REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

RICARDO SALVADOR GONZÁLEZ DE ALBA

Coordinador

JUANA ALICIA SÁNCHEZ MUÑOZ

Secretaria

M. DE LOS DOLORES RODRÍGUEZ AGUILERA

Vocal 1

MA. DE LOURDES LÓPEZ ARGANIS

Vocal 2

HÉCTOR MARIO DÍAZ MIRANDA

Vocal 3

Leída que fue la presente acta por los representantes que integran la Comisión Mixta, firmaron de conformidad, siendo las diez horas con cincuenta y cinco minutos del día de su inicio.