

TOMO CLI  
Pachuca de Soto, Hidalgo  
29 de Enero de 2018  
Ordinario  
Núm. 05



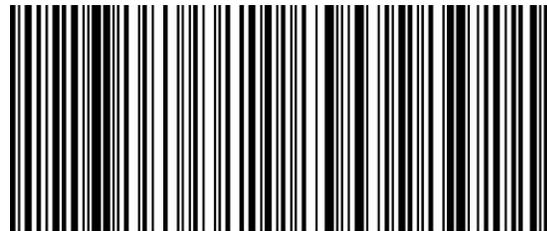
LIC. OMAR FAYAD MENESES  
Gobernador del Estado de Hidalgo

LIC. SIMÓN VARGAS AGUILAR  
Secretario de Gobierno

LIC. ROBERTO RICO RUIZ  
Coordinador General Jurídico

L.I. GUSTAVO CORDOBA RUIZ  
Director del Periódico Oficial

# PERIÓDICO OFICIAL DEL ESTADO DE HIDALGO



Calle Matamoros No. 517, Col. Centro, Pachuca de Soto, Hidalgo, México  
Tel. +52 (771) 281-36-30, +52 (771) 688-36-02 y  
+52 (771) 717-60-00 ext. 6790  
poficial@hidalgo.gob.mx  
<http://periodico.hidalgo.gob.mx>

Registrado como artículo de 2ª. Clase con fecha 23 de Septiembre de 1931



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO  
DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA  
METROPOLITANA DE HIDALGO**

**“Libertad, Esperanza, Soberanía y Desarrollo”**



**LA JUNTA DIRECTIVA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA METROPOLITANA DE HIDALGO EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIERE LA FRACCIÓN III, INCISO F, DEL ARTÍCULO 9 DEL DECRETO QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DEL DECRETO QUE CREA LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA METROPOLITANA, y:**

**CONSIDERANDO**

**PRIMERO.** Que la Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo tiene por objeto impartir educación superior en los niveles de licenciatura y otros estudios de posgrado, así como cursos de actualización en sus diversas modalidades, para preparar profesionales con sólida formación científica, tecnológica, en valores cívicos y éticos, conscientes del contexto nacional en lo económico, político y social.

**SEGUNDO.** Que con las atribuciones que le confieren el artículo artículo 13, fracción LXV del Decreto que reforma diversas disposiciones del Decreto que creó a la Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo, publicado en el Periódico Oficial del Estado el 1 de agosto de 2016 y sabedora de que el logro de sus fines es a través del trabajo responsable de sus integrantes, motivo por el cual es indispensable garantizar el estado de derecho en un marco de legalidad y justicia, al amparo de los más altos valores éticos que regulen las condiciones generales de trabajo del personal, a través del titular de la dependencia, ha tenido a bien expedir el siguiente:

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**Capítulo Primero  
Disposiciones Generales**

**Artículo 1.** Las disposiciones previstas en el presente Reglamento son de carácter obligatorio para todos los trabajadores de la Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo.

**Artículo 2.** Los trabajadores de la Universidad se clasifican como sigue:

- I. Académicos;
- II. Administrativos; y
- III. De apoyo a la docencia y directivos.

**Artículo 3.** Los trabajadores de acuerdo con su contratación podrán ser:

- I. Por tiempo completo (contrato con vigencia de 4 meses);
- II. Por asignatura (contrato con vigencia de 4 meses); y
- III. Personal de apoyo a la docencia (contrato con vigencia de 4 meses)

**Artículo 4.** Los trabajadores académicos al servicio de la Universidad son aquéllos que desarrollan las funciones sustantivas de docencia, investigación y desarrollo tecnológico, científico y humanístico, difusión del conocimiento y la cultura, en los términos de las disposiciones reglamentarias y de los planes y programas educativos vigentes.

**Artículo 5.** Los trabajadores de apoyo a la docencia serán los contratados para realizar labores distintas a las del personal académico.

**Capítulo segundo  
De los Requisitos de Admisión y Contratación**

**Artículo 6.** Los aspirantes a ingresar como trabajadores administrativos de la Universidad, deberán reunir los siguientes requisitos:

- I. Ser mayor de 18 años o 16 años con autorización del padre o tutor;
- II. Ser de nacionalidad mexicana. Los extranjeros deberán además acreditar la legal estancia en el país mediante la forma migratoria que emite el Instituto Nacional de Migración para desempeñar la actividad de que se trate;
- III. Acreditar con los exámenes médicos respectivos que gozan de buena salud física y mental;
- IV. Presentar la documentación que acredite la escolaridad, los conocimientos, las aptitudes y la experiencia requerida para ocupar el puesto o categoría que corresponda;



- V. Presentar dos cartas de recomendación, que permitan comprobar su disciplina, eficiencia y responsabilidad en el trabajo;
- VI. Presentar los exámenes que determine la Universidad, para comprobar sus conocimientos y aptitudes;
- VII. Presentar la constancia de no inhabilitación expedida por la Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado;
- VIII. Aceptación de la política en el manejo del aviso de protección de datos personales; y
- IX. Los demás que señale el perfil del puesto o categoría que se va a ocupar.

**Artículo 7.** Los aspirantes a ingresar como trabajadores académicos de la Universidad, deberán reunir los requisitos que establezca la convocatoria respectiva para el concurso de oposición de que se trate, de acuerdo con el Reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal académico (RIPPPA).

Los requisitos, el procedimiento y, en general, la regulación de los aspectos académicos de ingreso como miembro del personal, académico serán competencia exclusiva de la Universidad.

**Artículo 8.** El contrato individual de trabajo es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre la Universidad y sus trabajadores, el cual deberá contener:

- I. El nombre del trabajador;
- II. La nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- III. La fecha de inicio de la relación laboral y, en su caso, fecha de terminación;
- IV. La especificación del tipo de contratación.
- V. El puesto, funciones, tiempo de dedicación, horario de trabajo, lugar y salario;
- VI. La categoría y nivel, en su caso;
- VII. La firma del trabajador y del rector o de quien tenga delegada la función, así como las autoridades competentes; y
- VIII. Los demás que señale el perfil del puesto o categoría que va a ocupar.

### Capítulo Tercero

#### De la Suspensión, Terminación y Rescisión de la Relación Laboral

**Artículo 9.** Son causas de suspensión temporal de la relación individual de trabajo sin obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y la Universidad;

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obtiene su libertad provisional deberá reintegrarse de inmediato a su trabajo;
- IV. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción II de la misma; y
- VI. Los demás que señale el perfil del puesto o categoría que se va a ocupar.

**Artículo 10.** Son causas de terminación de la relación individual de trabajo, sin responsabilidad para la Universidad, las siguientes:

- I. La terminación del plazo o las causas que dieron origen a una contratación;
- II. La conclusión de la obra determinada;
- III. La renuncia escrita del trabajador;
- IV. La incapacidad total permanente del trabajador, física o mental que le impida el desempeño de sus labores debidamente dictaminada por un médico;
- V. La muerte del trabajador; y
- VI. Los demás que señale el perfil del puesto o categoría que se va a ocupar.

**Artículo 11.** Son causas de rescisión de la relación individual de trabajo sin responsabilidad para la Universidad, las siguientes:



- I. La presentación de certificados falsos o referencias en las que se atribuya capacidad, aptitudes o facultades que carezca;
- II. La negligencia del trabajador que ocasione la suspensión o la deficiencia de un servicio;
- III. La conducta del trabajador que ponga en peligro la salud o la vida de las personas;
- IV. La inasistencia en más de tres ocasiones en forma consecutiva o más de cuatro no consecutivas en un periodo de 30 días, sin permiso de su superior o sin causa justificada;
- V. La falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de uno u otros, dentro o fuera de las horas de servicio en las instalaciones de la Universidad;
- VI. La comisión de actos inmorales, dentro de las instalaciones de la Universidad;
- VII. La desobediencia reiterada sin justificación, a las órdenes que reciba de sus superiores;
- VIII. La negativa para adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicado para evitar accidentes o enfermedades; y
- IX. La asistencia a su trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, sin prescripción médica.

La rescisión del contrato de trabajo se aplicará única y exclusivamente si el trabajador incurre en cualquiera de las causas previstas en el presente ordenamiento y en la legislación laboral aplicable.

En el caso de profesores de asignatura o de tiempo completo y en atención a la naturaleza especial del trabajo académico, el incumplimiento reiterado de las actividades académicas encomendadas o el deficiente desempeño, en perjuicio de los alumnos, se considera dentro de lo previsto en la fracción V.

#### **Capítulo Cuarto** **De la Jornada de Trabajo y Control de Asistencia**

**Artículo 12.** Para efectos de este Reglamento de trabajo, se entiende por jornada de trabajo el tiempo de cada día, que el trabajador está obligado a laborar para la Universidad de acuerdo con su contratación y la distribución de sus actividades. El horario podrá ser discontinuo, conforme a las necesidades de la Universidad.

**Artículo 13.** Todos los trabajadores iniciarán y terminarán con puntualidad la jornada de trabajo que les corresponda, según el horario establecido en el contrato de trabajo.

**Artículo 14.** Los horarios, lugares y jornadas de los trabajadores académicos se determinarán de acuerdo con las necesidades del desarrollo y operación de los programas educativos y podrá variar en cualquier momento.

**Artículo 15.** Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

**Artículo 15 bis.-** La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta

La jornada se desarrollará de lunes a viernes y cuando la Universidad lo requiera.

**Artículo 16.** La Universidad acordará el inicio y la terminación de la jornada de trabajo tomando en consideración las necesidades de cada área de la Institución.

**Artículo 17.** Los trabajadores registrarán personalmente su hora de entrada y salida en el medio de control que la Universidad establezca, por lo tanto queda prohibido marcar la asistencia de otra persona.

**Artículo 18.** La omisión del registro de entrada o de salida o si esta última se hace antes de la hora correspondiente, sin autorización de su jefe inmediato, se considera falta de asistencia al trabajo.

**Artículo 19.** El control de asistencia se ajustará a las reglas siguientes:

- I. Los trabajadores contarán con 10 minutos de tolerancia para registrar su entrada;
- II. El registro efectuado entre los 11 y los 30 minutos posteriores a la hora de entrada, será considerado como un retardo acumulable;



- III. Tres retardos en el mes serán considerados como una inasistencia; y
- IV. El registro posterior a los 30 minutos de la hora de entrada será considerado como inasistencia.

**Artículo 20.** Se considera abandono de trabajo, cuando el trabajador se ausente de la Universidad dentro de la jornada, sin autorización de sus superiores y antes de la hora de salida, aun cuando regrese para registrar su salida.

### **Capítulo Quinto De los Descansos, Vacaciones, Permisos y Licencias**

**Artículo 21.** Serán días de descanso los establecidos en el calendario escolar aprobado por la Junta Directiva de la Universidad, y lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 22.** Los trabajadores disfrutarán de vacaciones, en las fechas que establezca la Universidad; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de asuntos urgentes, para las que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones. En ningún caso las vacaciones serán acumulables, ni compensables económicamente.

Los trabajadores con derecho a gozar de vacaciones y que cubran guardias en los periodos ordinarios de vacaciones de la Universidad, tendrán derecho a que las mismas se les conceda inmediatamente después de concluido el periodo ordinario.

**Artículo 23.** Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional y al aguinaldo estipulado, de acuerdo al tabulador aprobado según lo autorizado por la Junta directiva de la Universidad.

**Artículo 24.** Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, podrán gozar de licencia hasta por 15 días con goce de sueldo íntegro y hasta 15 días más con medio sueldo, previo dictamen y las consecuentes licencias médicas que otorgue su médico.

**Artículo 25.** Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo que puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

Disfrutarán de 45 días de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y, de 45 días después del mismo;

- I. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora;
- II. En caso de adopción de un infante, disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;
- III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior, se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;
- IV. En el periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la Universidad, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado;
- V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días; y a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y
- VI. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales.

**Artículo 25 bis.** Los hombres trabajadores disfrutarán de un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.



**Artículo 26.** Cuando los trabajadores, por necesidad del servicio, tengan que trasladarse fuera de las instalaciones de la Universidad, deberán invariablemente contar con oficio de comisión previamente autorizado, sellado y firmado por el jefe inmediato o similar

**Artículo 27.** Cuando un trabajador, durante su jornada tenga necesidad de ausentarse de la Universidad para atender asuntos de interés personal, requerirá invariablemente de un pase de salida debidamente autorizado por el jefe inmediato.

**Artículo 28.** Cuando un trabajador por cuestiones de carácter personal necesite entrar a sus labores después de los 30 minutos de tolerancia, requerirá invariablemente un memorándum explicando la situación con solicitud previa y debidamente autorizado por el superior jerárquico.

**Artículo 29.** El horario que corresponda a los trabajadores académicos será autorizado por la Secretaría Académica; considerando fundamentalmente la programación de las actividades académicas de docencia e investigación

### Capítulo Sexto De los Salarios

**Artículo 30.** El sueldo o salario es la retribución que la universidad debe pagar al trabajador a cambio de los servicios prestados, de acuerdo con su categoría o puesto consignados en los tabuladores oficiales.

**Artículo 31.** En el trabajo académico no será violatorio del principio de igualdad de salarios, la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste corresponde a diferentes categorías académicas.

**Artículo 32.** En ningún caso el salario que pague la Universidad a los trabajadores de apoyo a la docencia podrá ser inferior al mínimo establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos de la zona económica correspondiente.

**Artículo 33.** Los pagos se efectuarán por quincenas vencidas, mediante depósito en una Institución bancaria a través de tarjeta de nómina individual o cheque nominativo y en moneda nacional del cuño corriente.

Al momento de la firma del contrato correspondiente, el trabajador autorizará a la Universidad el depósito de su salario en tarjeta de nómina y entregará la documentación que se le solicite para tal efecto.

**Artículo 34.** Las retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, sólo podrán hacerse en los siguientes casos:

- I. Retenciones:
  - a) Por impuestos sobre productos del trabajo;
  - b) Descuentos;
  - c) Gastos generados por viáticos no soportados con la documentación que los justifique, contraídos con la Universidad.
- II. Por inasistencias no justificadas;
- III. Por pagos de pensión alimenticia ordenada por la autoridad judicial competente.
- IV. Deducciones; y
- V. Los demás autorizados expresamente por el trabajador y las previstas en la legislación aplicable.

En los casos de los incisos a y b de la fracción I, el monto total de los descuentos no podrá exceder del 30% del importe del salario total, excepto en el caso en que el mismo trabajador lo solicite; sin embargo, la cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor al importe de los salarios de un mes.

**Artículo 35.** El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que éste se encuentre imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado, mediante carta poder.

**Artículo 36.** El retardo del trabajador a sus labores por tres veces en un mes, motivará la deducción proporcional de su salario.



**Artículo 37.** Los trabajadores tendrán derecho a una gratificación anual equivalente a 40 días de salario, o bien, a la parte proporcional del tiempo trabajado que les corresponda.

**Artículo 38.** En el caso de que los trabajadores estén inconformes con el pago efectuado, deberán comunicarlo de inmediato al departamento respectivo, para que se realicen las aclaraciones y, en su caso, los ajustes que procedan.

### **Capítulo Séptimo De los Derechos, Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores**

**Artículo 39.** Son derechos de los trabajadores de la Universidad:

- I. Percibir el sueldo que asigne el tabulador oficial vigente al puesto o categoría académica que ocupe;
- II. Percibir las prestaciones que autorice la Junta Directiva de la Universidad;
- III. Disfrutar de los descansos, permisos y vacaciones en los términos del presente Reglamento Interior de Trabajo y del calendario oficial vigente de la Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo;
- IV. Recibir instrucción y capacitación para aumentar su eficiencia en el trabajo;
- V. Recibir asesoría jurídica gratuita en caso de sufrir un accidente al estar conduciendo algún vehículo de la Universidad, siempre que:
  - a) Se encuentre prestando algún servicio para la Universidad, debidamente justificado y Autorizado;
  - b) Al ocurrir el accidente, no se encuentre en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga salvo prescripción médica; y
  - c) El accidente no haya sido provocado por negligencia debidamente probada.

**Artículo 40.** Son obligaciones de los trabajadores de la Universidad:

- I. Conducirse con probidad y honradez en el desempeño de su trabajo;
- II. Atender con prontitud, cortesía y amabilidad a los miembros de la Comunidad Universitaria y al público en general;
- III. Entregar con toda anticipación, en caso de renuncia, vacaciones o permisos, los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado; Para el caso de renuncia o término de contrato, firmar el acta de entrega recepción en los casos aplicables;
- IV. Procurar la conservación de los bienes que se le proporcionen para el desarrollo de su trabajo y, en su caso, resarcir los daños que ocasionen por su negligencia, descuido o maltrato a los mismos;
- V. Comunicar a las autoridades de la Universidad las deficiencias o desperfectos en los bienes muebles o inmuebles que tenga conocimiento durante su jornada de trabajo;
- VI. Cumplir con los cursos de capacitación que la Universidad programe o imparta;
- VII. Observar las medidas de seguridad e higiene en el cumplimiento de sus labores;
- VIII. Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, para evitar perjuicios o afectación a la Universidad o a sus compañeros;
- IX. Dar aviso de inmediato a la Universidad de los desperfectos o deficiencias que se adviertan en el trabajo a fin de evitar daños o perjuicios;
- X. Dar aviso inmediato a la Universidad de las causas que le hayan impedido asistir a su trabajo;
- XI. Dar aviso a la Universidad dentro del término de cinco días hábiles, de su cambio de domicilio, estado civil, nacionalidad y de cualquier otra calidad o circunstancia personal o familiar, para dar cumplimiento a las disposiciones legales en materia de trabajo;
- XII. Poner en conocimiento de las autoridades de la Universidad las enfermedades contagiosas que padezca tan pronto tengan conocimiento de ellas;
- XIII. Someterse a los exámenes médicos que la Universidad solicite para comprobar su estado de salud;
- XIV. Comunicar a las autoridades de la Universidad de los accidentes que sufra durante su jornada de trabajo;
- XV. Prestar auxilio en cualquier tiempo cuando por siniestro o riesgo inminente peligre la vida de sus compañeros, alumnos o los intereses de la Universidad, siempre que ello no implique grave peligro para el trabajador;
- XVI. Tratar a sus compañeros, alumnos y funcionarios de la Universidad con la debida consideración y respeto;
- XVII. Evitar la asistencia a su trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de narcóticos o drogas o provocar esas condiciones durante su jornada de labores, salvo que exista prescripción médica.



El trabajador deberá dar aviso y presentar la prescripción correspondiente a su jefe inmediato, antes de iniciar su trabajo; y

- XVIII. Las demás que se deriven del contrato individual de trabajo y las normas y disposiciones legales aplicables.

Las obligaciones de los trabajadores académicos, en relación con las funciones y actividades académicas que deben cumplir se establecen en el Reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal académico.

**Artículo 41.** Son obligaciones específicas de los trabajadores académicos de la Universidad, además de las generales señaladas en el artículo anterior:

- I. Desempeñar las funciones académicas asignadas conforme a su categoría y nivel de acuerdo con lo dispuesto en la legislación universitaria con disposición, eficiencia y responsabilidad, en forma y en el lugar contratados;
- II. Realizar, en su caso, fuera de su lugar de adscripción las actividades académicas con autorización de la universidad;
- III. Presentar en tiempo y forma los informes correspondientes establecidos en la legislación universitaria; y
- IV. Las demás que se establezcan en la legislación universitaria y en las normas y disposiciones laborales de la universidad.

**Artículo 42.** Los trabajadores de la Universidad tienen prohibidas las siguientes actividades:

- I. Realizar actos ajenos a sus labores durante la jornada de trabajo;
- II. Usar lenguaje altisonante o palabras impropias;
- III. Hacer anotaciones impropias, marcar, firmar o alterar la tarjeta, registro, o cualquier otro medio de control de asistencia de un trabajador o permitir que lo hagan por él;
- IV. Fumar en espacios cerrados o no autorizados para ello;
- V. Introducir, preparar o consumir, en horarios o áreas no apropiadas para ello, bebidas embriagantes, psicotrópicos, narcóticos o drogas durante la jornada o en el centro de trabajo;
- VI. Realizar rifas, tandas, colectas o cualquier acto de comercio durante la jornada o en el centro de trabajo;
- VII. Penetrar o permanecer en el centro de trabajo, fuera de las horas laborables del trabajador, salvo para algún trámite oficial y con autorización de su jefe inmediato superior;
- VIII. Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir la realización de riesgos de trabajo;
- IX. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija;
- X. Sustraer de las oficinas, talleres y demás instalaciones, documentos, útiles o pertenencias de la Universidad, sin previo permiso por escrito, otorgado por las autoridades correspondientes;
- XI. Hacer uso indebido de los bienes, valores, material de oficina, vehículos, equipos, teléfonos, instalaciones y, en general de los recursos de la universidad que maneje con motivo de su trabajo. Permitir que, sin la autorización correspondiente, otras personas utilicen los confiados a su cuidado;
- XII. Cambiar de puesto o turno con otro trabajador sin la autorización correspondiente o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar labores, asimismo, salir de su lugar de trabajo en horas hábiles o suspender las labores sin autorización de su superior;
- XIII. Aprovechar los servicios del personal subordinado para fines personales o que no estén relacionados con su trabajo; y
- XIV. Las demás que se deriven del contrato individual de trabajo y las que establezcan las normas y disposiciones aplicables.
- XV.

## Capítulo Octavo

### De la intensidad, eficiencia y calidad del trabajo

**Artículo 43.** Los trabajadores deberán desempeñar su trabajo, cualquiera que sea su naturaleza con la más alta intensidad, eficiencia y calidad.

**Artículo 44.** La Universidad, con el propósito de mejorar la intensidad, eficiencia y calidad del trabajo, programará cursos de capacitación y actualización que deberán ser evaluados periódicamente para verificar la consecución de los objetivos propuestos.



### **Capítulo Noveno De los riesgos de trabajo**

**Artículo 45.** Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo. Se incluyen los que se ocasionen durante el traslado del trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo o de éste a su domicilio, por lo que para estos riesgos la Universidad cuenta con un seguro de gastos médicos mayores.

**Artículo 46.** Con el fin de proveer o reducir al máximo las posibilidades de riesgo de trabajo en las actividades que los trabajadores de la Universidad desarrollan, se adoptarán las siguientes medidas:

- I. Establecer programas dirigidos a los trabajadores sobre técnicas para prevención de riesgos de trabajo;
- II. Dotar a los trabajadores de equipos, accesorios y dispositivos de protección adecuados a la actividad que desarrollan;
- III. Impartir cursos de primeros auxilios y de protección civil;
- IV. Instalar en todos los lugares de trabajo, avisos claros y precisos que sirvan a los trabajadores para prevenir y normar sus actos en el uso de equipos y medidas adecuadas que deban adoptar para su protección, así como aquéllos que indiquen prohibiciones y acciones a desarrollar; e
- V. Integrar una comisión mixta de higiene y seguridad con representantes de la Universidad y de los trabajadores.

**Artículo 47.** Los jefes o responsables del trabajo tienen la obligación de vigilar que los trabajadores durante el desempeño de sus actividades, adopten todas las precauciones necesarias para evitar que puedan sufrir algún daño; así mismo, están obligados a cumplir y hacer cumplir las medidas preventivas de seguridad conducentes.

**Artículo 48.** Los jefes o responsables están obligados a informar oportunamente, acerca de las condiciones defectuosas en instalaciones, maquinaria, herramientas o equipo que pueda motivar algún riesgo, lo anterior, con el fin de que se tomen las medidas correctivas apropiadas para prevenirlos.

**Artículo 49.** La Universidad instalará un consultorio médico y botiquines con medicinas, materiales de curación necesarios y contará con un médico para la atención inmediata en caso de riesgos de trabajo de poca gravedad que sufran los trabajadores en el ejercicio de sus labores.

### **Capítulo Décimo De la limpieza de locales, mobiliarios y otros**

**Artículo 50.** Las labores de limpieza de las instalaciones, aulas, laboratorios y mobiliario se realizarán en las fechas y horarios que se establezcan para estos fines de acuerdo con las necesidades de la Universidad, en horas distintas a las de actividad académica, de tal manera que no interfieran en su desarrollo.

**Artículo 51.** Las labores de limpieza habitual en los edificios, aulas y demás instalaciones de la Universidad se efectuarán antes del inicio de clases y después de concluidas las mismas, a fin de no interrumpir las actividades académicas y administrativas.

La limpieza diaria de maquinaria, aparatos y útiles de trabajo se efectuará antes de concluir la jornada de trabajo, en el tiempo estrictamente necesario.

### **Capítulo Décimo Primero De las medidas disciplinarias y sanciones**

**Artículo 52.** El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores previstas en el presente Reglamento se sancionará con: amonestación escrita; suspensión temporal del trabajo hasta por ocho días sin goce de sueldo; y rescisión del contrato de trabajo.

**Artículo 53.** Las sanciones deberán formularse por escrito y se agregarán al expediente personal del trabajador.

### **TRANSITORIO**

**PRIMERO.-** El presente Reglamento Interno de la Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo



**SEGUNDO.-** Todos los trabajadores están obligados a cumplir con las actividades y metas establecidas en el programa institucional de Sustentabilidad

**TERCERO.-** Se abroga el Reglamento Interno aprobado en la XXIX Sesión celebrada el 11 de noviembre del 2015.

Dado en la Sala de Juntas de la Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo, ubicada en Boulevard Acceso a Tolcayuca Número 1009, Colonia Ex-Hacienda de San Javier, Tolcayuca, Hidalgo. C.P. 43860, a los 23 días del mes de agosto del año dos mil diecisiete.

**PRESIDENTA, Mtra. Sayonara Vargas Rodríguez**, Secretaría de Educación Pública del Estado de Hidalgo, **Presidente Suplente, Mtro. Alfonso Ríos Ángeles**, Dir. Gral. de Vinculación y Fortalecimiento Institucional de la Secretaría de Educación Pública del Estado de Hidalgo.- Rúbrica. **CONSEJERO, Lic. Laman Carranza Ramírez**, Titular de la Unidad de Planeación y Prospectiva, **Consejero Suplente, Lic. Edgar Abraham Tolentino Latorre**, Dir. de Área de la Unidad de Planeación y Prospectiva.- Rúbrica. **CONSEJERO, Mtro. José Luis Romo Cruz**, Secretario de Desarrollo Económico de Gobierno del Estado de Hidalgo, **Consejero Suplente, Lic. Gerardo Pacheco Medina**, Director de Atracción de Fondos Alternativos de la Corporación Internacional de Hidalgo (COINHI).- Rúbrica. **CONSEJERO, Dra. Delia Jessica Blancas Hidalgo**, Secretaria de Finanzas Públicas del Estado de Hidalgo, **Consejero Suplente, L.C. Jorge Luis Hernández Gómez**, Encargado de Departamento de la Secretaría de Finanzas Publicas.- Rubrica. **CONSEJERO, Ing. Marco Antonio Norzagaray Gámez**, Coordinador de Planeación y Gestión Administrativa, **Mtro. Héctor Arreola Soria**, Coordinador General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas de la SEP, **Consejero Suplente, Lic. Carlos Manzano Pérez**, Subdirector de Enlace Normativo de la CGUTYP.- Rubrica. **CONSEJERO, Lic. José Raymundo Ordoñez Meneses**, Delegado Federal SEP Hidalgo, **Consejero Suplente, Ing. Miguel Ángel Márquez Cuellar**, Subdirector de Educación Superior y Media Superior de la Delegación Federal de la SEP. Rubrica.- **CONSEJERO, Humberto Mérida de la Cruz**, Presidente Municipal Constitucional de Tolcayuca, Hidalgo, **Consejero Suplente, C. Ricardo Lozano Aranda**, Secretario Municipal de Tolcayuca, Hidalgo. Rubrica.- **CONSEJERO, Ing. Marco Hugo Velasco Castillo**, Presidente del Consejo Directivo Centro de Innovación Italiano-Mexicano en Manufactura de Alta Tecnología Hidalgo (CIIMMATH). Rubrica. **Mtra. Citlali Jaramillo Ramírez**, Secretaria de Contraloría y Transparencia Gubernamental del Gobierno del Estado, **COMISARIO PÚBLICO, L.C. Fredy García López**.- Rubrica. **INVITADO. Mtro. Gerardo Marcelino Lara Orozco**, Rector de Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo.- Rubrica. **M.G.P. Daphne Vahrenka Ramírez Quiroz**, Contralora Interna de la Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo. Rubrica.- **L.D. Ivonne Acosta Hernández**, Secretaria Técnica. Rubrica

Derechos Enterados. 17-01-2018

