

CENTRO DE INVESTIGACIONES EN
ÓPTICA, A.C.

REGLAMENTO INTERIOR DE
TRABAJO

RECIBIDO
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN
ÓPTICA, A.C.
2001 FEB 28 PM 12:29

León, Guanajuato, Febrero del 2001

Reglamento Interior de Trabajo que celebran por una parte, El Centro de Investigaciones en Óptica, A.C., representado por su Director General, Dr. Luis Efraín Regalado y por el Lic. Gerardo Sánchez García Rojas, el Lic. Roberto Jiménez Lara, el Lic. Bernardo Ruiz Olvera, la C.P. Francisca Malacara Hernández, la C.P. Gloria del Carmen Montoya Rubio y la C.P. Irma Sánchez Hernández; y por otra parte los representantes de los trabajadores del Centro; el Dr. Fernando Mendoza Santoyo, el Dr. Francisco Villa Villa, el Lic. Antonio Martínez Castillo, la Srta. Ángeles Sánchez Rodríguez, el Sr. Raymundo Mendoza Arce, el Sr. Marco Antonio Troncoso Torres, la C.P. Erandi Gómez Mandujano y la Sra. Virginia Pérez Pérez.

DECLARACIONES

1. El Dr. Luis Efraín Regalado, en su carácter de Director General del Centro de Investigaciones en Óptica, A.C., manifiesta que es el representante legal de la empresa y que tiene capacidad jurídica para obligarlo.
2. Los señores Dr. Fernando Mendoza Santoyo, Dr. Francisco Villa Villa, Lic. Antonio Martínez Castillo, Srta. Ángeles Sánchez Rodríguez, Sr. Raymundo Mendoza Arce, Sr. Marco Antonio Troncoso Torres, C.P. Erandi Gómez Mandujano y la Sra. Virginia Pérez Pérez, manifiestan bajo protesta de decir verdad que habiendo sido designados representantes de los trabajadores al servicio del Centro, tienen la personalidad jurídica suficiente para obligarles en lo que se pacte en este Reglamento Interior de Trabajo.

Por el Centro:


Dr. Luis Efraín Regalado


Lic. Gerardo Sánchez García Rojas


Lic. Roberto Jiménez Lara

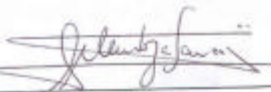

Lic. Bernardo Ruiz Olvera

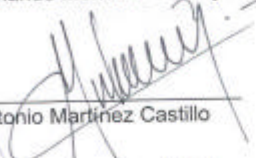

C.P. Francisca Malacara Hernández

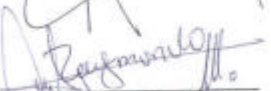

C.P. Gloria del Carmen Montoya Rubio


C.P. Irma Sánchez Hernández

Por los trabajadores:


Dr. Fernando Mendoza Santoyo

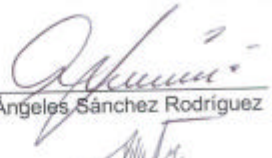

Lic. Antonio Martínez Castillo

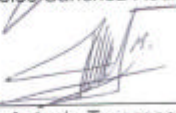

Sr. Raymundo Mendoza Arce

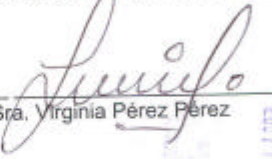

C.P. Erandi Gómez Mandujano

León, Gto., Febrero 7 del 2001.


Dr. Francisco Villa Villa


Srta. Angeles Sánchez Rodríguez


Sr. Marco Antonio Troncoso Torres


Sra. Virginia Pérez Pérez

En virtud de lo anterior y con base a la personalidad jurídica que los declarantes se reconocen expresamente para todos los efectos legales a que hubiere lugar, se elabora el presente Reglamento Interior de Trabajo de conformidad con los artículos 422, 423 y 424 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que se sujeta al tenor de los siguientes:


2

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

- Artículo 1.** El presente reglamento es aplicable y de observancia obligatoria para todo el Trabajador que labora en el Centro de Investigaciones en Óptica, A.C..
- Artículo 2.** La relación laboral que se establezca entre el trabajador y el Centro de Investigaciones en Óptica, A.C. será regulada por las normas previstas en el presente Reglamento y el Contrato Individual de Trabajo, aplicándose en lo no previsto la Ley Federal del Trabajo.
- Artículo 3.** Para los efectos del presente Reglamento se establecen las siguientes denominaciones:
- I. El Centro: Centro de Investigaciones en Óptica, A.C.
 - II. El Trabajador: Todo el personal que labora en el Centro.
 - III. La Ley: Ley Federal del Trabajo.
 - IV. El Reglamento: Reglamento Interior de Trabajo.
 - V. El IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.
 - VI. La SHCP: La Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
 - VII. Trabajadores Científicos: Todos los Investigadores e Ingenieros del Centro
 - VIII. Trabajadores Tecnológicos: Todos los Técnicos del Centro.
 - IX. Los funcionarios y demás ordenamientos se designarán por el nombre que les corresponda
- Artículo 4.** La normatividad de los Manuales de Organización y Procedimientos de las diferentes áreas del Centro y manuales administrativos que expida el Centro en ejercicio de sus atribuciones legales no podrán contravenir a lo dispuesto en el presente reglamento.

CAPÍTULO SEGUNDO

Contratación del Personal

- Artículo 5.** La contratación del Trabajador científico y tecnológico, queda sujeta a la evaluación que se realice de acuerdo al estatuto del personal académico. El Trabajador administrativo queda sujeto a las pruebas de evaluación que se consideren convenientes por parte de la Dirección General del Centro, a través del departamento de Recursos Humanos.

Artículo 6. El Centro celebrará Contrato Individual con el Trabajador seleccionado, ajustándose a las prevenciones de este Reglamento y en lo no previsto, a las disposiciones laborales aplicables.

Artículo 7. Por su duración los contratos podrán ser:

- I. Por Tiempo Indeterminado.
- II. Por Tiempo Determinado.
- III. Por Obra Determinada

Artículo 8. Al Trabajador que se contrate por tiempo determinado con duración máxima de un año, se le designará EVENTUAL, considerándose como tal en contrataciones sucesivas hasta por dos años y al iniciar el tercero de labor ininterrumpida pasará a formar parte del personal contratado por tiempo indeterminado, si existen recursos para ello.

Artículo 9. Una vez vencido el término pactado en el Contrato Individual de Trabajo del Trabajador contratado por tiempo u obra determinada, el vínculo laboral cesará sin responsabilidad para el Centro. En caso de que la materia de trabajo subsista, la relación podrá prorrogarse por el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Artículo 10. El Centro podrá contratar temporalmente a Trabajadores extranjeros pero éstos no deberán exceder del diez por ciento del Personal del Centro, siempre y cuando no haya trabajadores nacionales capacitados en un área de conocimiento determinada.

CAPÍTULO TERCERO

Jornada y Horario de Trabajo

Artículo 11. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el Trabajador está a disposición del Centro para prestar sus servicios.

Artículo 12. El Trabajador prestará sus servicios en las instalaciones del Centro, salvo en aquellos casos en que por la naturaleza de sus labores deban desplazarse temporalmente a lugares distintos del Centro.

Artículo 13. La duración de la jornada laboral diaria será de ocho horas efectivas de trabajo, ésta comprendida en el lapso de las siete a las dieciocho horas, dependiendo de las necesidades del área correspondiente. Salvo en aquellos casos en que por la naturaleza de las labores del trabajador, se requiera que la jornada de trabajo sea diferente.

[Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.]

- Artículo 14.** Los días de descanso semanales serán los sábados y domingos, no obstante, cuando las necesidades de servicio así lo requieran el Jefe Inmediato podrá negociar con el trabajador para laborar en esos días. El trabajador tendrá derecho a que se le compense con otro u otros días de la semana, de común acuerdo por escrito con su jefe inmediato.
- Artículo 15.** En caso de justificarse se podrá establecer un horario transitorio o definitivo, diferente del oficial, cuando por la naturaleza del servicio y la actividad a realizar así lo requiera, previa autorización expresa del Director General a solicitud del Director del área a que corresponda. No deberá exceder de las jornadas máximas autorizadas por la Ley.
- Artículo 16.** El Trabajador deberá registrar su hora de entrada y salida en los controles que para tal efecto establezca el Centro. Quedarán eximidos de esta obligación, los trabajadores, que debido a la naturaleza de sus funciones, no tengan un horario fijo establecido.
- Artículo 17.** Los trabajadores gozarán de una tolerancia máxima de quince minutos para registrar su hora de entrada. Quien incurra en tres retardos consecutivos o cinco en un mes, que excedan el límite de tolerancia pero menores de treinta minutos se harán acreedores al descuento equivalente a un día de su salario.
- Artículo 18.** Cualquier retardo posterior a los treinta minutos será considerado como falta de asistencia, aplicándose el consecuente descuento en las percepciones del empleado, salvo justificación médica o comisión de trabajo.
- Artículo 19.** Cualquier falta injustificada será castigada con el descuento del sueldo correspondiente al día inasistido. Cuando éstas sean más de tres en un periodo de treinta días naturales, el Centro podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad alguna de su parte.
- Artículo 20.** Las inasistencias por causa de enfermedad solamente podrán ser justificadas por el IMSS. En casos excepcionales lo podrá hacer un médico de reconocida probidad, con autorización del director de área correspondiente y con visto bueno del Departamento de Recursos Humanos.

CAPÍTULO CUARTO

Salarios

- Artículo 21.** El salario es la retribución que debe pagarse al Trabajador que labore en el Centro, como contraprestación de sus servicios.

Artículo 22. El monto del salario mensual se fijará conforme al tabulador salarial vigente y se hará constar en el Contrato Individual de Trabajo.

Artículo 23. El salario se pagará quincenalmente, si la fecha coincide con fin de semana o día festivo, se pasará al día hábil anterior.

Artículo 24. El pago de los salarios será en el lugar donde el Trabajador preste sus servicios.

Artículo 25. El pago del salario se hará directamente al trabajador, salvo las excepciones señaladas en el artículo 100 de la Ley.

Artículo 26. El pago de los salarios se hará a través de cheque o depósito bancario.

Artículo 27. El salario correspondiente a los días de descanso obligatorio y las vacaciones será pagado íntegramente al trabajador.

Artículo 28. Los descuentos y retenciones a los salarios están prohibidos, excepto en los siguientes casos y cuando medie orden de autoridad competente:

- a) Pago de deudas contraídas con el Centro.
- b) El impuesto que cada trabajador deba cubrir sobre productos del trabajo.
- c) Pago de pensiones alimenticias.
- d) Todos los descuentos que correspondan de acuerdo con lo establecido por la Ley en su Artículo 110.

CAPÍTULO QUINTO

Prestaciones Socioeconómicas

a) Días de Descanso Obligatorio

Artículo 29. El trabajador gozará de descanso obligatorio los días siguientes: lo. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, jueves y viernes de Semana Santa, 1º y 5 de mayo, 16 de septiembre, 2 y 20 de noviembre, 25 de diciembre y lo. de diciembre de cada seis años cuando corresponda el cambio del titular del Poder Ejecutivo Federal..

b) Vacaciones

Artículo 30. El trabajador disfrutará de veinte días naturales de vacaciones cada año con goce de sueldo, divididos en dos periodos: diez días en la segunda quincena de julio y diez más en la segunda quincena de diciembre. Dichos periodos podrán ser modificados, cuando por las necesidades laborales así se requiera. Cumplidos los seis meses de antigüedad el trabajador tendrá derecho a disfrutar del período inmediato de vacaciones. Además tendrá derecho a una prima vacacional por cada uno de los periodos referidos y en los porcentajes aprobados por la SHCP.

Artículo 31. Cuando por requerirlo el servicio sea necesario dejar trabajadores de guardia durante el período de vacaciones, el titular de la unidad administrativa dará aviso a los trabajadores designados, con una anticipación de treinta días al de aquél en que inicie el período de vacaciones.

Artículo 32. Cuando un trabajador no pudiere, por causas atribuidas al servicio, hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, las disfrutará durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de éstas.

Artículo 33. Los periodos de vacaciones no serán acumulables entre sí, ni cada periodo podrá tomarse en forma discontinua.

Artículo 34. No serán descontadas del período de vacaciones, las faltas injustificadas de asistencia en que incurra el trabajador y aquél que, al iniciar las vacaciones se encuentre incapacitado por enfermedad, disfrutará de ellas dentro de los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de su descanso.

c) Antigüedad

Artículo 35. El Trabajador tendrá derecho a una compensación por antigüedad la cual será agregada a su salario tabular después de los cinco años de servicios prestados al Centro, en los porcentajes aprobados por la SHCP, los cuales son:

PORCENTAJE DEL SALARIO TABULAR VIGENTE ACUMULABLE		
AÑOS EN EL CIO	PERSONAL CIENTIFICO Y TECNOLÓGICO	PERSONAL ADMINISTRATIVO
Hasta el 20º Año	2%	1.8%
20º al 25º Año	2.5%	2.3%

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Artículo 36. Para efectos de reconocer la antigüedad del Personal, ésta se contabilizará desde el momento en que empezó a prestar sus servicios al Centro, independientemente de la forma de contratación. El Centro podrá reconocer la antigüedad que tenía el Trabajador en su centro de trabajo de origen cuando por su capacidad se considere necesario atraer o retener para el desarrollo del Centro, previa aprobación del Consejo Directivo y a propuesta del Director General.

d) Gratificación por Jubilación

Artículo 37. El Trabajador que se jubile o pensione recibirá una gratificación, en atención a su antigüedad, independientemente de cualquier otra prestación a que tenga derecho, conforme a los lineamientos establecidos por la SHCP.

e) Aguinaldo

Artículo 38. El Trabajador que tenga como mínimo seis meses de antigüedad tendrá derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a cuarenta días de salario. A quienes no hayan cumplido con el requisito de los seis meses, se les pagará la parte proporcional del mismo.

f) Fondo de Ahorro

Artículo 39. El Centro retendrá el trece por ciento del salario mensual de los trabajadores y aportará el mismo porcentaje que se acumulará al ahorrado por aquéllos. Su manejo se hará de acuerdo a lo establecido en el Reglamento que emitan los trabajadores integrantes de dicho fondo.

g) Estimulo por Puntualidad

Artículo 40. El Trabajador que sea puntual, no registre faltas injustificadas y no haya tomado ni un día económico en el lapso de un año, recibirá un estímulo anual equivalente a una quincena de su sueldo. Esta prestación será pagada en Diciembre.

h) Días de Ajuste

Artículo 41. El Centro pagará anualmente el importe de cinco días de salario, seis en el caso de años bisiestos, por concepto de ajuste de calendario. Esto se hará en noviembre de cada año.

i) Incapacidad por Gravidéz y Lactancia

Artículo 42. El Trabajador femenino en estado de gravidéz tendrá derecho a noventa días naturales de descanso con salario íntegro, de acuerdo con lo establecido en la

8



normatividad de la SHCP, disfrutando de dicho periodo cuarenta y cinco días antes de la fecha prevista para el parto y cuarenta y cinco días después del parto.

Asimismo, una vez concluidos los noventa días, podrá gozar de dos descansos extraordinarios al día, de media hora cada uno, durante seis meses, para alimentar a sus hijos.

j) Servicio de Guardería

Artículo 43. Cuando no exista cupo en las Guarderías del IMSS que den servicio al Centro, éste otorgará a las madres trabajadoras una ayuda económica en las cantidades aprobadas por la SHCP para un máximo de dos hijos de entre cuarenta y cinco días de nacidos hasta seis años de edad.

k) Seguro de Gastos Médicos

Artículo 44. El Trabajador del Centro tendrá derecho a un seguro de gastos médicos mayores en los términos y condiciones que se estipulen en la póliza correspondiente. Esta prestación dependerá de los recursos financieros disponibles.

l) Seguro de Vida Institucional

Artículo 45. El Centro contratará por su cuenta, un seguro de vida para su personal, por el que en caso de fallecimiento o de incapacidad permanente total, tendrán derecho a recibir una suma equivalente a cuarenta veces el salario mensual que perciba al momento del siniestro.

m) Pago por Defunción

Artículo 46. A los familiares de los trabajadores fallecidos se les otorgará una indemnización por concepto de gasto de defunción por la cantidad que al efecto autorice la SHCP,. Esto independientemente de cualquier otra prestación a que los familiares o el trabajador fallecido tuvieran derecho.

n) Anteojos y Aparatos Ortopédicos, Auditivos, Prótesis y Sillas de Ruedas

Artículo 47. En todos los casos en que los médicos del IMSS o médicos especialistas prescriban la necesidad de anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos, sillas de ruedas o prótesis (excepto las dentales y las relacionadas con aspectos estéticos de la persona) el Centro los proporcionará gratuitamente. Cuando lo que se prescriba sean anteojos el Centro aportará una vez al año, el equivalente a veinte salarios mínimos diarios del D.F., para su adquisición. Cuando se trate de lentes de contacto se pagará el 100% de su costo.

Estas prestaciones se harán extensivas al cónyuge y a los hijos de los trabajadores.

ñ) Despensa

Artículo 48. El Centro otorgará a sus empleados de tiempo completo una despensa mensual por medio de vales. Al personal que labore tiempo parcial se les pagará la parte proporcional. El monto de la despensa será el que autorice la SHCP para el periodo correspondiente.

o) Menaje de Casa

Artículo 49. El trabajador que se incorpore a la entidad como de nuevo ingreso y para esto tenga que trasladarse de una ciudad a otra, tendrá derecho al pago de menaje de casa y transporte de su familia por única vez.

p) Becas

Artículo 50. El Trabajador técnico y administrativo podrá disfrutar de becas para la realización de estudios afines a las actividades del Centro. El otorgamiento de las becas estará supeditado a la disponibilidad presupuestal y se sujetarán a las reglas del Capítulo Sexto de este reglamento, relativas a la capacitación y adiestramiento.

q) Permisos y Licencias

Artículo 51. El Trabajador podrá disfrutar de permiso con goce de sueldo por nueve días económicos al año, para atender asuntos particulares, previo visto bueno del Director del área correspondiente y autorización del Director General. Estos permisos no podrán otorgarse por más de tres días consecutivos al mes ni junto a periodos de vacaciones.

Artículo 52. Se concederá permiso hasta por cinco días hábiles, con goce de sueldo, a los empleados que vayan a contraer nupcias, si tienen, como mínimo, seis meses de servicio en el Centro.

Artículo 53. Los permisos con goce y sin goce de sueldo podrán ampliarse cuando ocurran circunstancias especiales y estará a juicio del Director de Área correspondiente otorgarlos, con la autorización del Director General.

Artículo 54. El Trabajador Científico y Tecnológico del Centro tendrá derecho a que se le concedan licencias para ausentarse del servicio, de conformidad con las reglas establecidas en las Políticas Generales del Personal Académico.

q) Año Sabático

Artículo 55. Por cada seis años de labor ininterrumpida en el Centro el Trabajador Científico podrá disfrutar de un Año Sabático que es el derecho que tienen de separarse de su cargo durante un año con goce de sueldo y sin pérdida de sus derechos, para dedicarse a su superación profesional y académica, atendiendo a las necesidades prioritarias del Centro.

Artículo 56. La prestación del año sabático se registrará por las Políticas Generales del Personal Académico del Centro.

r) Otras Prestaciones

Artículo 57. Adicionalmente a las anteriores se podrán otorgar las siguientes prestaciones:

I.- Al Trabajador administrativo se le otorgará una gratificación anual, sujeto a disponibilidad presupuestal y a la autorización del Consejo Directivo, con ahorros fiscales o recursos propios hasta por el equivalente a un mes y medio del sueldo tabular. Dicho estímulo se otorgará con base en los resultados obtenidos de las evaluaciones que previamente se realice al personal de conformidad con los "Lineamientos para la Evaluación del Personal Administrativo" que para el efecto expida el Centro.

II.- Las Medidas de Fin de Año, serán aquellas que autorice el Consejo Directivo del Centro

Artículo 58. El Trabajador científico, tecnológico y administrativo podrá recibir las prestaciones mencionadas en este capítulo, así como aquellas prestaciones establecidas en la Ley y las autorizadas por la Unidad de Servicio Civil de la SHCP que sean procedentes.

Artículo 59. El pago de las prestaciones será en el lugar donde el personal proporciona sus servicios.

CAPÍTULO SEXTO

Capacitación y Adiestramiento

Artículo 60. El Trabajador tiene derecho a que el Centro le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, atendiendo a los lineamientos formulados por el Centro, y conforme a los planes y programas anuales de trabajo aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 61. Para cumplir con lo establecido en el artículo anterior, el Centro podrá convenir con sus trabajadores que la capacitación y adiestramiento se proporcionen dentro del mismo o fuera de sus instalaciones.

Artículo 62. La capacitación y adiestramiento deberá estar relacionada con la actividad que cada trabajador desempeñe en el Centro y se realizará durante su jornada de trabajo.

Artículo 63. Los empleados que reciban capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Cumplir con los programas respectivos;
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.
- IV. Presentar constancia de acreditamiento, y
- V. Transmitir los conocimientos adquiridos, al personal del Centro, cuyas funciones involucren dichos conocimientos.

Artículo 64. El Trabajador extranjero contratado tendrá la obligación de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad que corresponda.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Estímulos y Recompensas

Artículo 65. La Dirección General, a recomendación del Director de área respectivo, podrá otorgar al Trabajador, dependiendo de la disponibilidad presupuestal, apegándose a lo establecido en la normatividad aplicable al caso y comunicando a todo el personal del Centro, las consideraciones que se hallan tomado en cuenta para que el trabajador se le otorgue este beneficio:

- I. Gratificaciones como estímulo a la dedicación, iniciativa y eficacia en el desempeño de su trabajo.
- II. Gratificaciones y prestaciones que estime procedentes por circunstancias extraordinarias.

CAPÍTULO OCTAVO

Obligaciones del Personal

Artículo 66. Son obligaciones del Trabajador las siguientes:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;

- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que se indiquen en el Reglamento de Seguridad e Higiene del Centro;
- III. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes;
- IV. Dar aviso al jefe inmediato, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- V. Restituir al Centro los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VI. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del Centro o de sus compañeros de trabajo;
- VIII. Integrar los organismos y cuerpos colegiados que establece la Ley y las disposiciones legales del Centro;
- IX. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicios al Centro;
- X. Utilizar los materiales que sean proporcionados para el trabajo de la manera en que se logre mejor el objeto a que están destinados, mediante el uso racional de los mismos;
- XI. Responder de los daños que causen a los bienes cuando le sean imputables por haberlos cometido intencionalmente o por obrar con extrema imprudencia; también responderá por los daños causados a los bienes, aún cuando haya sido por simple imprudencia, si el daño no se causó dentro o con motivo del trabajo;
- XII. Cuando por cualquier causa se termine su relación de trabajo, entregar previamente a su superior jerárquico, los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o custodia estén a su cuidado, de conformidad con lo que dispongan las normas jurídicas aplicables;
- XIII. Comunicar, con toda oportunidad, al jefe inmediato superior toda irregularidad de que tenga conocimiento en el desarrollo de su trabajo;
- XIV. Cumplir con lo establecido en los Manuales de Procedimientos y Lineamientos expedidos por el Centro en lo que a la actividad del Personal le corresponda, y

XV. Las demás que se establezcan en los ordenamientos legales del Centro.

CAPÍTULO NOVENO

Prohibiciones del Personal

Artículo 67. Son prohibiciones del Trabajador las siguientes:

- I. Fumar en las áreas establecidas
- II. Hacer colectas o ventas, en el establecimiento o lugar de trabajo;
- III. Usar los útiles y herramientas suministrados por el Centro, para objeto distinto de aquél a que están destinados;
- IV. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento;
- V. Desatender su trabajo en las horas de labores, realizar actividades ajenas al mismo o hacer uso indebido del patrimonio del Centro;
- VI. Distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten sus servicios al Centro;
- VII. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso en los términos establecidos por el presente Reglamento;
- VIII. Hacer préstamos en numerarios o en cualquier otra forma en el Centro a sus compañeros, cuando de dichos préstamos se derive la obligación del prestatario de pagar intereses. Lo establecido en esta fracción se entiende sin perjuicio de que se establezca una caja o fondo de ahorros debidamente autorizada.
- IX. Introducir o ingerir bebidas embriagantes o productos enervantes en el Centro
- X. Celebrar reuniones, mítines o cualquier otro acto semejante con carácter diferente a los objetivos del Centro, dentro de los recintos oficiales, salvo previo permiso del titular del Centro;
- XI. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de compañeros de trabajo o la de terceras personas así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña;
- XII. Sustraer del Centro útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- XIII. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- XIV. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner

el hecho en conocimiento del Director de Área correspondiente y presentarle la prescripción suscrita por el IMSS.

- XV. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo. Se exceptúa de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- XVI. Suspender las labores sin autorización de las autoridades del Centro;
- XVII. Proporcionar a los particulares sin la debida autorización, documentos, datos o información de los asuntos que se tramiten en el Centro, salvo que ello sea parte de sus servicios;
- XVIII. Incurrir en faltas de probidad, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra el Personal del Centro o contra sus familiares;
- XIX. Ejecutar actos inmorales o escandalosos en el Centro de trabajo, que de alguna manera afecten el decoro de las oficinas, la consideración debida al público o la debida a los demás compañeros de trabajo;
- XX. Hacer anotaciones inexactas o alteraciones de documentos, así como destruir, sustraerlos o traspapelarlos, y
- XXI. Hacer cualquier tipo de modificación a los muebles e inmuebles asignados, sin autorización de la Dirección Administrativa del Centro.

CAPITULO DÉCIMO

De las Sanciones

Artículo 68. Los Trabajadores que realicen alguna actividad prohibida o incurran en el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Reglamento o en la Ley, se harán acreedoras a las sanciones correspondientes, las cuales podrán consistir en:

- I. Amonestación verbal
- II. Amonestación escrita
- III. Suspensión temporal de uno a tres días sin goce de sueldo.
- IV. Suspensión temporal de cuatro a seis días sin goce de sueldo.
- V. Rescisión de Contrato

Artículo 69. Serán causa de amonestaciones verbales o escritas, las infracciones a las obligaciones consignadas en el artículo 66 del Reglamento, cometidas por el trabajador, a juicio de la autoridad correspondiente del Centro. Al reincidir el trabajador en la falta que origina una amonestación verbal se le impondrá una amonestación escrita.

Artículo 70. Con relación las prohibiciones consignadas en el artículo 67, se aplicarán las siguientes sanciones:

- I. Se amonestará por escrito a quien incurra en las prohibiciones consignadas en las fracciones I, II, III, IV, V y VI.
- II. Se suspenderá de uno a tres días al trabajador que incurra en las prohibiciones marcadas en las fracciones VII, VIII, IX y X.
- III. Se suspenderá de cuatro a seis días al trabajador que incurra en las demás prohibiciones del citado artículo.
- IV. En caso de reincidencia o por la gravedad de la falta, el trabajador podrá hacerse acreedor a la rescisión con lo previsto en el artículo 47 de la Ley.

Artículo 71. El Centro para imponer a sus trabajadores las suspensiones a que se refiere el artículo 70, deberá escuchar previamente al trabajador involucrado, admitiéndole las pruebas que le ofrezca en defensa de sus intereses, en caso necesario se realizará una investigación previa y se levantarán las actas administrativas que procedan; después de lo anterior, se determinará la procedencia de la sanción, esto sin perjuicio de las denuncias judiciales procedentes.

Artículo 72. Las actas administrativas que se levanten en contra de los trabajadores deberán reunir, para su validez, los requisitos siguientes:

- I. Ser levantadas por personal del Departamento de Recursos Humanos con la intervención del superior inmediato del trabajador afectado.
- II. Hacer una relación pormenorizada de hechos que se imputen al afectado.
- III. El lugar y la fecha en que se levante el acta, así como el lugar y fecha en que sucedieron los hechos o abstenciones imputadas.
- IV. Intervención de dos testigos de asistencia.
- V. Nombre, domicilio y firma de los intervinientes o la razón respectiva en caso de que alguien se niegue a firmar.
- VI. Haberse citado al trabajador imputado en el lugar, fecha y hora establecido para el levantamiento del acta administrativa, esta citación será mediante oficio firmado por el Departamento de Recursos Humanos con el aval de la Dirección del área en que labora el empleado.

Artículo 73. Con el fin de asegurar la imparcialidad en la determinación de la sanción aplicable se turnará el expediente a una autoridad del Centro que no tenga interés manifiesto en el asunto, para que emita su recomendación al Departamento de Recursos Humanos, quien conjuntamente con el Director General, emitirá la resolución final.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

Suspensión, Terminación y Rescisión de Contrato

- Artículo 74.** Los contratos de trabajo se suspenderán temporalmente sin responsabilidad para el Centro ni para el Trabajador en los casos previstos en los artículos 42 y 44 de la Ley.
- Artículo 75.** El Centro podrá convenir con algún empleado, la terminación de su contrato de trabajo, previa indemnización que comprenderá: El importe de tres meses y veinte días por cada año de servicio prestado, y en forma proporcional al tiempo laborado del último año: aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.
- Artículo 76.** El Trabajador del Centro que desee dar por terminado su contrato de trabajo deberá:
- I. Comunicarlo por escrito a la Dirección de Área correspondiente, con copia para el Departamento de Recursos Humanos, con quince días de anticipación a la fecha prevista de renuncia;
 - II. Hacer entrega formal de documentos, equipo, instrumentos, fondos, valores, vehículos, etc., que tenga a su cargo por razón del trabajo desempeñado;
 - III. Hacer constar la terminación voluntaria del contrato por escrito, ratificándolo ante el superior jerárquico.
- Artículo 77.** La terminación de la relación de trabajo por rescisión, procederá sin responsabilidad para el Centro, en los términos señalados por los Artículos 47 y 185 de la Ley. En estos casos el Centro estará obligado a entregar al personal, una vez comunicada la rescisión por escrito, el importe de las prestaciones que legalmente le correspondan.
- Artículo 78.** La rescisión de la relación del trabajo por parte del Centro sin causa justificada, se hará de acuerdo con los términos del Artículo 75 del presente Reglamento.
- Artículo 79.** El monto de las indemnizaciones se calculará de acuerdo al tabulador vigente.
- Artículo 80.** El pago total de las indemnizaciones por la terminación o rescisión del Contrato de trabajo, se deberá realizar en un plazo no mayor a quince días, después de su fecha.

CAPÍTULO DUODÉCIMO

Comisión de Seguridad e Higiene

- Artículo 81.** Se establecerá en el Centro una Comisión de Seguridad e Higiene, que se integrará por elementos de las diversas áreas y representantes de la Dirección General, dándose cumplimiento con esto a lo dispuesto en el artículo 509 de la Ley.
- Artículo 82.** Los miembros de la Comisión de Seguridad e Higiene desempeñarán funciones gratuitamente y de preferencia en horas de trabajo, considerándose las mismas como parte de su jornada de trabajo.
- Artículo 83.** Para ser miembros de la Comisión de Seguridad e Higiene se requiere:
- I. Formar parte del Personal del Centro, y
 - II. Tener los conocimientos y experiencia necesarias para el buen desempeño de su cargo. En caso de no ser así el centro deberá procurar la capacitación del Personal para este fin.
- Artículo 84.** Son obligaciones de la Comisión de Seguridad e Higiene:
- I. Vigilar que se cumplan las disposiciones de seguridad e higiene establecidas;
 - II. Poner en conocimiento de la Dirección General las violaciones de las disposiciones dictadas a fin de prevenir accidentes o enfermedades profesionales, y
 - III. Poner en práctica las iniciativas de previsión que se acuerden.
- Artículo 85.** La Comisión de Seguridad e Higiene deberá reunirse periódicamente y para ello en la primera reunión se designará la persona encargada de citar oportunamente a los miembros, indicándoles fecha y hora.
- Artículo 86.** La Comisión de Seguridad e Higiene deberá practicar inspecciones periódicas a edificios, instalaciones, laboratorios, almacenes, etc., a fin de cuidar la observancia de las disposiciones preventivas.
- Artículo 87.** El Centro estará obligado a proporcionar equipo contra incendios, botiquines con medicamentos, equipos para primeros auxilios y los elementos de seguridad y prevención que la comisión recomiende.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO

Disposiciones Transitorias

- PRIMERA. El presente Reglamento entrará en vigor, una vez que sea depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- SEGUNDA. El presente Reglamento será obligatorio para el Trabajador del Centro desde el momento en que se integren a éste y exista una relación de trabajo.
- TERCERA. El presente Reglamento fue formulado por los miembros de la Comisión Mixta de Representantes de los Trabajadores y del Centro de Investigaciones en Óptica, A.C.
- CUARTA. Por lo que se refiere al Capítulo Quinto, Prestaciones Socioeconómicas, a los trabajadores que cubran una eventualidad por obra o tiempo determinado, solamente les serán aplicables las prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.
- QUINTA. El Centro elaborará los lineamientos necesarios para la aplicación de las disposiciones contenidas en este reglamento.

RI.03.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

JUNTA ESPECIAL NUMERO CATORCE BIS.
EXP.NÚM.RI.31/2001.XXII.GTO.(1).
PERSONAL DE CONFIANZA DE LA EMPRESA
DENOMINADA CENTRO DE INVESTIGACIONES
EN OPTICA, A.C. =Y= CENTRO DE
INVESTIGACIONES EN OPTICA, A.C.

México, Distrito Federal, ocho de marzo del Año Dos Mil Uno. - - - -
- - - Visto el Reglamento Interior de Trabajo celebrado por las
partes al rubro precisadas, y toda vez que en la especie el mismo
reúne los requisitos de procedibilidad a que se refieren los
Artículos 423 y 424 de la Ley Federal del Trabajo, se tiene por
depositado el mismo a las 12:29 horas del día 26 de febrero de 2001.
En virtud de lo anterior y con fundamento en el diverso Artículo 723
de la Ley de la Materia, se autoriza a las partes la expedición en
copia certificada del presente proveído y del Reglamento Interior de
Trabajo citado, para los efectos legales a que haya lugar.-
NOTIFIQUESE.- Así lo proveyeron y firmaron los CC. Representantes que
integran la Junta Especial Número Catorce Bis, en unión del C.
Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, LIC.
VIRGILIO S. MENA BECERRA, dando fe el C. Secretario General de
Acuerdos y Conflictos Colectivos, LIC. ALEJANDRO S. GONZALEZ Y VERA.-
DOY FE. - - - - -

B O L E T I N.

LICS. BPS/AAG/rem.
