



UPRL
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LA REGIÓN LAGUNA

**CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA DE LA REGIÓN LAGUNA**

CONTENIDO	Página
TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES	3
CAPÍTULO PRIMERO OBJETO Y APLICACIÓN	3
CAPÍTULO SEGUNDO DEFINICIONES	3
CAPÍTULO TERCERO ALCANCES	3
TÍTULO SEGUNDO DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	5
CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES ESPECIALES Y SANCIONES	5
TRANSITORIOS	6

Wendy Hernández

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

EL COMITÉ DE ÉTICA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LA REGIÓN LAGUNA, FACULTADO POR LOS ARTÍCULOS 11 Y 20 DEL ACUERDO POR EL QUE SE EMITEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA PROPICIAR LA INTEGRIDAD A TRAVÉS DE LA CONFORMACIÓN DE LOS COMITÉS DE ÉTICA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL; Y

CONSIDERANDO

Que de conformidad al artículo PRIMERO del Decreto publicado en el en el Periódico Oficial del Estado de Coahuila en fecha viernes 28 de Febrero de 2014 y modificado el viernes 31 de Octubre del mismo año, se crea a la UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LA REGIÓN LAGUNA, como un Organismo público descentralizado del Estado de Coahuila con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 109 fracción III, así como la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza en su artículo 160 fracción III, establecen que las personas servidoras públicas deberán observar en el desempeño de sus Empleos, cargos o comisiones los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

Que la Ley General de Responsabilidades Administrativas establece en su artículo 16 que las personas servidoras públicas deberán observar el Código de Ética que al efecto sea emitido por las Secretarías o los Órganos Internos de Control, conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción, para que en su actuación, impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño; aunado a ello establece en su artículo 25 que todas las personas morales a las que hace referencia la propia Ley deberán de contar con una Política de integridad, la cual deberá contener (entre otros enunciados en el mismo artículo) al menos un Código de conducta debidamente publicado y socializado entre todos los miembros de la organización.

Que el Plan Estatal de Desarrollo 2017-2023 dentro de su eje 4 denominado "Una Nueva Estrategia de Desarrollo", se establece que la Administración Pública Estatal tendrá como misión, desempeñarse en forma honesta y transparente, debiendo los trabajadores al servicio del Estado, ejercer sus funciones escuchando a los ciudadanos y observando el Código de Ética, asegurando la integridad del gobierno y la calidad en la prestación de los servicios públicos, para que los coahuilenses cuenten con un gobierno cercano a la ciudadanía, honesto, responsable y eficiente.

Que el Estado a través de la implementación de los Sistemas de Control Interno Institucional acordes al Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno (MEMICI) como un mecanismo de prevención, promueve acciones para fortalecer la integridad y el combate a la corrupción, estableciendo un ambiente de control.

Que el día 06 de noviembre de 2018 se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, los Acuerdos mediante los cuales se emitieron, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública Estatal y los Lineamientos Generales para Propiciar la Integridad a través de la Conformación de los Comités de Ética en la Administración Pública Estatal.

Que a partir de dichos acuerdos los Comités de Ética tienen como función el propiciar la integridad e implementar acciones permanentes que favorezcan el comportamiento ético y participar en la elaboración del Código de Conducta aplicable a la dependencia y entidad a la que pertenezcan.

Wendy Hernández

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'B' at the top and various initials like 'S', 'A', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z' and 'Wendy Hernández' at the bottom.]

Que en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza en su artículo 31 fracción XXXIII, atribuye a la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas, la facultad de emitir el Código de Ética de los servidores públicos de la administración pública y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.

Que el día martes 5 de Noviembre de 2019 se publicó en el Periódico Oficial del Estado de Coahuila el "CÓDIGO de Ética para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.", el cual es de observancia general y obligatoria para todas las personas servidoras públicas de la administración pública estatal, tal como lo establece su artículo 1, por lo que indudablemente es de observancia obligatoria para los servidores públicos que laboran en la Universidad Politécnica de la Región Laguna.

Que de conformidad al artículo 3, fracción II del CÓDIGO de Ética para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, el Código de Conducta es aquel que deberá ser emitido por las propias dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, lo anterior por medio de sus propios Comités de Ética, fundado en lo preceptuado por el artículo 19 del mismo ordenamiento legal, el cual establece que los Comités de Ética de las dependencias y entidades, deberán emitir y/o en su caso revisar y modificar el Código de Conducta de la dependencia y/o entidad para establecer el cumplimiento del Código con base en la misión y visión de cada una de ellas, y de conformidad a los lineamientos que para tal fin establezca la Secretaría de Fiscalización y Rendición de cuentas de Coahuila.

Que de conformidad al artículo 11 del Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos generales para propiciar la integridad a través de la Conformación de los Comités de ética en la Administración pública Estatal, corresponde al Comité de ética de Universidad, entre otras cosas, participar en la elaboración, revisión y en su caso actualización del Código de conducta, así mismo le corresponde vigilar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética, Reglas de integridad y el Código de conducta aplicables en la Universidad.

Que el día 13 de Septiembre de 2019 la Universidad Politécnica de la Región Laguna constituyó su propio Comité de ética.

Que el propio Comité de ética ha realizado el presente Código, con la participación del Consejo de Calidad de la Universidad Politécnica de la Región Laguna.

Que por lo anteriormente expuesto he tenido a bien expedir el siguiente:

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LA REGIÓN LAGUNA

Wendy Hernández

TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO PRIMERO
OBJETO Y APLICACIÓN

Artículo 1.- El presente Código de Conducta es de observancia estricta y obligatoria para todos los trabajadores de la Universidad y tiene por objeto establecer las líneas y perfiles de conducta que deberán seguir todos ellos, así como los terceros involucrados de conformidad al artículo 3 de éste Código.

CAPÍTULO SEGUNDO
DEFINICIONES

Artículo 2.- Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:

- I. Código: al Código de Conducta de los trabajadores de la Universidad Politécnica de la Región Laguna;
- II. Código de ética: al Código que le es aplicable a la Universidad en materia de ética Institucional y que tiene por objeto generar una cultura de principios y valores institucionales que fortalezcan al buen cumplimiento del quehacer gubernamental, para fomentar la conducta ética e integridad y mejorar la función pública a través de normas que regulen el comportamiento y la conducta de las personas servidoras públicas de la administración pública estatal, (emitido por la SEFIRC)
- III. Lineamientos: a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública Estatal emitidas por la SEFIRC;
- IV. SEFIRC: a la Secretaría de Fiscalización y rendición de cuentas de Coahuila;
- V. Servidores públicos: a los trabajadores de la Universidad;
- VI. Tercero: a las personas físicas o morales enunciadas y descritas en el artículo 3 de éste Código;
- VII. Trabajadores: a los trabajadores de la Universidad, contratados por tiempo determinado o indeterminado, independientemente de su nivel jerárquico, función o cargo; y
- VIII. Universidad: a la Universidad Politécnica de la Región Laguna.

CAPÍTULO TERCERO
ALCANCES

Artículo 3.- El presente Código es de observancia estricta y obligatoria y de aplicación general para todas las personas que desempeñen una función, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Universidad; sin excepción de nivel, función o actividad, como los trabajadores contratados por tiempo y/u obra determinada, las personas físicas contratadas por honorarios, las personas físicas y morales contratadas para las adquisiciones de bienes, suministros y/o servicios, los trabajadores que laboren en las instalaciones de la Universidad a través de un tercero contratado, los estudiantes de la propia Universidad, los becarios o estudiantes que laboren por tiempo determinado por servicio social, prácticas profesionales o cualquier forma como se le denomine.

Artículo 4.- Las disposiciones contenidas en este Código deberán ser observados en cualquier lugar, situación o contexto en el que el trabajador lleve a cabo alguna función de carácter oficial o sus acciones se relacionen con la de los objetivos, actividades, imagen o prestigio de la Universidad.

Artículo 5.- La aplicación de este Código no limita el alcance de las demás disposiciones generales, federales y locales que los servidores públicos estén obligados a cumplir, ni de otras normativas que en su caso resulten aplicables, así como de las sanciones que deriven de ellas.

Artículo 6.- Son CONDUCTAS obligatorias que deberán observar los trabajadores el Compromiso, la Responsabilidad, el Respeto, la Competitividad y la Colaboración.

- I. Compromiso: Apego y esfuerzo real al trabajo para cumplir con la Misión y Visión de la Universidad, su Política de Calidad, cumplir con los Objetivos de Calidad que le competen en su área de trabajo y que son inherentes a sus funciones laborales y cargos honorarios o especiales que se le confieran temporal o permanentemente.

Son contrarias a ésta conducta la pereza notoria, la desobediencia a los superiores, no trabajar en equipo con sus compañeros de área o de trabajo o sus superiores, no cumplir con los Objetivos de calidad cuando no sea por causa fortuita o de fuerza mayor, no participar de los eventos institucionales o de capacitación que se establezcan como obligatorios, no cumplir con las comisiones de viaje o comisiones especiales, no cumplir con los resultados mínimos satisfactorios del desempeño derivados de la evaluación a su trabajo (desempeño) durante dos o más evaluaciones seguidas o aquellos actos u omisiones que sean notoriamente contrarias al Compromiso laboral, humano e Institucional o las que no cumplan con el Código de Ética y los Lineamientos.

- II. Responsabilidad: Cumplimiento cabal de las normas internas de trabajo e indicadores laborales, de calidad y de capacitación, entre ellas portar el uniforme, acudir puntualmente a la Universidad, asistir siempre o no acudir por causa justificada, cumplir con los indicadores de calidad de su trabajo o área o aquellas en las cuales le compete participar, ser honestos y leales con la Universidad y los trabajadores en general, cumplir en tiempo y forma con los deberes de transparencia y rendición de cuentas, administrar correcta y eficientemente los recursos humanos, intelectuales, financieros y físicos a su cargo y resguardo, la confidencialidad laboral y humana.

Son contrarias a ésta conducta no cumplir con los indicadores de calidad con causa justificada, no cumplir con normas de trabajo como la inasistencia injustificada, la impuntualidad constante o seguida injustificada, no portar el uniforme, no portar gafete, no acudir por causa justificada a los eventos, capacitaciones o comisiones de viaje o especiales obligatorios o hacerlo impuntualmente, ser deshonestos o desleales, no cumplir deliberadamente y de manera continua a las obligaciones de Rendición de cuentas o transparencia o aquellos actos u omisiones que sean notoriamente contrarias a la Responsabilidad laboral, humana e Institucional o las que no cumplan con el Código de Ética y los Lineamientos.

- III. Respeto: conducirse correcta, apropiada y convenientemente con sus compañeros de área, con sus superiores y en general con los trabajadores y los terceros de la Universidad, así como utilizar y salvaguardar los materiales, insumos, bienes, equipo e instalaciones que le son conferidos con motivo de su trabajo o cualquier otro motivo especial ya sea de manera temporal o permanente la confidencialidad laboral y humana.

Son contrarias a ésta conducta los insultos, imponer apodos, la discriminación, el acoso, el menosprecio, el hostigamiento, los golpes, las fotos o videos manipulados o aquellas que son utilizadas para amenaza, burla u hostigamiento, todo lo anterior contra la voluntad o daño físico o psicológico a los trabajadores o terceros de la Universidad; así mismo, el daño o la mala

utilización o incluso el mal cuidado o resguardo de los insumos, materiales, bienes, equipo e instalaciones de la Universidad inferidos conscientemente o como resultado de los actos u omisiones por irresponsabilidad, el no compromiso o el desinterés por cumplir o aquellos actos u omisiones que sean notoriamente contrarias al Respeto laboral, humano e Institucional o las que no cumplan con el Código de Ética y los Lineamientos.

- IV. Competitividad: Ser innovador y administrar con eficacia los recursos disponibles, ya sean humanos, intelectuales, financieros o físicos, conocer el ámbito jurídico y normativo de su área y en general de la Universidad.

Son contrarias a ésta conducta la ineficiencia, la ineficacia, el incumplimiento o aquellos actos u omisiones que sean notoriamente contrarias a la Competitividad laboral, humana e Institucional, el desconocimiento notorio del marco jurídico y normativo de su área y en general de la Universidad o las que no cumplan con el Código de Ética y los Lineamientos.

- V. Colaboración: es la participación activa de los trabajadores con sus compañeros de área o de otras áreas y con terceros con motivo de su trabajo o por motivo de algún encargo oficial temporal o definitivo, siempre de manera positiva y propositiva, con respeto, compromiso y responsabilidad.

Son contrarias a ésta conducta el dejar de hablarle a sus compañeros de trabajo cuando sea necesario hacerlo o dejar de hacerlo sin un motivo justificado, la no participación de los eventos institucionales como premios, acreditaciones, capacitaciones, aún los eventos de carácter social o cultural siempre que no exista una causa justificada, la participación pesimista o negativa o aquella que genere fricción o tensión entre los compañeros de área o de equipo o aquellos actos u omisiones que sean notoriamente contrarias a la Colaboración laboral, humana e Institucional o las que no cumplan con el Código de Ética y los Lineamientos.

TÍTULO SEGUNDO

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

CAPÍTULO PRIMERO

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES Y SANCIONES

Artículo 7.- Todo trabajador deberá firmar una CARTA COMPROMISO que demuestre su voluntad y compromiso para cumplir con los Lineamientos de integridad y los Códigos de ética y de Conducta aplicables.

Para el caso de los trabajadores por tiempo indeterminado, dicha carta deberá ser firmada anualmente en el momento en que se les entrega su nombramiento o en el momento en que son contratados.

Para el caso de los trabajadores por tiempo determinado, dicha carta deberá ser firmada anualmente en el momento en que se les entrega su contrato o en el momento en que son contratados.

Para el caso de los terceros (honorarios, becarios, los que laboran por medio de un proveedor tercero, servicio social, prácticas profesionales o análogos), dicha carta deberá ser firmada anualmente en el momento en que se les recibe y hasta que tengan un vínculo con la Universidad.

Para el caso de los Proveedores, además de la CARTA COMPROMISO, deberán firmar una carta de NO CONFLICTO DE INTERESES, dichas cartas aplican para aquellos que prestan un servicio que deba llevarse a cabo en las Instalaciones de la Universidad, independientemente de la duración.

Para el caso de las adquisiciones, la carta de NO CONFLICTO DE INTERESES deberá firmarse en todos los casos en los que sea necesario realizarse un contrato, esto de conformidad a las reglas y normas específicas aplicables a la Universidad.

Artículo 8.- Al área de Recursos humanos de la Universidad le corresponde solicitar, conseguir y mantener en los expedientes individuales respectivos, las CARTA COMPROMISO de los trabajadores (exceptuando a los Proveedores).

Artículo 9.- Al área de Contrataciones de la Universidad le corresponde solicitar, conseguir y mantener en los expedientes individuales respectivos, las CARTA COMPROMISO y las cartas de NO CONFLICTO DE INTERESES de los Proveedores.

Artículo 10.- Es responsabilidad del Comité de Ética la Difusión y vigilancia del cumplimiento del Código de Ética, de los Lineamientos y del presente Código.

Artículo 11.- Compete al Comité de Ética el conocimiento y dictamen elaborado de los hechos, omisiones o situaciones presuntivas contrarios a lo establecido en el Código de Ética, de los Lineamientos y del presente Código.

Artículo 12.- El Dictamen referido en el Artículo 11 de éste instrumento deberá contener por lo menos los hechos, fechas, pruebas vinculados con la norma o conducta que presuntivamente ha sido realizada por el trabajador contraria al Código de Ética, de los Lineamientos y del presente Código.

Puesto que el Dictamen se realiza en una etapa presuntiva, puede iniciarse el proceso con solo la demanda de algún servidor público o un tercero o del propio Comité, basado en un supuesto de riesgo con seguridad jurídica, laboral y humana suficiente para iniciarlo.

El Dictamen se dirige y entrega al Consejo de Calidad.

Artículo 13.- Compete al Consejo de Calidad las investigaciones y sanciones a las cuales dieran lugar.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- En todo lo no previsto por este Código se aplicarán en éste orden las que sean conducentes:

1. CÓDIGO DE ÉTICA para los servidores públicos de la administración pública del estado de Coahuila de Zaragoza;
2. ACUERDO que tiene por objeto emitir las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública Estatal; y
3. Las Leyes, Normas o Políticas que sean conducentes, facultando al Consejo de Calidad de la Universidad para que realice la interpretación que conforme a derecho proceda.

SEGUNDO.- El H. Consejo de Calidad de la Universidad Politécnica de la Región Laguna da por aprobado el presente CÓDIGO en su Sesión ordinaria del mes de Julio del Ejercicio 2021 en fecha 01 de julio del mismo año, entrando en vigor a partir de su aprobación.

H. COMITÉ DE CALIDAD DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LA REGIÓN LAGUNA

ING. INDALECIO MEDINA HERNÁNDEZ RECTOR	
C.P. FERNANDO MARTINEZ LEAÑOS DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	
ING. B. ALEJANDRO VARELA SEAÑEZ DIRECTOR ACADÉMICO	
ING. REY DAVID CALDERÓN LOBATO JEFE DE DEPARTAMENTO DE VINCULACIÓN, ESTADÍAS Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA	
ING. JOSÈ ANGEL PALACIOS MAGALLANES JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN, EVALUACIÓN Y CALIDAD	
ING. ELIAS ALEJANDRO GUZMÁN CARDENAS COORDINADOR DE SISTEMAS	
TSU. RODOLFO ALVARADO LUGO COORDINADOR DE MANTENIMIENTO GENERAL	
LIC. WENDY JUDITH HERNANDEZ CHAVEZ JEFE DE LA OFICINA DE SERVICIOS ESCOLARES	Wendy Hernández
LIC. ABIGAIL GUTIERREZ DURAN JEFE DE LA OFICINA DE PSICOPEDAGOGÍA	
ING. JOHANNA VELA PIÑA JEFE DE LA OFICINA DE CALIDAD	

Wen