



SINDICATO DE
TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA
CINEMATOGRAFICA, SIMILARES Y CONEXOS DE LA R.M.



**COMITE
 NACIONAL**

Av. Insurgentes Sur No. 2453 Col. Tizapan, Delegación Álvaro Obregón 8º. Piso C. P. 01090 México D. F.

TELEFONOS: 55-50-32-25., 55-50-46-85., -55-50-37-92., 55-50-47-00 REGISTRO No. 1860 ANTE LA STPS.

CC: 2054 / 12 RT

Oficio No. 2056

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

DEPOSITO

H. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

PRESENTE.

JORGE SANCHEZ SANCHEZ, Secretario General del Comité Nacional del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA CINEMATOGRAFICA, SIMILARES Y CONEXOS DE LA R.M., personalidad que tiene debidamente acreditada ante esa H. Junta, comparece y expone:

Que de conformidad con el Art. 399 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, viene a depositar **CUATRO TANTOS** del Reglamento Interior de Trabajo firmado entre este Sindicato y la Empresa **CINEPOLIS, DE MEXICO S.A. DE C.V.**, QUE ENTRO EN VIGOR EL DIA. 30 DE ABRIL DEL 2013

Protesto lo necesario



JORGE SANCHEZ SANCHEZ
 SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA
 INDUSTRIA CINEMATOGRAFICA
 S y C de la R.M.
 ☆ 16 MAYO 2013 ☆
COMITE NACIONAL
 MEXICO, D.F.

México, D. F. a 29 de ABRIL del 2013.

10005308
 JUNTA FEDERAL DE
 CONCILIACION Y ARBITRAJE
 2013 MAY 16 PM 1:30
 H. SECRETARÍA DE PATRONOS
 COLABORADORES Y EMPLEADOS
 INTERIORES DE TRABAJO

**DESIGNACION DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LA
EMPRESA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA COMISION MIXTA PARA LA
CREACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.**

En Morelia, Michoacán, siendo las 11:00 horas del día 01 de Abril de 2013, los trabajadores de la empresa "**CINEPOLIS DE MEXICO S.A. DE C.V.**", ubicada en Avenida Camelinas 3527 int. 902, Col. Las Americas, Morelia, Michoacán, C.P.58270, se reúnen el Representante Legal de la empresa antes citada y los trabajadores, a efecto de elegir a los Representantes de los Trabajadores y de la empresa, para integrar la Comisión Mixta que formulara el Reglamento Interior de Trabajo.

Presentes en el acto se eligen como representantes designados a los C.C.

Por la Empresa


MEDRANO GARGIULO FABIAN MAX
ARIAS FLORES KARINA

Por los Trabajadores

JORGE SANCHEZ SANCHEZ
ANDRES VELAZQUEZ MEJIA

Y estando presentes manifiestan, que aceptan el cargo para el cual han sido electos, con lo cual se dio por terminado el acto, levantándose la presente acta, que previa lectura y ratificación firman los que en ella intervinieron y quisieron hacerlo.

Por la Empresa


MEDRANO GARGIULO FABIAN MAX

ARIAS FLORES KARINA

Por los Trabajadores


JORGE SANCHEZ SANCHEZ

ANDRES VELAZQUEZ MEJIA



10005308
2013 MAY 6 PM 1:30
COMITE NACIONAL DE
INDUSTRIAS Y SERVICIOS
DE TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES DE TRABAJO

ACTA PARA LA ELABORACION DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Morelia, Michoacán, siendo las 11:00 horas, del día 15 de Abril de 2013, se reunieron en el local de la empresa **"CINEPOLIS DE MÉXICO S.A. DE C.V."** ubicada en **Camelinas No. 3527 Int. 902 col. Las Americas C.P. 58270, Morelia, Michoacán,,** los miembros de la Comisión Mixta para la formulación y aprobación del Reglamento Interior de Trabajo cuyas disposiciones serán obligatorias para los trabajadores y la Empresa, en el desarrollo de los trabajos en **"CINEPOLIS DE MÉXICO S.A. DE C.V."**

Concurrieron como Representantes de la Empresa; Max Fabián Medrano Gargiulo y Karina Arias Flores, y por los Trabajadores; Jorge Sanchez Sanchez y Andrés Velázquez Mejía Iniciada la reunión, se procedió a designar Presidente y secretario, recayendo la elección en el C. Max Fabián Medrano Gargiulo, como Presidente y en el C. Jorge Sanchez Sanchez como Secretario.

Acto seguido, en uso de la palabra el Presidente electo somete a la consideración de la Comisión, el Proyecto de Reglamento Interior de Trabajo y pide su aprobación, por ajustarse a derecho y no contrariar a la moral o a las buenas costumbres y haber sido formulado de común acuerdo por ambas representaciones.

La Comisión en pleno, después de revisar el texto del documento presentado por el Presidente, lo somete a la votación, con el siguiente resultado:

Se aprueba por unanimidad de votos y se acuerda sea firmado y posteriormente depositado dentro de los ocho días hábiles siguientes a esta fecha, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y surtirá sus efectos en la Empresa, desde la fecha de su depósito.

Firman la presente acta, los que en ella intervinieron y la autoriza el Secretario de la Comisión, para los efectos de lo dispuesto por los Artículos 424 y 425 de la Ley Federal del Trabajo.

REPRESENTANTES POR PARTE DE LA EMPRESA

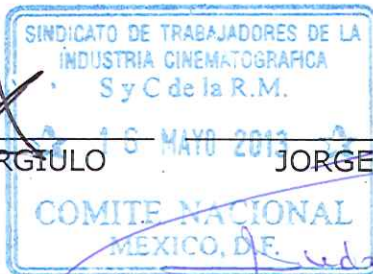
REPRESENTANTES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

MAX FABIAN MEDRANO GARGIULO

JORGE SANCHEZ SANCHEZ

KARINA ARIAS FLORES

ANDRES VELAZQUEZ MEJIA



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE RIGE LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES Y AL QUE SE SUJETAN POR UNA PARTE LA EMPRESA "CINEPOLIS DE MÉXICO S.A. DE C.V." Y POR LA OTRA PARTE SUS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, REPRESENTADOS POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA CINEMATOGRAFICA, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, A QUIENES EN LO SUCESIVO Y BREVEDAD SE LES DESIGNARÁ COMO "EL PATRON" Y "LOS EMPLEADOS", PARA REGULAR EL DESARROLLO DE LAS LABORES DE LOS DIVERSOS ESTABLECIMIENTOS OPERADOS POR "LA EMPRESA", EN CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 422, 423 Y 424 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- El presente reglamento contiene disposiciones de observancia obligatoria tanto para empleados como para el patrón en el desarrollo de las labores y se aplica a cualquier trabajador que preste servicios para el patrón mediante la firma de un contrato individual de trabajo y en cualquiera de los establecimientos operados por la empresa; surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y sus preceptos sólo podrán ser modificados de común acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 2.- Corresponde al patrón, expedir las reglas, instructivos, manuales y normas de orden técnico y administrativo a que se refiere el Artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo para la consecución de los fines que se marcan en su objeto social, debiendo ser acordes a las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo que rige en el establecimiento y en los reglamentos, políticas, manuales de funciones y de perfil de puestos, que se consideran como parte integrante del presente Reglamento.

Las partes acuerdan llevar a cabo por separado, convenios para definir de manera enunciativa y no limitativa, la descripción de establecer claramente sus expectativas de derechos y obligaciones.

ARTICULO 3.- Es obligación de cada trabajador al servicio del patrón enterarse, respetar y observar el presente Reglamento pues el mismo, al momento de su ingreso a la empresa, el patrón le entregará un ejemplar del mismo, por lo que el simple desconocimiento no eximirá a ninguno de su cumplimiento.

CAPITULO II

DE LA ADMISION DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 4.- Para poder ingresar al servicio de "La Empresa", se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Llenar solicitud de empleo que contenga nombre, edad, estado civil, nacionalidad, estudios realizados, empleos anteriores (si existieran), datos de los familiares en

primer grado, referencias personales e información de las personas que dependen económicamente del solicitante.

- b) Tener cuando menos 18 años cumplidos al momento de la contratación
- c) Presentar original y copia de todos y cada uno de los documentos oficiales y personales del trabajador que lo acredite como persona idónea para el desempeño de la actividad a realizar.
- d) Presentar los exámenes técnicos, prácticos, psicométricos de acuerdo al puesto a desempeñar y haber sido aprobados satisfactoriamente.
- e) Tener aptitudes físicas, morales e intelectuales, a juicio del patrón, para el puesto a desarrollar.

ARTÍCULO 5.- Todo empleado para ingresar a prestar sus servicios para el patrón deberá firmar su Contrato Individual de Trabajo, en el que se consignarán las normas relativas a su contratación y en su caso deberá firmar la fianza de fidelidad que el patrón le indique.

No será autorizado el trabajo de persona alguna en la empresa, mientras no haya firmado su contrato individual de trabajo y en su caso la fianza de fidelidad.

ARTÍCULO 6.- Todo empleado que ingrese al servicio de esta empresa y salvo lo que en particular disponga su contrato individual de trabajo, deberá demostrar sus aptitudes, conocimientos y comportamiento que declaró en su solicitud de ingreso y contrato individual de trabajo, de lo contrario, el patrón podrá prescindir de sus servicios sin responsabilidad alguna, con base en la fracción I del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO III

NORMAS RELACIONADAS CON LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO

ARTÍCULO 7.- La ropa de trabajo con la que los trabajadores están obligados a presentarse a laborar deberá ser con aquella que respete lo establecido en el código de vestimenta.

Si al trabajador se le ha asignado el uso de uniforme este debe portarse durante toda la jornada de labores conforme a los lineamientos que el patrón publicará en lugares visibles dentro del establecimiento o a través de diferentes medios de comunicación tales como mailings, pantallas, periódicos murales etc.

El trabajador que contravenga esta disposición no podrá ingresar a laborar y se considerará como falta injustificada.

ARTÍCULO 8.- Los trabajadores están obligados a prestar sus servicios de manera respetuosa acomedida y con rapidez hacia el cliente, proveedores, compañeros de trabajo, auxiliares, supervisores, encargados, subgerentes, gerentes y en general a cualquier persona que asista a las instalaciones del patrón y que le requiera servicio o información relacionada con el servicio que se presta, debiendo estar consciente que el cliente (interno o externo) siempre será la razón central de sus servicios.

ARTÍCULO 9.- Todos los trabajadores en el desarrollo de las labores a que están encomendados y en las relaciones de trabajo con sus demás compañeros, deberán observar siempre buena conducta, teniendo como norma el respeto mutuo; la misma conducta deberán observar el patrón y/o sus representantes en su relación con los empleados, debiendo mantener una actitud solidaria y de integración a fin de consolidar un equipo de trabajo que tiene como objetivo central el brindar un servicio profesional, eficiente y de excelencia al cliente.

ARTÍCULO 10.- Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos que determine el patrón y en caso de padecer alguna enfermedad contagiosa, el patrón podrá suspender la relación laboral con el enfermo y con las personas que haya tenido trato directo con él, a fin de que no se propague la enfermedad.

CAPITULO IV

DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

ARTÍCULO 11.- Se considera jornada de trabajo, el tiempo que un trabajador está a disposición del patrón, para prestar su trabajo, de conformidad con lo establecido por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo; misma que comenzará precisamente en el momento en que el trabajador se ponga a disposición del patrón para la realización de sus labores.

ARTÍCULO 12.- La duración máxima de las jornadas será conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, es decir, 48 horas semanales tratándose de jornada diurna, 42 horas semanales tratándose de jornadas nocturnas y 45 horas semanales tratándose de jornadas mixtas, pudiendo distribuirse las horas de trabajo conforme al artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 13.- Los horarios de trabajo podrán ser modificados temporal o permanentemente de acuerdo a la necesidades de operación de la empresa, quedando bajo responsabilidad del empleado no laborar más de lo límites legales establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

El patrón de manera semanal asignará el rol de labores, el cual será publicado y fijado en el periódico mural ubicado en el cuarto de empleados y/o en cualquier otro lugar visible en el centro de trabajo.

Los trabajadores con horarios de labores variables tienen la obligación de verificar el rol de labores semanalmente y en caso de no encontrarlo fijado, deberán reportarlo al Responsable de Recursos Humanos para que proceda a fijarlo en lugar visible.

ARTÍCULO 14.- En los casos en que el empleado se desempeñe en una jornada máxima de labores conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, el patrón deberá otorgarle el descanso de media hora intermedia para descansar y/o tomar sus alimentos fuera del centro de trabajo y sin estar a disposición del patrón.

En aquellos casos en que el empleado labore en jornadas reducidas, siempre y cuando no sean menores a 6 horas diarias, el patrón otorgará al trabajador el descanso de 20 minutos

diarios intermedios para tomar descansar y/o tomar sus alimentos dentro del centro de trabajo en el espacio destinado para ello.

ARTÍCULO 15.- El trabajador está obligado a marcar personalmente o a registrar fehacientemente sus entradas y salidas, en la forma que el patrón determine, en el entendido de que si el trabajador no registra su entrada y salida no podrá acreditar su asistencia a laborar y se le considerará como falta injustificada.

ARTÍCULO 16.- Los trabajadores podrán laborar jornada extraordinaria, solo por excepción y cuando la necesidad de la operación lo amerite, siendo requisito indispensable checar de forma personal tanto al inicio como al término del tiempo extra y debiendo recabar la autorización por escrito del Gerente de conjunto y Gerente Regional, la cual deberá contener el día y la cantidad de horas extras laboradas, así como, el motivo que lo originó, nombre y firma de la persona que autorizó dicho tiempo, en el entendido de que si el trabajador no cuenta con la autorización por escrito señalada, tiene prohibido laborar tiempo extra. Aún con la autorización por escrito, el tiempo extra no podrá exceder de lo dispuesto por la Ley de la materia.

ARTÍCULO 17.- Para la hora de entrada a laborar habrá para los trabajadores un periodo de 10 minutos de tolerancia respecto de la hora de ingreso sin que se ello se considere como retardo, a partir del minuto 11 de la hora de entrada se considerará retardo y será optativo para el patrón aceptar o no ese día al trabajador para que desempeñe sus labores.

Si decide aceptarlo se procederá a descontarle al trabajador los minutos de retardo y para el caso de que se decida no aceptarlo se considerará ésta como falta injustificada, siendo por lo tanto aplicables las sanciones correspondientes a dicha falta.

Una vez que los trabajadores ingresen al centro de trabajo, deberán comenzar de modo inmediato la realización de su trabajo, sin que existan distracciones que no sean sus actividades específicas.

ARTÍCULO 18.- Para el cumplimiento de las anteriores disposiciones el patrón establecerá los controles de asistencia electrónicos que se consideren necesarios, así mismo, dicha documentación se considerará como "Información confidencial", quedando como responsable de su custodia el Responsable de Recursos Humanos, por lo que no podrán ser prestados a persona alguna, tachados o corregidos, salvo en casos excepcionales y previa autorización escrita del jefe inmediato.

El Responsable de Recursos Humanos está obligado a recabar la firma de cada colaborador en el reporte quincenal del sistema electrónico de control de asistencia, el cual utilizará como soporte al momento de realizar la pre-nomina.

El Trabajador que se niegue a firmar dicho reporte no le serán pagadas las horas laboradas independientemente de que haya checado todas sus entradas y salidas en el sistema electrónico de control de asistencia, salvo en aquellos casos en los que por causa justificada se encuentren imposibilitados a hacerlo.

ARTÍCULO 19.- Una vez concluida la jornada ordinaria, los trabajadores asumen la obligación de salir del local de la empresa, estando prohibido permanecer dentro de las instalaciones de ésta.

No se computará como tiempo extraordinario el hecho de que el trabajador se abstenga de abandonar el local una vez terminada su labor.

Salir antes de la hora de salida establecida se considerará como abandono de trabajo.

ARTÍCULO 20.- Solo por causa justificada y previo consentimiento del patrón, podrá un trabajador interrumpir o abandonar sus labores durante la jornada de trabajo.

Cuando se autorice algún permiso para salir durante la jornada de trabajo deberá estar por escrito y autorizado por el Gerente o Subgerentes del establecimiento, al regresar el trabajador, deberá reportarse con el Gerente o Subgerentes que lo autorizó.

ARTÍCULO 21.- Cuando por enfermedad u otra causa justificada, un trabajador este imposibilitado para presentarse a laborar, deberá dar aviso a la administración, dentro de las dos primeras horas de la jornada que le corresponda. En caso de enfermedad, los trabajadores están obligados a presentarse al Instituto Mexicano del Seguro Social, debiendo remitir inmediatamente al patrón la incapacidad que en su caso se les expida, dado que es el único medio como se justificará la falta de asistencia.

CAPITULO V

DIAS DE DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS

ARTÍCULO 22.- Son considerados como días de descanso obligatorio o día festivo los siguientes:

1. El 1° de enero;
2. El primer lunes de febrero, en conmemoración del 5 de febrero;
3. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
4. El 1° de mayo;
5. El 16 de septiembre;
6. El 4 de Octubre
7. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
8. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
9. El 25 de diciembre; y
10. El que determinen las Leyes Federales y locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

ARTÍCULO 23.- En caso de que el día de descanso semanal coincida con algún día de descanso obligatorio y/o festivo, el trabajador recibirá del patrón el pago de un día de salario ordinario.

En caso de que el trabajador por necesidades de la empresa tenga que laborar en dichos días, además del sueldo ordinario el patrón pagará un 200% más sobre el valor del salario diario ordinario y/o sobre las horas efectivamente laboradas en ese día.

ARTÍCULO 24.- Por jornada semanal completa el trabajador gozará de un día de descanso semanal por cada 6 de trabajo o bien conforme a lo establecido en sus contratos individuales de trabajo.

Cuando por cualquier motivo el empleado faltare algún día a laborar, percibirá únicamente la parte proporcional del séptimo día conforme al tiempo efectivamente laborado.

ARTÍCULO 25.- El patrón concederá a sus trabajadores vacaciones anuales de conformidad con lo dispuesto en sus respectivos contratos individuales de trabajo y/o contrato colectivo de trabajo y dichos días serán pagados con goce integro a razón de su salario diario ordinario.

La forma de disfrutar el periodo de vacaciones será en dos periodos anuales en el caso de aquellos trabajadores que tengan derecho a más de seis días anuales, debiendo presentar su solicitud al área de Recursos Humanos con al menos diez días de antelación a que se pretenda disfrutar del periodo de vacaciones, en el entendido de que si no se obtiene la firma del patrón en la solicitud el empleado no podrá gozar de sus vacaciones en el periodo solicitado.

La prima vacacional correspondiente, se cubrirá a los trabajadores en la quincena en que se cumpla el aniversario de antigüedad conforme a lo establecido en sus contratos individuales de trabajo y/o contrato colectivo de trabajo.

ARTÍCULO 26.- Para el cómputo de las vacaciones del personal únicamente se incluirán los días laborables, entendiéndose como tales aquellos que no se incluyen en el descanso semanal, ni los días de descanso obligatorio establecidos en el artículo 23 del presente Reglamento.

ARTÍCULOS 27.- Es potestativo del patrón conceder a su personal permiso con o sin goce de sueldo para faltar a sus labores, teniendo en cuenta los motivos aducidos por el solicitante, los permisos deberán solicitarse por escrito con un mínimo de 24 horas de anticipación. Cada permiso concedido por el patrón, deberá ser por escrito, en el entendido de que si no se cuenta con el mismo, la solicitud se tendrá por no autorizada.

Las que obedezcan a casos fortuito o de fuerza mayor, debidamente comprobadas, la comprobación de la justificación deberá ser hecha por el trabajador dentro de las veinticuatro horas siguientes al inicio de la jornada a la cual no asistió.

ARTÍCULO 28.- En caso de fallecimiento del padre, madre hijos o cónyuge del trabajador, el patrón le concederá al trabajador tres días de permiso con goce de sueldo, debiendo el

trabajador acreditarlo, dentro de las 24 horas siguientes al inicio de la jornada a la cual no asistió, con el acta de defunción correspondiente, en el entendido de que si no lo hace los días serán considerados como faltas injustificadas.

ARTÍCULO 28.- En caso de matrimonio del trabajador, el patrón le concederá al trabajador tres días de permiso con goce de sueldo, los cuales deberán utilizarse únicamente para el día previo, el día de la boda y el día posterior a la boda.

El trabajador deberá forzosamente acreditarlo con el acta de matrimonio, dentro de las 24 horas siguientes al inicio de la jornada a la cual no asistió, en el entendido de que si no lo hace los días serán considerados como faltas injustificadas.

ARTÍCULO 29.- A los hombres trabajadores se les otorgarán 5 días de descanso con goce de sueldo por nacimiento de hijos o por adopción de un infante, debiendo acreditarlo, dentro de las 24 horas siguientes al inicio de la jornada a la cual no asistió, con el acta de nacimiento o con la de adopción, en el entendido que si no lo hace los días serán considerados como faltas injustificadas.

CAPITULO VI

NORMAS RELATIVAS AL SALARIO.

ARTÍCULO 30.- El pago de los salarios se realizará en los términos establecidos por el Artículo 88 y 101 de la Ley Federal del Trabajo.

El salario le será cubierto al trabajador en moneda nacional, mediante depósito bancario, en la cuenta de nómina que para tal efecto le ha sido proporcionada por el "EL PATRON", misma que no tendrá costo o cobro de comisión alguna.

Al momento de recibir el pago de salarios, el trabajador deberá revisar que la cantidad que aparezca en el recibo correspondiente, sea la misma que se le entregó. Esta revisión deberá hacerse en presencia de la persona que haga el pago, para que, si existiera cualquier reclamación, se la manifieste de inmediato. Cualquier reclamación posterior que se haga, quedara inválida.

Para el efecto de conceptos o cuotas variables del salario su respectiva cobertura se hará a la siguiente quincena de que dicho concepto variable haya sido devengando.

El pago de salarios se hará dentro de la jornada de trabajo a quincena vencida de la que le corresponda y en moneda de curso legal.

Si pasada la fecha o el momento de pago, el trabajador, no cobró, el pago correspondiente se hará el siguiente día laborable, durante un horario normal de trabajo.

ARTÍCULO 31.- Todos los trabajadores estarán obligados a firmar los recibos de pago o cualquier documento que exija el patrón como comprobante para el pago de los salarios. La negativa del trabajador a otorgar la firma de dichos documentos relevará de la obligación a la empresa de entregar los salarios respectivos.

ARTÍCULO 32.- De acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 110 de la Ley federal de trabajo el patrón podrá hacer al salario de los trabajadores, todas aquellas deducciones legalmente permitidas y libremente aceptadas por éstos, como son: anticipos de salario, prestamos, pagos hechos en exceso, errores, pago e impuestos a su cargo, pago de cuotas sindicales, etc., que corran a cargo de los trabajadores.

CAPITULO VII

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 33.- Es obligación de los trabajadores mantener limpio su lugar de trabajo y en correcto estado de operación los equipos accesorios y útiles de trabajo que en su caso se hayan puesto bajo su cuidado y responsabilidad. Deberán informar inmediatamente al Gerente o Subgerentes del establecimiento sobre cualquier descompostura o deficiencia que noten. El equipo, útiles y accesorios de trabajo solo podrán emplearse para los usos que la empresa los destine, estando prohibido usarlos para trabajos personales o ajenos a la negociación, la empresa determinara la cantidad y calidad de los materiales, utensilios, herramientas y equipo que cada trabajador tendrá bajo su responsabilidad y uso personal en el desarrollo de su cometido.

ARTÍCULO 34.- Son obligaciones de todos los trabajadores y por lo tanto su incumplimiento es causa justificada de rescisión de la Relación Individual de Trabajo, lo siguiente:

I.- Apagar o desconectar el equipo que utilice en su trabajo, al terminar, salvo que medie orden en contrario del Gerente o Subgerentes del establecimiento.

II.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

III.- Restituir a la empresa los materiales no usados y conservar en buen estado el equipo que esta le haya proporcionado para el servicio.

IV.- Prestar auxilio en cualquier tiempo que sea necesario, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de "La Empresa", de sus compañeros de trabajo o del publico en general.

V.- Someterse a los reconocimientos médicos que establece este Reglamento, o los que "La Empresa" llegare a determinar.

VI.- Informar a la Gerencia del establecimiento las situaciones que conozca y puedan evitar daños o perjuicios a los intereses de "La Empresa" o de sus compañeros de trabajo.

VII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales, etc., de los que adquieran conocimientos en razón de su trabajo; así como de los asuntos administrativos de "La Empresa", cuya divulgación pudiera causar perjuicios a ésta.

VIII.- Permitir que se realicen auditorias, arqueos y/ o cualquier otro tipo revisión para verificar el cumplimiento a las políticas corporativas vigentes, debiendo estar presente en las mismas.

Si por algún motivo se le encuentran faltantes ya sea de efectivo o de producto, además de la sanción establecida en las políticas corporativas vigentes, estará obligado a cubrir tales faltantes, pudiendo optar el trabajador en hacer el pago en efectivo o bien por descuento vía nómina.

IX.- Laborar tiempo extraordinario cuando, por circunstancias especiales sea requerido para ello.

X.- Usar el uniforme únicamente durante el tiempo en que presten sus servicios al patrón, así como todas las prendas que se les proporcionen y el equipo de trabajo.

XI.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante durante la jornada de trabajo.

XII.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma tiempo y lugar convenidos, evitando el ocio, la pérdida de tiempo durante las horas de trabajo y la distracción a sus compañeros, así como la falta de voluntad o disposiciones para el trabajo

XIII.- Presentarse a sus labores con pulcritud y vestido correctamente

XIV.- Dar buen trato al público y ser respetuoso. No fumar o comer en áreas de trabajo durante el servicio publico.

XV.- Integrar los organismos que establece la Ley Federal del Trabajo, formando parte de las comisiones mixtas, tanto de Seguridad e Higiene como de Capacitación y Adiestramiento.

XVI.- Poner en conocimiento de "La Empresa" las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

XVII.- Notificar a "La Empresa" cualquier modificación respecto a su estado civil, salud, domicilio o cualquier otra declaración hecha en su solicitud de trabajo, dentro de los quince días siguientes a que se haya producido el acontecimiento relativo.

XVIII.- Observar las medidas de seguridad e higiene tales como.

- Hacer uso de las normas y equipo de seguridad.
- Evitar colgar objetos sobre o cerca de extintores
- Evitar Obstruir puertas y pasillos.
- Observar las indicaciones de peligro y seguridad.

XIX.- Las demás que se establecen en el presente reglamento.

Se establece que cualquiera otra causa análoga, igualmente grave o de consecuencias semejantes a las mencionadas en este artículo, será suficiente para la aplicación de las sanciones previstas.

ARTÍCULO 35.- Queda prohibido a los trabajadores, además de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, lo siguiente:

I.- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos, vehículos, maquinaria, equipo, etc. de la empresa o lugar donde el trabajador desempeñe sus labores, tales como:

- Usar prendas que puedan constituir un peligro
- Dejar basura fuera de los recipientes respectivos
- Maltratar o cambiar avisos o anuncios
- Pintar letreros o dibujos en el centro de trabajo sin autorización
- Alterar los métodos, procedimientos o sistemas establecidos.

II.- Disponer el empleado para beneficio propio, de los fondos, vehículos, pertenencias, utensilios, equipo. etc.

III.- Encubrir a otras personas por faltantes de dinero o bienes, sin importar la causa o la cuantía.

III.- Tachar o enmendar cualquier documento o registro de la empresa.

IV.- Hacer o participar directamente o indirectamente en la reventa de boletos o "rebote".

V.- Asistir a sus labores, con aliento alcohólico, o en estado de ebriedad, o bajo la influencia de drogas enervantes o alucinantes, salvo cuando, en este último caso, haya prescripción médica, circunstancia ésta que deberá hacerse del conocimiento del Gerente del establecimiento, antes de iniciar las labores, haciendo entrega de la constancia respectiva.

VI.- Introducir bebidas embriagantes, drogas, armas de fuego o blancas, a las instalaciones de la empresa.

VII.- Usar el equipo suministrado por la empresa, para objeto distinto de aquel del que se asigno por la misma.

VIII.- Suspender las laborales o abandonar las instalaciones de la empresa, sin la autorización respectiva por escrito.

IX.- Intervenir, provocar o propiciar toda clase de riñas, pleitos o insultos entre el personal.

X.- El sabotaje, la falta de probidad y honradez, la negligencia o cualquier clase de robos sin importar la cuantía.

XI.- Abrir o intentar abrir los escritos, oficinas, vehículos, etc., que no sean los propios a menos que medie orden expresa del Gerente del establecimiento, caso en que la apertura se hará siempre en presencia de dos testigos.

XII.- Cometer actos inmorales y ofender a cualquier persona, durante el desempeño de sus labores dentro de las instalaciones de la empresa.

XIII.- Sacar de la empresa cualquier documento o registro sin autorización del Gerente o Subgerentes del establecimiento.

XIV.- Faltar el respeto en forma grave, con señas, de hecho o de palabra, a sus compañeros de trabajo, superiores, clientela de la empresa o al público en general que asista al establecimiento.

XV.- Informar de cualquier manera o proporcionar datos a terceros, del funcionamiento de la negociación, sus censos de personal, sus instalaciones, sus políticas, etc., o sobre cualquier conocimiento que haya adquirido al respecto en el desarrollo de su puesto o con motivo de sus funciones.

XVI.- Escribir, pintar, rayar, etc., en las paredes, puertas, mobiliario, equipo, etc., de "La empresa".

XVII.- Usar los teléfonos de la empresa para tratar asuntos particulares, salvo caso de urgencia, en los que podrá hacerse tal uso, previa autorización del Gerente o Subgerentes.

XVIII.- Salir de las instalaciones de la empresa durante las horas de trabajo sin autorización previa y por escrito del Gerente o Subgerente del establecimiento.

XIX.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo.

XX.- Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa.

XXI.- Desperdiciar los materiales que reciban para el desempeño de sus labores, ~~ya que~~ cualquier pérdida por imprudencia o negligencia, será motivo para cobrar el importe neto de este material, en términos de lo dispuesto por el artículo 110 de la Ley, independientemente de las sanciones a que se hagan acreedores, en su caso

XXII.- El uniforme, gafete y equipo de trabajo de la Empresa solo deberá ser usado en las instalaciones en donde se preste el servicio y por ningún motivo se deberá portar fuera de estas o fuera del horario de trabajo.

XXIII.- Provocar escándalos, riñas, o cometer cualquier acto de indisciplina dentro de las instalaciones de la fuente de trabajo y/o durante el desempeño de sus funciones.

CAPITULO VIII OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL PATRON

ARTÍCULO 36.- Son obligaciones del patrón además de las contenidas en la Ley Federal del Trabajo, las siguientes:

I.- Deberá mantener en condiciones de completa seguridad los implementos de trabajo de cuyo uso depende directamente la seguridad del trabajador.

II.-Instruirá en cada caso debidamente a sus trabajadores y de acuerdo con su especialidad para que se disminuya al mínimo las probabilidades de accidentes de trabajo.

III.- Colocará en lugar visible de los Centros de Trabajo avisos de seguridad e higiene y propaganda para la prevención de riesgos.

IV.- Se abstendrá de ordenar que se ejecuten trabajos peligrosos si no se han tomado previamente todas las medidas de seguridad aconsejables.

V.- Tener el número suficiente de sillas para la estancia de sus trabajadores, siempre que la naturaleza de las actividades a realizar así lo permitan.

VI.- En cada uno de los establecimientos deberá haber un botiquín de emergencia con todos los implementos y útiles necesarios para la atención de los trabajadores que en caso de accidente, o enfermedad llegaran a requerir de un auxilio inmediato.

VII.- En caso de accidente dentro de las instalaciones de la Empresa los servicios de primeros auxilios se prestarán de inmediato utilizándose los botiquines existentes.

VIII.- De acuerdo a la gravedad de un accidente deberá darse aviso de inmediato a los servicios de emergencia adecuados, y posteriormente se deberá notificar a los responsables del área de Recursos Humanos, fin de que se adopte con urgencias las medidas pertinentes.

ARTÍCULO 37.- Queda prohibido a los representantes del patrón además de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, lo siguiente:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.

II.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las Leyes.

III.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.

III.- Dirigirse o llamar la atención a los trabajadores de manera que vaya contra la moral, el derecho y las buenas costumbres.

IV.- Realizar actos de hostigamiento y/acoso sexual contra cualquier persona en el centro de trabajo o durante el desempeño de sus labores.

V.- Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.

VI.- Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo o gravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.

CAPITULO IX MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 38.- Si algún trabajador infringe cualquier artículo de este reglamento y/o de cualquier otra norma o política vigente para operación del conjunto, el encargado de Recursos Humanos deberá iniciar la investigación levantando acta administrativa en la cual hará constar la intervención de todos los involucrados y dará oportunidad al trabajador para que exprese lo que a su interés convenga, debiendo ratificar su dicho asentando su nombre y firma al final del documento.

ARTICULO 39.- El incumplimiento de las obligaciones o incurrir en alguna de las prohibiciones previstas en el presente Reglamento Interior de Trabajo por parte de los trabajadores, será sancionado por el patrón de acuerdo a la gravedad de la falta y sin perjuicio de lo que establece la Ley Federal del Trabajo, en el siguiente orden:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de hasta 8 días sin goce de sueldo.
- d) Recisión de la Relación de Trabajo.

En caso de que se acumulen tres amonestaciones por escrito, en el término de tres meses, el trabajador se hará acreedor a una suspensión de uno a tres días sin goce de sueldo.

La aplicación de estas sanciones será independiente de las acciones que procedan de acuerdo con lo dispuesto por el Código Penal y/o Civil y demás ordenamientos legales, pudiendo optar el patrón por la sanción que a su criterio considere se deba aplicar, en los términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo y el presente Reglamento.

ARTICULO 40.- En caso de incumplimiento a lo dispuesto en el presente Reglamento respecto a la puntualidad, se aplicarán las sanciones a los trabajadores en el siguiente orden:

- a) Un retardo en un periodo de 30 días, corresponderá una amonestación verbal.
- b) 3 retardos en un periodo de 30 días, corresponderá una amonestación por escrito.
- c) 5 retardos en un periodo de 30 días, corresponderá una suspensión por un día sin goce de sueldo.
- d) 7 retardos en un periodo de 30 días, corresponderá suspensión por tres días sin goce de sueldo
- e) 9 retardos en un periodo de 30 días, corresponderá suspensión por cinco días sin goce de sueldo
- f) A los empleados que continúen reincidiendo y no cambien su actitud a pesar de las correcciones disciplinarias, se les rescindirá su contrato de trabajo por incurrir en desobediencia.

ARTÍCULO 41.- La reincidencia del trabajador en el incumplimiento de sus obligaciones, o en el hecho de incurrir en las prohibiciones establecidas en el presente Reglamento dará lugar a que se le apliquen en forma indistinta las sanciones civiles o penales que en su caso procedan.

ARTICULO 42.- Serán causales de rescisión de la relación de trabajo aquellas faltas en que incurra el trabajador de conformidad con lo que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo

ARTÍCULO 43.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para los trabajadores y para la Empresa, las siguientes:

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 obró en defensa de los intereses de la Empresa, tendrá ésta obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

IV.- El arresto del trabajador.

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el cumplimiento de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III del mismo ordenamiento legal.

VI.- La falta de los requisitos o documentos que exijan las Leyes y Reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

ARTÍCULO 44.- La suspensión surtirá efectos:

- a) En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa por la que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por los médicos contratados por la Empresa para dar servicio a los trabajadores o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.
- b) Tratándose de las fracciones III y IV del artículo anterior desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido y/o a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.

- c) En el caso de la fracción V del artículo anterior, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos.
- d) En los casos de la fracción VI del citado artículo, desde la fecha en que la Empresa tenga conocimiento del hecho.

ARTÍCULO 45.- El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- a) En los casos de las fracciones I, II y VI del artículo 28, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión. En el caso de la fracción I el trabajador deberá exhibir a su regreso la incapacidad correspondiente.
- b) En los casos de las fracciones III, IV y V del mismo artículo, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa o suspensión.

ARTÍCULO 46.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo en términos del artículo 47 de la Ley, sin responsabilidad para la Empresa y sin perjuicio de las acciones penales o civiles que correspondan las siguientes:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el Sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes, o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, en amagos o injurias en contra de los representantes de la Empresa o del personal directivo o administrativo de la misma, salvo que medie la provocación o que obre en defensa propia.

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra los representantes de la Empresa o del personal directivo o administrativo alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que, hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales o económicos durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio.

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX.- Revelar el trabajador los secretos de operación o los asuntos de carácter reservado de la Empresa.

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso de la Empresa o sin causa justificada.

XI.- Desobedecer el trabajador a la Empresa o a sus representantes sin causa justificada siempre que se trate de la relación de trabajo.

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista prescripción médica.

XIV.- Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de los representantes de la Empresa y presentar la prescripción suscrita por el médico.

XV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con su trabajo.

XVI.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Para los efectos de este artículo se considerará adicionalmente como falta de probidad por parte del trabajador el incurrir éste en ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio de la Empresa o conducirse reiteradamente en forma desatenta o descomedida frente a ellos. Así mismo, son causas de rescisión de la relación de trabajo para el personal no sindicalizado las convenidas en el artículo 185 y demás aplicables de la Ley.

CAPITULO X

NORMAS DE HIGIENE, SEGURIDAD Y ECOLOGIA.

ARTÍCULO 47.- El patrón y los trabajadores cumplirán con las disposiciones legales para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo de manera que contribuyan a preservar la salud e integridad física de los mismos.

ARTICULO 48.- El patrón y todos los trabajadores convienen en integrar una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, la cual se constituirá en términos de la Ley y del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la cual deberá ser inscrita ante la Autoridad competente y cumplir con los requisitos administrativos solicitados por dicha Autoridad. Las medidas de

seguridad que sean establecidas por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de la Empresa, serán obligatorias para todos y cada uno de los trabajadores así como para los directivos de la Empresa; de igual forma son de observancia general las siguientes medidas:

No se debe manejar o usar equipo alguno sin conocer su funcionamiento, y en especial sin tener la autorización correspondiente del responsable.

Deberá acatar los avisos de seguridad que existen dentro de las instalaciones a efecto de evitar accidentes y en caso de no hacerlo se aplicarán las sanciones que correspondan de conformidad con el presente reglamento.

ARTÍCULO 49.- Los trabajadores deberán abstenerse de todo cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de terceras personas, la de la negociación, sus representantes y/o clientes, contenido y bienes de la misma o que estén a su cuidado o se encuentren en el establecimiento, obligándose a obedecer las instrucciones que reciban del patrón para tal efecto y de la Comisión de Seguridad e Higiene; por lo que están obligados a observar las siguientes normas de seguridad a fin de evitar accidentes, enfermedades y en general todo tipo de riesgos profesionales:

- a) Los trabajadores deberán acudir al desempeño de sus labores perfectamente aseados y con buena presentación.
- b) Toda persona debe reportar a su superior jerárquico o a los miembros de la Comisión de Seguridad e Higiene, cualquier lugar inseguro, condición o práctica peligrosa que en su concepto pueda causar un accidente.
- c) Los trabajadores deberán abstenerse de correr en cualquier parte de la empresa.
- d) Los trabajadores tendrán la obligación de dar aviso de inmediato a su superior jerárquico, en caso de accidente personal o de alguno de sus compañeros.
- e) Todo el personal deberá de abstenerse de hacer bromas o juegos y en general, llevar a cabo cualquier acto que distraiga la atención de sus compañeros de trabajo.
- f) En caso de incendio, el personal, en la medida de sus posibilidades, tratará de extinguir el fuego y dará aviso a su superior jerárquico y compañeros de trabajo.
- g) Los trabajadores deberán abstenerse de obstruir el equipo contra incendios, debiendo mantener siempre despejados los pasillos y puertas de salida.
- h) El personal nunca debe mover a una persona que se encuentre inconsciente o lesionada, salvo que sea estrictamente necesario, a fin de que no se agrave su lesión, debiendo en este caso apegarse a las medidas de emergencia establecidas.
- i) El personal nunca debe usar equipos, herramientas o útiles que no estén bajo su cuidado, debiendo tener especial cuidado al manejar instrumentos, objetos o material peligroso.
- j) El personal debe procurar mantener y conservar en condiciones limpias y sanitarias los baños, lavamanos y escusados, ya que éstos están instalados para el cuidado de la salud de todos los trabajadores.
- k) El personal en todo momento deberá abstenerse de dejar instrumentos de trabajo en lugares que puedan resultar peligrosos para los demás empleados de la empresa.

- l) El personal deberá abstenerse de generar cualquier tipo de distracción en sus compañeros, durante toda la jornada de trabajo.
- m) El patrón está obligado a tener todos los señalamientos que marquen las normas de seguridad e higiene.

ARTÍCULO 50.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene tiene la obligación de realizar un recorrido mensual a todas las instalaciones de la Empresa, del cual deberá levantar un acta circunstanciada de los resultados así como de las medidas que se adopten para la solución de los problemas detectados.

ARTÍCULO 51.- Los trabajadores deben acatar las medidas preventivas y de higiene dictadas por la Comisión Mixta para la ejecución de sus labores, y las medidas generales de seguridad establecidas por Protección Civil, absteniéndose de cometer actos imprudentes que puedan ocasionar riesgos de trabajo.

ARTÍCULO 52.- Para la solución de cualquier accidente o enfermedad dentro de la Empresa, ésta proporcionará los primeros auxilios, y si el caso lo amerita, el afectado será enviado al IMSS para su atención.

ARTÍCULO 53.- Los equipos contra incendio se mantendrán en perfecto estado de funcionamiento mediante instrucciones y ejercicios periódicos se procurará que todos los empleados conozcan la colocación y funcionamiento de los mismos.

CAPITULO XI RIESGOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 54.- Riesgos de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

ARTÍCULO 55.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica única o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de este a aquél.

ARTÍCULO 56.- Enfermedad de trabajo es, todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

ARTÍCULO 57.- Obligaciones de la Empresa:

- a) Deberá mantener en condiciones de completa seguridad los implementos de trabajo de cuyo uso depende directamente la seguridad del trabajador.

- b) Instruirá en cada caso debidamente a sus trabajadores y de acuerdo con su especialidad para que se disminuya al mínimo las probabilidades de accidentes de trabajo.
- c) Colocará en lugar visible de los Centros de Trabajo avisos de seguridad e higiene y propaganda para la prevención de riesgos.
- d) Se abstendrá de ordenar que se ejecuten trabajos peligrosos si no se han tomado previamente todas las medidas de seguridad aconsejables.
- e) En cada una de las áreas deberá haber un botiquín de emergencia con todos los implementos y útiles necesarios para la atención de los trabajadores que en caso de accidente, o enfermedad llegaran a requerir de un auxilio inmediato.
- f) En caso de accidente dentro de las instalaciones de la Empresa los servicios de primeros auxilios se prestarán de inmediato utilizándose los botiquines existentes.
- g) De acuerdo a la gravedad de un accidente deberá darse aviso de inmediato a los servicios de emergencia adecuados, y posteriormente se deberá notificar a los responsables del área de Recursos Humanos, fin de que se adopte con urgencias las medidas pertinentes.

ARTÍCULO 58.- Obligaciones de los trabajadores:

- a) Tomarán todas las precauciones al desempeñar algún trabajo peligroso y si se llegaran a encontrar aislados, procurarán que haya la posibilidad de que algún compañero acuda a su inmediato auxilio en caso necesario.
- b) Deberán informar de inmediato a sus superiores, cualquier condición anormal o peligrosa que noten en sus implementos en que desempeñen sus labores.
- c) Con el fin de evitar riesgos profesionales deberán evitar realizar actividades que pongan en peligro su integridad física y/o la de sus compañeros de trabajo.

CAPITULO XII

NORMAS RELATIVAS A LA CONSERVACION DEL EQUIPO.

ARTÍCULO 59.- Cuando por falta de aviso a tiempo, descuido o negligencia del trabajador el equipo o las instalaciones de la empresa sufrieran alguna descompostura o daño, la reparación se efectuara con cargo al responsable, sin perjuicio de la aplicación de la sanción que corresponda

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 60.- Las dificultades o problemas que surjan por interpretación de este reglamento , se sujetaran en su caso al acuerdo que medie entre las partes y de no haber tal acuerdo se estará a lo que dispongan la Ley Federal del Trabajo, contratos, políticas y demás normatividad vigente en la empresa.

ARTICULO 61.- El presente Reglamento deja sin efectos cualquier otro documento anterior existente en esta Empresa.

Se entregara a cada "Trabajador" un ejemplar de este Reglamento y será fijado también, en lugares visibles de los establecimientos de la empresa, para su divulgación y observancia, empezando a surtir efectos desde el momento de su depósito ante la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las partes firman el presente reglamento, enteradas de su contenido y alcance en Morelia Michoacán el día 20 de Abril de 2013.

Por la Empresa

Por el Sindicato


FABIAN MAX MEDRANO GARGIULO


JORGE SANCHEZ SANCHEZ

~~KARINA ARIAS FLORES~~


ANDRES VELZQUEZ MEJIA



SECRETARÍA DE
LABOR Y PROMOCIÓN
INTERIOR
MEXICO

2013 MAY 16 PM 1:30

10005308
JUNTA FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE