



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO PACTADO ENTRE LA FUENTE DE TRABAJO PARQUE METROPOLITANO DE GUADALAJARA, POR MEDIO DE SU REPRESENTANTE LEGAL ING. FLAVIO DANIEL RENTERÍA RODRÍGUEZ Y EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL PARQUE METROPOLITANO DE GUADALAJARA, POR CONDUCTO DE SU REPRESENTANTE LEGAL CARLOS JOEL ALVARADO MACÍAS SECRETARIO GENERAL DEL MISMO, EN EJERCICIO DE LA FACULTAD CONCEDIDA POR LA ASAMBLEA EN EL ARTÍCULO 5 INCISO 1) DE SUS ESTATUTOS, RECONOCIÉNDOSE RECIPROCAMENTE LA PERSONALIDAD CON QUE OCURREN, SE SUJETAN A LAS SIGUIENTES DISPOSICIONES:

## CAPÍTULO I

### DE LA JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

LAS PRESENTES DISPOSICIONES TIENEN SU FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 422, 423, Y 424 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y REGULARÁN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL PARQUE METROPOLITANO DE GUADALAJARA (PATRON) Y SUS TRABAJADORES POR TODO EL TIEMPO QUE EXISTA ESTA, SIENDO POR LO TANTO OBLIGATORIAS PARA AMBOS.

LOS TRABAJADORES ESTÁN DE ACUERDO QUE CON LA FIRMA DEL PRESENTE DOCUMENTO POR PARTE DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES YA NO ES NECESARIO LA INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 124 FRACCIÓN I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR ENCONTRARSE REPRESENTADA LA MAYORÍA DE TRABAJADORES DEL PARQUE METROPOLITANO DE GUADALAJARA.

3.- PARA LOS EFECTOS DEL PRESENTE REGLAMENTO SE ENTENDERÁ COMO:

**PATRÓN.-** EL DIRECTOR GENERAL, CON RELACIÓN A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD , Y LOS DIRECTORES DE CADA UNA DE LAS ÁREAS Y RESPECTO A LOS TRABAJADORES ADSCRITOS A ELLAS Y A EL SUBORDINADOS.

**TRABAJADOR O TRABAJADORES:** SE ENTENDERÁN AQUELLAS PERSONAS QUE TENGAN UNA RELACIÓN DE TRABAJO CON EL PARQUE METROPOLITANO DE GUADALAJARA.

**LEY:** LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

**SINDICATO:** EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL PARQUE METROPOLITANO DE GUADALAJARA.

**TRABAJADOR:** LA PERSONA FÍSICA QUE PRESTE UN TRABAJO FÍSICO O INTELLECTUAL QUE SE ENCUENTRE SUBORDINADO AL PATRÓN, A CAMBIO DE UN SALARIO Y QUE SE ENCUENTRE EN ACTIVO.



**ENTIDAD:** ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO PARQUE METROPOLITANO DE GUADALAJARA.

**SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERIORES.-** EL DIRECTOR GENERAL SERÁ EN PRIMER TÉRMINO DE TODOS LOS TRABAJADORES, Y EN CADA UNA DE LAS ÁREAS QUIEN OCUPE EL PUESTO DE MAYOR JERÁRQUIA, Y LO SERÁ TAMBIÉN AQUEL QUE EL DIRECTOR GENERAL DESIGNE.

**JEFE INMEDIATO.-** LO SERÁ EL QUE DESIGNE EL DIRECTOR DE ÁREA RESPECTO DEL PERSONAL A SU CARGO.

**CONTRATO:** EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

**REGLAMENTO.-** REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DEL PARQUE METROPOLITANO DE GUADALAJARA.

4.- LA ENTIDAD ES UN ORGANISMO QUE DA SERVICIO PÚBLICO TODOS LOS DÍAS DEL AÑO, Y PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES, SE LABORA EN LAS JORNADAS DIURNA, NOCTURNA Y MIXTA, OBSERVANDO LOS HORARIOS Y DESCANSOS ESTABLECIDOS EN ESTE REGLAMENTO, Y EN EL CONTRATO.

5.- LA JORNADA DE TRABAJO SERÁ ESTABLECIDA PARA CADA ÁREA DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE LA ENTIDAD Y BAJO LAS SIGUIENTES MODALIDADES, SIN QUE REBASE LAS 40 HORAS SEMANALES:

A) JORNADA DIURNA: CON OCHO HORAS DE DURACIÓN, COMPRENDIDAS DE LAS 6 HORAS A LAS 20 HORAS.

B) JORNADA NOCTURNA: CON SIETE HORAS DE DURACIÓN, COMPRENDIDAS DE LAS 20 HORAS A LAS 6 HORAS.

C) JORNADA MIXTA: CON SIETE HORAS Y MEDIA, ENTRE LAS HORAS DE LA JORNADA DIURNA Y LA NOCTURNA, SIEMPRE QUE EL PERIODO NOCTURNO SEA MENOR DE TRES HORAS Y MEDIA.

D) EN LOS SERVICIOS QUE ASÍ LO REQUIERAN, PODRÁ ESTABLECERSE UNA JORNADA DISTINTA A LAS ANTERIORMENTE ESPECIFICADAS, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE LA ENTIDAD, DE TAL MANERA QUE EL PATRÓN PODRÁ MODIFICAR LOS HORARIOS Y DESIGNAR GUARDÍAS.

EN EL ENTENDIDO QUE LAS JORNADAS ACTUALES SE RESPETARÁN, ES DECIR LOS TRABAJADORES QUE LABOREN 35 HORAS SEMANALES ASÍ SEGUIRÁN, Y LOS QUE TRABAJEN 40 HORAS SEMANALES DE IGUAL MANERA CONTINUARÁN, LOS DE NUEVO INGRESO TRABAJARÁN 40 HORAS SEMANALES.

E) JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO, ES LA QUE DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL ORGANISMO SE LABORARÁ FUERA DE LAS JORNADAS ESTABLECIDAS, RESPETANDO LO DISPUESTO POR LA LEY. (ARTÍCULOS 66 Y 67 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO), PARA QUE EL TRABAJADOR PUEDA



LABORAR TIEMPO EXTRAORDINARIO SERÁ NECESARIO LA AUTORIZACIÓN POR ESCRITO DEL PATRÓN.

F) DURANTE LAS JORNADAS CONTINUAS, AL TRABAJADOR SE LE CONCEDERÁ MEDIA HORA PARA ALIMENTOS, DE TAL FORMA QUE EL PERSONAL OPERATIVO LA TOMARÁ DE LAS 13:00 A LAS 13:30 HORAS, Y EL PERSONAL DE SUPERVISIÓN Y VIGILANCIA DE ACUERDO A LOS HORARIOS Y AUTORIZACIONES QUE FIJE EL SUPERIOR JERÁRQUICO, TOMANDO EN CUENTA LAS NECESIDADES DEL SERVICIO.

6.- EL INICIO Y CULMINACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO DEBERÁ LLEVARSE A CABO PUNTUALMENTE EN LOS HORARIOS ESTABLECIDOS PARA CADA TRABAJADOR EN CADA UNA DE LAS OFICINAS O DEMÁS ÁREAS ASIGNADAS PARA EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES, Y EN CASO DE QUE LAS NECESIDADES DE TRABAJO ASÍ LO DEMANDEN, PODRÁ CONCLUIRLAS EN LUGAR DIVERSO AL QUE HABITUALMENTE PRESTEN SUS SERVICIOS, ADEMÁS DE QUE EL TRABAJADOR FIRMARÁ, DE EXISTIR CONFORMIDAD POR PARTE DEL MISMO, EL RECIBO DE NÓMINA QUE DETERMINARÁ EL NÚMERO DE DÍAS LABORADOS CADA QUINCENA, Y EN SU CASO LAS HORAS EXTRAS PRESTADAS SI EXISTIERAN PREVIA AUTORIZACIÓN POR ESCRITO DEL PATRÓN.

7.- EL TRABAJADOR REGISTRARÁ SU ASISTENCIA EN EL HORARIO QUE LE CORRESPONDA DE FORMA PUNTUAL, O EN LOS CONTROLES QUE PARA ELLO INSTRUMENTE EL PATRÓN Y EN LOS LUGARES DESTINADOS A ELLO, DE TAL FORMA QUE AL CHECAR TARJETA DE ASISTENCIA O FIRMAR LOS CONTROLES, DEBERÁ LLEGAR UNIFORMADO Y POSTERIOR A ELLO DIRIGIRSE A REALIZAR SUS ACTIVIDADES A LAS ÁREAS DESIGNADAS, PARA LO CUAL EL SUPERIOR JERÁRQUICO O JEFE INMEDIATO, PROCURARÁ DEJAR INSTRUCCIONES DE LAS LABORES A REALIZAR UN DÍA ANTERIOR, YA QUE EN CASO DE NO OCURRIR ESTO EL TRABAJADOR POSTERIOR AL CHECADO DE ASISTENCIA DEBERÁ PRESENTARSE INMEDIATAMENTE, ES DECIR A MÁS TARDAR DENTRO DE LOS CINCO MINUTOS SIGUIENTES, DE CHECAR ASISTENCIA CON EL SUPERIOR JERÁRQUICO O JEFE INMEDIATO, YA QUE EN CASO DE NO HACERLO SE LE CONSIDERARÁ COMO FALTA INJUSTIFICADA.

DE IGUAL FORMA AL CHECAR SU SALIDA EN TRABAJADOR DEBERÁ HACERLO UNIFORMADO.

EL TRABAJADOR SE OBLIGA A CUMPLIR LAS ORDENES O INSTRUCCIONES DE SUS SUPERIORES INDEPENDIEMENTE DE QUIEN LAS HAGA, EN FORMA VERBAL O ESCRITA INMEDIATAMENTE Y EN LA FORMA INDICADA, SO PENA DE RESCICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.



8.- EL HORARIO DE ENTRADA Y SALIDA, Y DESCANSO SEMANAL PARA LOS TRABAJADORES ENTRE OTROS SE FIJAN COMO SIGUE:

ENTRADA 08:00 HORAS A.M. A 15:00 HORAS P.M. DIARIAMENTE DE LUNES A VIERNES, Y SERÁN DÍAS DE DESCANSO LOS SABADOS Y DOMINGOS, LOS QUE PODRÁN CAMBIARSE POR CUALQUIER OTRO DÍA ATENDIENDO A LAS NECESIDADES DE LA ENTIDAD O POR LA CONTINUIDAD DE LAS LABORES QUE DESEMPEÑAN, Y EN LOS MISMOS HORARIOS DE ENTRADA Y SALIDA.

LOS HORARIOS PARA EL PERSONAL DE VIGILANCIA Y SUPERVISIÓN SERÁN VARIABLES SIN EXCEDER EL MÁXIMO DE LA JORNADA LABORAL, YA QUE POR LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES EL PATRÓN PODRÁ MODIFICAR LOS HORARIOS DE ESTOS, PUDIENDO SER DIURNOS, NOCTURNO O MIXTO, DE ACUERDO CON LA LEY, INCLUSO DESIGNAR GUARDIAS, QUEDANDO OBLIGADOS ESTOS TRABAJADORES A CUMPLIR LOS HORARIOS Y TURNOS Y LUGARES QUE LES SEAN ASIGNADOS, BIEN SEA MEDIANTE UN SIMPLE ROL DE HORARIOS Y TURNOS, EN FORMA VERBAL O POR ESCRITO, SO PENA DE RESCICIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

NO OBSTANTE LO ANTERIOR EL DIRECTOR GENERAL PODRÁ DESIGNAR HORARIOS DIVERSOS Y DÍAS DE DESCANSO DIFERENTES A LOS SEÑALADOS, ATENDIENDO LAS NECESIDADES DE LA ENTIDAD.

QUEDA PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES INGERIR ALIMENTOS EN CUALQUIER OTRA ÁREA QUE NO SEA LA DESTINADA PARA ELLO.

TODO EL PERSONAL AL CHECAR SU REGISTRO DE SALIDA DEBERÁN SALIR DE LA ENTIDAD, AQUELLOS TRABAJADORES QUE DESEEN LLEVAR A CABO SU ARREGLO PERSONAL EN LOS BAÑOS DESIGNADOS PARA ELLO DE LA ENTIDAD, PODRÁN PERMANECER EN SU INTERIOR HASTA VEINTE MINUTOS DESPUES DE SU HORA DE SALIDA, QUE EN NINGÚN MOMENTO SE CONSIDERARÁ PARTE DE LA JORNADA DE TRABAJO.

DE IGUAL FORMA TIENE PROHIBIDO EL TRABAJADOR INGRESAR AL ÁREA DE LAS OFICINAS ADMINISTRATIVAS CON EXCEPCIÓN DE LOS QUE AHÍ LABOREN, FUERA DEL HORARIO DE TRABAJO, VACACIONES, O CUANDO POR CUALQUIER CAUSA SE ENCUENTRE SUSPENDIDA LA RELACIÓN LABORAL, SIN PREVIA AUTORIZACIÓN DEL PATRÓN.

9.- TODOS LOS TRABAJADORES DEBERÁN MARCAR PERSONALMENTE SU TARJETA DE ASISTENCIA AL INICIAR Y TERMINAR SUS LABORES EN EL LUGAR EN EL QUE SE ENCUENTRE EL CONTROL DE ASISTENCIAS INSTRUMENTADO POR EL PATRÓN.

LOS TRABAJADORES DEBERÁN FIRMAR SUS TARJETAS DE ASISTENCIA ANTES DE USARLAS EL DÍA EN QUE SE LES ENTREGUEN O BIEN SI SE ENCUENTRAN DEPOSITADAS EN EL LUGAR DONDE SE UBICA EL RELOJ



CHECADOR A MÁS TARDAR AL DÍA SIGUIENTE AL QUE SEAN COLOCADAS EN EL CASILLERO CORESPONDIENTE, SALVO EL CASO QUE SE MODIFIQUE DICHO CONTROL QUE BIEN PUEDE SER DIGITAL, LISTA DE FIRMAS, ELECTRÓNICO, O CUALQUIER OTRO QUE LA TECNOLOGÍA PERMITA, NINGÚN TRABAJADOR ESTÁ AUTORIZADO PARA CHECAR POR OTRO NI TOMAR SU TARJETA EXCEPTO EL DIRECTOR ADMINISTRATIVO, SIN AUTORIZACIÓN EXPRESA DEL PATRÓN, EN CASO DE CONTRAVENIR ESTA DISPOSICIÓN SERÁ CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

EN TODOS LOS CASOS EL TRABAJADOR DEBERÁ CERCIORÁRSE PARA QUE SU TARJETA CUENTE CON LA FIRMA DEL DIRECTOR ADMINISTRATIVO O BIEN GESTIONARLA EN CASO DE AUSENCIA DE ESTA.

10.- CUANDO UN TRABAJADOR FALTE A SUS LABORES POR EFERMEDAD DEBERÁ JUSTIFICARLA EXCLUSIVAMENTE CON EL CERTIFICADO DE INCAPACIDAD EXPEDIDO POR LOS MÉDICOS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, A MÁS TARDAR AL DÍA SIGUIENTE HÁBIL, EN HORARIOS DE OFICINA ANTE EL DIRECTOR ADMINISTRATIVO, AL QUE SE LE HAYA EXPEDIDO EN CASO CONTRARIO, SE TOMARÁ COMO FALTA INJUSTIFICADA EN TÉRMINOS DE LO ESTABLECIDO POR EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

EN CASO DE URGENCIA O POR LA ZONA GEOGRÁFICA EN LA QUE SE ENCUENTRE Y QUE POR RAZÓN DE LAS DISTANCIAS SEA COMPLICADO ASISTIR A UNA CLINICA DEL IMSS, PODRÁ PRESENTAR EL DIAGNOSTICO DE UNA UNIDAD MEDICA PARTICULAR, Y A CRITERIO DEL DIRECTOR GENERAL SE LE PODRÁ DAR POR VALIDA PARA LOS EFECTOS ANTERIORES.

## CAPÍTULO II

### DE LOS DÍAS DE DESCANSO

11.- POR CADA CINCO DÍAS DE TRABAJO CONTINUOS LOS TRABAJADORES DISFRUTARÁN DE DOS DÍAS DE DESCANSO CON GOCE DE SALARIO INTEGRO.

12.- SERÁN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO LOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO 74 DE LA LEY, MÁS LOS QUE SEÑALAN A CONTINUACIÓN:

-1 DE ENERO.

-EL PRIMER LUNES DE FEBRERO EN CONMEMORACIÓN DEL 5 DE FEBRERO (ANIVERSARIO DE LA CONSTITUCIÓN),

-EL TERCER LUNES DE MARZO EN CONMEMORACIÓN DEL 21 DE MARZO (NATALICIO DE BENITO JUÁREZ),

-1 DE MAYO (DÍA DEL TRABAJO),

-5 DE MAYO (BATALLA DE PUEBLA),

-16 DE SEPTIEMBRE (ANIVERSARIO DE LA INDEPENDENCIA),



- 28 DE SEPTIEMBRE,
- 12 DE OCTUBRE (DÍA DE LA RAZA),
- 2 DE NOVIEMBRE (DÍA DE MUERTOS),
- EL TERCER LUNES DE NOVIEMBRE EN CONMEMORACIÓN DEL 20 DE NOVIEMBRE (ANIVERSARIO DE LA REVOLUCIÓN),
- 25 DE DICIEMBRE (NAVIDAD)
- EL DÍA CORRESPONDIENTE A, CUANDO OCURRA LA TRANSMISIÓN DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL.
- ADEMÁS LOS QUE DETERMINEN LAS LEYES FEDERALES Y LOCAL ELECTORALES EN EL CASO DE ELECCIONES ORDINARIAS PARA EFECTUAR LA JORNADA ELECTORAL,

### CAPÍTULO III

#### DEL SALARIO

13.- LOS PAGOS SE EFECTUARÁN EN FORMA QUINCENAL EN DÍA HÁBIL A MÁS TARDAR EL DÍA 15 Y EN DÍA HÁBIL A MÁS TARDAR EL ÚLTIMO DÍA DE CADA MES; LA FORMA DE PAGO SE HARÁ EN MONEDA DE CURSO LEGAL MEDIANTE CHEQUE NOMINATIVO O TARJETA DE DÉBITO, EN ESTE ÚLTIMO CASO EL DEPÓSITO QUE REALICE LA ENTIDAD, PROPICIARÁ LA OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR DE FIRMAR AL DÍA SIGUIENTE HÁBIL AL DE DEPÓSITO LA FIRMA DEL RECIBO DE NÓMINA, Y EN EL PRIMER CASO DEBERÁ EL TRABAJADOR PRESENTARSE CON EL DIRECTOR ADMINISTRATIVO O QUIEN ESTE DESIGNE, Y AL MOMENTO DE RECIBIR EL CHEQUE EL TRABAJADOR DEBERÁ FIRMAR LA PÓLIZA EN SU CASO, EL RECIBO DE NÓMINA Y DEMÁS DOCUMENTOS QUE LE ENTREGUE EL DIRECTOR ADMINISTRATIVO O SU PERSONAL POR LOS SUELDOS Y DEMÁS PRESTACIONES RECIBIDAS EN ESE MOMENTO O CON ANTERIORIDAD, SO PENA DE SUFRIR LAS SANCIONES QUE SE PREVÉN EN EL PRESENTE REGLAMENTO.

EL OTORGAMIENTO DEL RECIBO DE NÓMINA A LA FECHA QUE AMPARE DICHO DOCUMENTO, SE ENTENDERÁ QUE IMPLICA UN FINIQUITO TOTAL PARA LA ENTIDAD POR LOS SUELDOS Y PRESTACIONES RECIBIDAS HASTA LA FECHA DEL MISMO, AÚN CUANDO NO SE DIGA EN LOS RECIBOS ANTERIORES.

TODOS LOS PAGOS POR CUALQUIER CONCEPTO QUE TENGA DERECHO EL TRABAJADOR SE HARÁ POR CHEQUE NOMINATIVO, O TARJETA DE DÉBITO MEDIANTE DEPÓSITO BANCARIO A SU FAVOR, EN EL PRIMER CASO EL TRABAJADOR DEBERÁ ASISTIR A RECOGERLO A LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE LA ENTIDAD Y FIRMAR LOS DOCUMENTOS RELATIVOS QUE SE LE PRESENTEN, ANTE LA NEGATIVA EL PATRÓN NO TENDRÁ LA OBLIGACIÓN DE ENTREGAR LOS PAGOS CORRESPONDIENTES, Y EL TRABAJADOR SE HARÁ ACREEDOR A LAS SANCIONES QUE EL PRESENTE REGLAMENTO PREVÉ, IGUAL CIRCUNSTANCIA SUCEDERÁ CON EL SEGUNDO



CASO, YA EL TRABAJADOR QUEDARÁ OBLIGADO A FIRMAR EL RECIBO DE PAGO EL MISMO DÍA DEL DEPÓSITO, Y EN CASO DE QUE NO SEA POSIBLE POR ALGUNA CAUSA JUSTIFICADA, A MÁS TARDAR AL DÍA SIGUIENTE HÁBIL AL DEL PAGO.

14.-EL PAGO CORRESPONDIENTE AL TIEMPO EXTRAORDINARIO TRABAJADO, SE EFECTURÁ EL DÍA DE PAGO DE LOS SALARIOS ORDINARIOS Y QUEDARÁ AMPARADO POR EL MISMO RECIBO, POR LO QUE TODOS LOS TRABAJADORES QUE TUVIEREN LIQUIDACIÓN DE TIEMPO EXTRAORDINARIO PENDIENTE, A MENOS QUE SE TRATE DE AQUEL QUE HUBIERE SIDO LABORADO DENTRO DE LA SEMANA INMEDIATA ANTERIOR, DEBERÁ RECLAMARLO ANTES DE FIRMAR EL FINIQUITO CORRESPONDIENTE, YA QUE EN CASO CONTRARIO SE ENTENDERÁ EL RECONOCIMIENTO EXPRESO DE LA INEXISTENCIA DE HORAS EXTRAORDINARIAS Y DEUDAS A CARGO DEL PATRÓN POR ESE CONCEPTO.

15.- LA ENTIDAD TOMARÁ LAS MEDIDAS PERTINENTES Y ATENDERÁ DE INMEDIATO LOS REQUERIMIENTOS DE LOS TRABAJADORES QUE NO PUEDAN DISPONER INMEDIATAMENTE DE SU PAGO SALARIAL POR ERRORES DE LOS CAJEROS AUTOMÁTICOS DE LAS INSTITUCIONES BANCARIAS. ASÍ MISMO EN EL CASO DE PRESENTARSE ERROR EN EL SISTEMA DE REGISTRO DE ENTRADA Y SALIDA, POR CUALQUIER CAUSA EL TRABAJADOR DEBERÁ COMUNICARLO A LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA, PARA QUE ESTE A SU VEZ AUTORICE CON SU FIRMA EN LA HORA DE INGRESO O SALIDA SEGÚN SEA EL CASO, ASÍ MISMO EN CASO DE AUSENCIA DEL DIRECTOR ADMINISTRATIVO SE COMUNICARÁ DE TAL SITUACIÓN A SU SUPERIOR JERÁRQUICO Y ESTE LE INDICARÁ QUE MEDIDA ADOPTAR, EN CASO DE AUSENCIA DE AMBOS SERÁ EL JEFE DE RECURSOS HUMANOS QUIEN VALIDE CON SU FIRMA LOS HORARIOS DE ENTRADA O SALIDA.

16.- SÓLO PODRÁN HACERSE RETENCIONES, DESCUENTOS O DEDUCCIONES AL SUELDO CUANDO SE TRATE DE:

I. DEDUCCIONES FISCALES, DE ACUERDO A LAS LEYES VIGENTES.

II. APORTACIONES AL FONDO DE PENSIONES DEL ESTADO, ASÍ COMO ABONOS DE CUALQUIER CRÉDITO QUE HAYA TRAMITADO U OBTENIDO CON DICHA INSTITUCIÓN, DE ACUERDO A LEY QUE LO REGULA.

III. DESCUENTOS EN FAVOR DE INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL DE ACUERDO A LOS CONTRATOS O CONVENIOS CELEBRADOS POR EL TRABAJADOR, DE ACUERDO A LEY.

IV. DESCUENTOS ORDENADOS POR AUTORIDAD JUDICIAL COMPETENTE PARA CUBRIR ALIMENTOS QUE FUESEN EXIGIDOS AL TRABAJADOR.



V. PAGO DE DEUDAS CONTRAIDAS CON EL PATRÓN POR ANTICIPO DE SALARIOS U OTRAS PRESTACIONES, PAGOS HECHOS EN EXCESO O POR ERRORES AL TRABAJADOR PÉRDIDAS, AVERÍAS O DAÑOS AL PATRIMONIO DE LA ENTIDAD ( EQUIPO, MAQUINARIA, INMUEBLES, ÁRBOLES, PLANTAS INFRAESTRUCTURA, VEHÍCULOS ETC.) DEBIDAMENTE COMPROBADO, EN LOS TÉRMINOS DE LEY, O BIEN RECONOCIDA LA DEUDA POR EL TRABAJADOR, ADQUISICIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR DE BIENES PRODUCIDOS POR LA ENTIDAD.

VI. PAGO DE LAS CUOTAS SINDICALES PREVISTAS EN LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO, O BIEN LAS QUE ACUERDEN CON POSTERIORIDAD, PARA ELLO ES NECESARIO QUE EL REPRESENTANTE LEGAL LO SOLICITE POR ESCRITO, Y ENVÍE EL ACUERDO RELATIVO.

VII. CANTIDADES DESTINADAS POR LOS TRABAJADORES A LA CAJA DE AHORRO INSTRUMENTADA POR EL PERSONAL SINDICALIZADO EN SU CASO, MEDIANTE CONVENIO CON LA ENTIDAD Y EN SU CASO CON CADA UNO DE ELLOS NO SINDICALIZADOS.

VIII. LAS DEMÁS QUE EXPRESAMENTE SEÑALE LA PROPIA LEY

17.- LAS JUSTIFICACIONES DE INASISTENCIA, DÍAS FESTIVOS Y HORAS EXTRAS O CUALQUIER OTRA PERCEPCIÓN DE ESA NATURALEZA, SE PAGARÁN UNA QUINCENA POSTERIOR A LA FECHA EN QUE SE GENEREN.

18.- LAS FALTAS, PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO O SANCIONES SE DESCONTARÁN SI ES POSIBLE EN LA MISMA QUINCENA EN QUE OCURRAN.

19.- LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A UN AGUINALDO ANUAL DE 50 DÍAS SOBRE SU SALARIO VIGENTE, EL AGUINALDO SE CUBRIRÁ PROPORCIONALMENTE TOMANDO EN CUENTA LAS FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS, LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO Y DÍAS NO LABORADOS POR SANCIONES IMPUESTAS, ES DECIR SEGÚN ESTAS INCIDENCIAS SE REDUCIRÁ EL MONTO QUE LES CORRESPONDA.

20.- EL PAGO DE AGUINALDO NO ESTÁ SUJETO A DEDUCCIÓN IMPOSITIVA ALGUNA. LOS TRABAJADORES QUE NO HAYAN CUMPLIDO UN AÑO DE LABORES TENDRÁN DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL AL TIEMPO EFECTIVAMENTE TRABAJADO DE CONFORMIDAD AL PUNTO ANTERIOR; EL AGUINALDO SERÁ PAGADO EN DOS EXHIBICIONES EL MONTO EQUIVALENTE AL 50% DE LO QUE LE CORRESPONDA SE CUBRIRÁ AL TRABAJADOR PREFERENTEMENTE UNA SEMANA ANTES DE LAS VACACIONES DE SEMANA SANTA, BIEN SEA EN MARZO O EN ABRIL SEGÚN LO MARQUE EL CALENDARIO CADA ANUALIDAD, Y EL OTRO 50% DEL MONTO TOTAL QUE LE CORRESPONDA A MÁS TARDAR EL DÍA 20 DE DICIEMBRE.



21.- LOS PAGOS A QUE TENGA DERECHO EL TRABAJADOR EN CASO DE QUE TENGA ALGUN PROBLEMA QUE LE IMPOSIBILITE RECOGERLOS, SE LE PODRÁN ENTREGAR AL FAMILIAR O PERSONA QUE DESIGNE POR ESCRITO MEDIANTE UNA CARTA PODER SIMPLE, ANTES DOS TESTIGOS, ANTE EL DIRECTOR ADMINISTRATIVO, FIRMADO EN SU PRESENCIA, LA CUAL DEBERÁ FIRMAR EL RECIBO DE PAGO CORRESPONDIENTE Y ENTREGAR COPIA DE SU CREDENCIAL DE ELECTOR, SE ENTENDERÁ REALIZADO POR EL PROPIO TRABAJADOR.

#### CAPÍTULO IV

#### VACACIONES

22.- LOS TRABAJADORES QUE HAYAN CUMPLIDO MÁS DE SEIS MESES CONSECUTIVOS DE SERVICIO DISFRUTARÁN DE VACACIONES. TENIENDO DERECHO DE 2 PERIODOS ANUALES DE VACACIONES DE 10 DÍAS LABORABLES CADA UNO, EN LAS FECHAS QUE SE ESTABLEZCAN EN EL CALENDARIO QUE PARA ESTE EFECTO ELABORE LA ENTIDAD, CONSIDERANDO LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, DEBIENDO TENER LA AUTORIZACIÓN DEL SUPERIOR JERÁRQUICO POR ESCRITO 8 DÍAS ANTES DE INICIARSE EL PERIODO VACACIONAL.

23.- CUANDO UN TRABAJADOR NO PUDIERE DISFRUTAR LAS VACACIONES EN LOS PERIODOS SEÑALADOS EN EL CALENDARIO POR NECESIDADES DEL SERVICIO U OTRO MOTIVO; LAS DISFRUTARÁ EN LOS 10 DÍAS SIGUIENTES A LA FECHA EN LA QUE HAYA DESAPARECIDO LA CAUSA QUE LO IMPIDIÓ, PERO EN NINGÚN CASO LOS TRABAJADORES QUE LABOREN EN PERIODOS VACACIONALES TENDRÁN DERECHO A DOBLE PAGO DE SALARIO.

24.- LOS DÍAS MÍNIMOS A TOMAR EN UN PERIODO VACACIONAL, SERÁN DE CINCO DÍAS HÁBILES CONSECUTIVOS, PUDIENDO TENER UN ACUERDO CON EL SUPERIOR JERÁRQUICO, DE TOMAR DÍAS A CUENTA DE VACACIONES, SIEMPRE Y CUANDO TENGA DERECHO A GOZARLAS.

25.- LOS DÍAS DE VACACIONES QUE SEAN PROGRAMADOS SIN HABER CONSIDERADO UN DESCANSO INTERMEDIO OBLIGATORIO QUE OTORQUE LA LEY O DERIVE DE CONTRATO COLECTIVO, O EL INDIVIDUAL DE TRABAJO O SIMPLEMENTE LO OTORQUE LA ENTIDAD, SERÁN RECORRIDOS A OTRO DÍA HÁBIL, SUMADOS A LOS QUE SE TENGAN DERECHO.

26.- LOS DÍAS DE VACACIONES A LOS QUE TENGA DERECHO EL TRABAJADOR, SI NO SON RECLAMADOS, EN UN TÉRMINO MÁXIMO DE UN AÑO POSTERIORES A LA FECHA EN QUE SE HACE ACREEDOR EL TRABAJADOR PARA GOZAR DE DICHO PERIODO, EL MISMO SERÁ CANCELADO, YA QUE POR NINGÚN MOTIVO SERÁN LOS PERIODOS VACACIONALES ACUMULATIVOS, NI SERÁN CANJEABLES POR REMUNERACIÓN, SALVO LOS CASOS ESTABLECIDOS EN LA LEY.



EL DERECHO A VACACIONES NO SERÁ PROCEDENTE CUANDO POR CUALQUIER CAUSA SE INTERRUMPA LA RELACIÓN DE TRABAJO.

PARA LOS TRABAJADORES QUE PRESTEN SERVICIOS DISCONTINUOS O DE TEMPORADA SE ESTARÁ A LO DISPUESTO POR LA LEY.

27.- LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A UNA PRIMA VACACIONAL, NO MENOR DEL 25 % SOBRE LOS SALARIOS QUE LES CORRESPONDAN DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES, DESCONTANDO PARA SU EFECTO, LOS DÍAS NO LABORADOS POR INASISTENCIAS, LICENCIAS, PERMISOS Y SANCIONES DEL PERIODO VACACIONAL CORRESPONDIENTE.

EL PAGO POR CONCEPTO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DEBE HACERSE CON BASE AL SALARIO ASIGNADO AL PUESTO OCUPADO AL MOMENTO EN QUE EL TRABAJADOR DEBA DISFRUTAR SUS VACACIONES.

28.- LOS TRABAJADORES QUE AL LLEGAR EL PERIODO DE VACACIONES, NO PUEDAN GOZAR DE ESTA PRESTACIÓN POR ENCONTRARSE INCAPACITADOS POR ENFERMEDAD O MATERNIDAD, TENDRÁN DERECHO A QUE LES SEAN CONCEDIDAS SUS VACACIONES AL TÉRMINO DE LA MISMA. EN EL CASO QUE SE INCAPACITEN EN EL TRANSCURSO DE SU PERIODO VACACIONAL, ÉSTE SERÁ CONSIDERADO DENTRO DEL MISMO PERIODO DE VACACIONES.

29.- LAS VACACIONES NO PODRÁN COMPENSARSE CON UNA REMUNERACIÓN ECONÓMICA, SALVO EN LOS CASOS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

## CAPÍTULO V

### INCIDENCIAS

#### INCAPACIDADES

30.- LAS INASISTENCIAS AL TRABAJO POR INCAPACIDADES SE JUSTIFICARÁN ÚNICAMENTE CON EL DOCUMENTO CORRESPONDIENTE EXPEDIDO POR UNIDADES DE SERVICIOS MÉDICOS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, AMPARANDO LAS FECHAS DE INASISTENCIA, YA QUE EN CASO CONTRARIO DICHAS FALTAS SERÁN CONSIDERADAS COMO INJUSTIFICADAS, POR LO TANTO LAS INASISTENCIAS DEBERÁN ENTREGARLAS A MÁS TARDAR EL DÍA SIGUIENTE HÁBIL AL DÍA EN QUE SEAN EXPEDIDAS, A LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA, O BIEN AL SUPERIOR JERÁRQUICO.



31.- ES RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR AFECTADO, VERIFICAR QUE LOS FORMATOS DE INCAPACIDAD QUE AMPAREN FALTAS DE ASISTENCIA A LAS LABORES, SEAN EMITIDAS EN FORMA CLARA, SIN TACHADURAS O ENMENDADURAS, E INDIQUEN LOS DÍAS ESPECÍFICOS PARA EVITAR PROBLEMAS CON SU PAGO.

32.- LAS CONSTANCIAS DE CONSULTAS O ATENCIÓN MÉDICAS QUE AMPAREN UN TIEMPO DETERMINADO EN HORAS DE TRABAJO, SERÁN EMITIDAS POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y SE ENTREGARÁ EL COMPROBANTE AL ARRIBAR AL TRABAJO AL JEFE INMEDIATO O EN SU DEFECTO AL DIRECTOR ADMINISTRATIVO.

CUANDO DERIVADO DE CIRCUNSTANCIAS PARTICULARES O URGENCIAS, SE CONSULTE O RECIBA ATENCIÓN MÉDICA DE UN PARTICULAR O INSTITUCIÓN DIVERSA AL IMSS, SERÁ A CRITERIO DEL DIRECTOR GENERAL SU JUSTIFICACIÓN.

EL TRABAJADOR DEBERÁ SOLICITAR PERMISO AL SUPERIOR JERÁRQUICO PARA ASISTIR A ALGUNA CITA O CONSULTA MÉDICA ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, EL CUAL QUEDARÁ OBLIGADO A SOLICITAR AL DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL, LA CONSTANCIA RESPECTIVA EN LA QUE SE INCLUYA EL DÍA, HORA DE CITA Y LA HORA EN QUE SALIÓ DE LA MISMA, YA QUE DEBERÁ PRESENTAR INMEDIATAMENTE A LA ENTIDAD CONSIDERANDO ESTRICTAMENTE EL TIEMPO NECESARIO DE TRASLADO, EN CASO CONTRARIO SE TOMARÁ COMO FALTA INJUSTIFICADA.

33.- EN CASO DE QUE HAYA UNA INCAPACIDAD PREVIA A UN PERIODO VACACIONAL, EL TRABAJADOR, AL TÉRMINO DE LA INCAPACIDAD, QUEDA OBLIGADO A PRESENTARSE CON SU SUPERIOR JERÁRQUICO A REPROGRAMAR SUS VACACIONES, QUEDANDO POR ESCRITO EL INICIO DEL PERIODO VACACIONAL, EL CUAL PODRÁ DISFRUTARSE A PARTIR DE LAS CUARENTA Y OCHO HORAS DESPUÉS DE HABERSE FIRMADO LA AUTORIZACIÓN.

#### FALTA INJUSTIFICADA

34.- SE CONSIDERA FALTA INJUSTIFICADA DE ASISTENCIA SI EL TRABAJADOR:

I. NO ASISTE A TRABAJAR PUNTUALMENTE DE ACUERDO A SU HORARIO DE LABORES ESTABLECIDO.



II. NO REGISTRE SU ENTRADA Y/O SALIDA EN SU HORARIO DE TRABAJO POR EL MEDIO AUTORIZADO, O CUANDO CHEQUE EN OTROS DOCUMENTOS DIVERSOS A LOS AUTORIZADOS.

III. REGISTRAR LA ASISTENCIA DESPUÉS DEL MINUTO 15 CON UN SEGUNDO DE LA HORA DE ENTRADA ESTABLECIDA, EN ESTE CASO EL TRABAJADOR SE PODRÁ QUEDAR A LABORAR SOLO CON AUTORIZACIÓN DEL SUPERIOR JERÁRQUICO, CANJEÁNDOLE ESE DÍA POR OTRO INHÁBIL SIN GOCE DE SUELDO, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, COMO SANCIÓN.

IV. FALTAR A SUS LABORES EN DÍAS FESTIVOS, SI ES QUE LE CORRESPONDE TRABAJAR EN ELLOS, YA SEA POR VIRTUD DE GUARDIAS O ROLES DE HORARIOS, O BIEN SEA SU HORARIO ORDINARIO, LO HAYA DICTADO EL PATRÓN O CUALQUIER OTRA CAUSA.

V.- NO JUSTIFICA SUS INASISTENCIAS EN LA FORMA PREVISTA EN ESTE REGLAMENTO.

VI.- NO PRESENTA LOS JUSTIFICANTES MÉDICOS EXPEDIDOS POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, BIEN SEA DE INCAPACIDADES, CITAS, ATENCIÓN O CONSULTAS MÉDICAS.

RETARDOS.

35.- SE CONSIDERAN RETARDOS DE ASISTENCIA LOS SIGUIENTES:

I. DEL MINUTO DIEZ CON UN SEGUNDO AL MINUTO 15 QUINCE RESPECTO A SU HORA DE ENTRADA SE CONSIDERA COMO RETARDO, AFECTANDO LA ESTADÍSTICA DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA DEL TRABAJADOR.

POR CADA TRES RETARDOS DE ESTA ÍNDOLE EN 30 DÍAS NATURALES, SE SANCIONARÁ CON UN DÍA DE SUSPENSIÓN EN LAS LABORES SIN GOCE DE SUELDO IMPACTANDO DIRECTAMENTE EN LA NÓMINA.

II.- POR CADA CINCO RETARDOS EN TREINTA DÍAS NATURALES SE SANCIONARÁN CON DOS DÍAS DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SUELDO, SIN NECESIDAD DE AGOTAR NINGÚN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, QUIEN INCURRA EN MÁS DE CINCO RETARDOS EN DICHO PERIODO EL PATRÓN PODRÁ SUSPENDER HASTA CON OCHO DÍAS DE SUSPENSIÓN DE ACUERDO AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO QUE SE INSTRUMENTE DE CONFORMIDAD A LA LEY.

PERMISOS Y/O LICENCIAS



36.- SE CONSIDERAN PERMISOS CON GOCE DE SUELDO LAS SIGUIENTES:

I. CON MOTIVO DE LA CELEBRACIÓN DE SU MATRIMONIO GOZARÁ DE CINCO DÍAS NATURALES, DEBIENDO COMPROBARSE CON EL DOCUMENTO CORRESPONDIENTE, A MÁS TARDAR DENTRO DE LOS 15 QUINCE DÍAS HÁBILES SIGUIENTES A DICHO EVENTO.

II. TRES DÍAS NATURALES CONSECUTIVOS POR MOTIVO DEL NACIMIENTO DE SU HIJO, DEBIENDO PRESENTAR COPIA CERTIFICADA DEL ACTA CORRESPONDIENTE, DENTRO DE LOS 15 DÍAS NATURALES SIGUIENTES AL NACIMIENTO, O BIEN LA CONSTANCIA DEL HOSPITAL O CENTRO MÉDICO EN DONDE FUE ATENDIDO.

III. TRES DÍAS NATURALES CONSECUTIVOS POR MOTIVO DE FALLECIMIENTO DE: PADRES, HERMANOS, CÓNYUGE E HIJOS.

IV. LA ASISTENCIA A CURSOS DE CAPACITACIÓN, AUTORIZADOS POR LA ENTIDAD, EN COORDINACIÓN CON EL SINDICATO, POR EL TIEMPO DE DURACIÓN, DEBIENDO TENER LA CONSTANCIA AL FINAL DE LOS CURSOS, YA QUE EN CASO DE NO OBTENERLA POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR SERÁN CONSIDERADOS COMO FALTAS INJUSTIFICADAS.

V.- LOS QUE CONCEDA EL PATRÓN A SU CRITERIO ATENDIENDO A LA CAUSA O MOTIVO QUE EXPONGA EL TRABAJADOR, SIN QUE ESTO RESULTE UNA OBLIGACIÓN PARA EL PRIMERO.

37.- SE CONSIDERAN LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO:

PARA QUE LOS PERMISOS Y LICENCIAS SE CONCEDAN ES REQUISITO PREVIO LA SOLICITUD POR ESCRITO POR LO MENOS 5 DÍAS ANTES, A LA FECHA EN QUE DEBE EMPEZAR A SURTIR EFECTOS EL MISMO Y SERÁN SIN GOCE DE SUELDO, SALVO CASOS DE URGENCIA QUE A CRITERIO DEL DIRECTOR GENERAL SE JUSTIFIQUE, LO QUE DEBERÁ ACREDITARSE AL MOMENTO DE LA SOLICITUD O MÁS TARDAR DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES, ANTE EL PATRÓN.

I. EL TRABAJADOR QUE LABORA EN LA ENTIDAD, PREVIO EL ESTUDIO DEL CASO, PODRÁ SOLICITAR PERMISO SIN GOCE DE SUELDO, HASTA POR UN MÁXIMO DE 60 DÍAS NATURALES DURANTE EL AÑO CALENDARIO, SIN QUE ÉSTOS SEAN ACUMULATIVOS EN BASE A LA ANTIGÜEDAD Y SIEMPRE Y CUANDO TENGA UN AÑO DE SERVICIO CUMPLIDO EN EL ORGANISMO.

LOS QUE TENGAN MÁS DE TRES AÑOS DE ANTIGÜEDAD, TENDRÁN DERECHO A UNA LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO DE HASTA UN AÑO.

II. SE PODRÁ OTORGAR PERMISO O LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO A LOS TRABAJADORES, HASTA POR 30 DÍAS, CUANDO ÉSTOS TENGAN POR LO



MENOS, 6 MESES DE ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO. LA ENTIDAD PODRÁ O NO CONCEDERLOS PREVIO ESTUDIO DEL CASO.

III. CUANDO LOS TRABAJADORES TENGAN QUE DESEMPEÑAR COMISIÓN DE REPRESENTACIÓN SINDICAL, DEL ESTADO O DE ELECCIÓN POPULAR INCOMPATIBLE CON SU TRABAJO, EL ORGANISMO LES CONCEDERÁ EL PERMISO O LICENCIA NECESARIA SIN GOCE DE SUELDO Y SIN PERDER SUS DERECHOS ESCALAFONARIOS Y DE ANTIGÜEDAD, POR TODO EL LAPSO QUE EL INTERESADO ESTÉ EN EL DESEMPEÑO CORRESPONDIENTE DE DICHO CARGO.

38.- LA LICENCIA SE DEBERÁ DE SOLICITAR POR ESCRITO POR LO MENOS 5 DÍAS ANTES A LA FECHA EN QUE DEBA COMENZAR A SURTIR EFECTOS Y EL TRABAJADOR NO PODRÁ ABANDONAR SU TRABAJO ANTES DE QUE SE LE HAYA CONCEDIDO, LA AUTORIZACIÓN SE LE NOTIFICARÁ POR ESCRITO.

## CAPÍTULO VI

### DE LOS ASCENSOS

39.- TODO TRABAJADOR SINDICALIZADO DENTRO DE LA ENTIDAD, TIENE DERECHO A SOLICITAR SER EVALUADO PARA OBTENER UN ASCENSO, ESTO CUANDO EXISTAN VACANTES.

40.- EL PERSONAL SINDICALIZADO SERÁ EVALUADO POR LA COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN INTEGRADA POR PERSONAL QUE DESIGNE EL PATRÓN Y PERSONAL DEL SINDICATO DE CONFORMIDAD A SUS ACUERDOS, Y SE TOMARÁ EN CUENTA:

I. LOS CONOCIMIENTOS, AVALADOS CON LAS CONSTANCIAS DE ESTUDIOS, TÍTULOS, DIPLOMAS, CERTIFICADOS, ETC. (TEÓRICOS Y PRÁCTICOS).

II. LA APTITUD (FÍSICA Y DE SALUD).

III. ACTITUD, QUE SERÁ CALIFICADA POR SU SUPERIOR JERÁRQUICO.

IV. ANTIGÜEDAD, LA CUAL SE TOMARÁ EN CUENTA SOLO EN CASO DE QUE EXISTAN DOS O MÁS APTOS PARA EL PUESTO EN DISPUTA.

V. DISCIPLINA Y PUNTUALIDAD, ES DECIR SE ANALIZARÁN LOS EXPEDIENTES PERSONALES Y SE TOMARÁ EN CUENTA LAS INCIDENCIAS, LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS O ADMINISTRATIVAS LABORALES ENTRE OTRAS.

VI.- PARTICIPACIÓN EN LOS EVENTOS CULTURALES, DEPORTIVOS, INSTITUCIONALES, DE GRUPOS ETC.

EN LOS CASOS DE PLAZAS DE CONFIANZA, CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EVENTUALES, POR TIEMPO DETERMINADO O POR OBRA DETERMINADA, NO APLICARAN LAS DISPOSICIONES ANTERIORES, SALVO QUE EL PATRÓN DECIDA SOMETERLO A DICHAS REGLAS E INVOLUCRAR AL SINDICATO, EN CAMBIO SÍ APLICARÁN EN TODAS LAS VACANTES QUE NO SEAN DE NATURALEZA DE LAS DESCRITAS.

## CAPÍTULO VII

### PRESTACIONES

41.- LAS MUJERES DURANTE EL EMBARAZO NO REALIZARÁN TRABAJOS QUE EXIJAN UN ESFUERZO CONSIDERABLE O QUE SIGNIFIQUE PELIGRO PARA SU SALUD.

42.- GOZARÁN DE CUARENTA Y CINCO DÍAS DE DESCANSO ANTES DE LA FECHA QUE APROXIMADAMENTE SE FIJE PARA EL PARTO Y CUARENTA Y CINCO DÍAS MÁS DESPUÉS DEL MISMO, O EN CASO DE QUE LO SOLICITE LA MADRE PODRÁ DISFRUTAR DE TREINTA DÍAS ANTES DEL PARTO Y SESENTA DÍAS DESPUÉS, DURANTE ESTOS PERIODOS PERCIBIRÁN EL SUELDO ÍNTEGRO QUE LES CORRESPONDA; DEBIENDO PRESENTAR INCAPACIDAD EXPEDIDA POR EL SEGURO SOCIAL.

43.- TENDRÁN DERECHO DURANTE LOS PRIMEROS 6 MESES A PARTIR DE LA FECHA DE REANUDACIÓN DE LABORES, A UNA HORA PREVIA AL INICIO DE LAS LABORES O A UNA ANTES DEL FINAL DE LAS MISMAS ALIMENTAR A SU HIJO.

44.- LOS TRABAJADORES, TENDRÁN DERECHO A UNA PRIMA VACACIONAL CORRESPONDIENTE AL 25% SOBRE EL SALARIO QUE LE CORRESPONDA DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES, EN LOS TERMINOS INDICADOS EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, EL CUAL SE CALCULARÁ TOMANDO EN CUENTA LOS DÍAS EFECTIVAMENTE LABORADOS.

45.- EL TRABAJADOR QUE ASISTA A SUS LABORES, CON PUNTUALIDAD PERFECTA EN SU HORARIO ESTABLECIDO DURANTE TRES MESES CONSECUTIVOS E ININTERRUMPIDAMENTE, TENDRÁ DERECHO A DISFRUTAR DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS SIGUIENTES, DE UN DÍA DE DESCANSO CON GOCE DE SUELDO PREVIA APROBACIÓN DEL SUPERIOR JERÁRQUICO.

46.- SE CONTARÁ CON UNA COMPENSACIÓN DE ANTIGÜEDAD DENOMINADA QUINQUENIO, LA CUAL CONSISTE EN EL PAGO DE UN IMPORTE MENSUAL



QUE EMPEZARÁ A SURTIR EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR CUMPLA CINCO AÑOS DE LABORES DE FORMA ININTERRUMPIDA EN LA ENTIDAD O EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL, CALCULADO PARA CADA UNO DE ELLOS, EN FUNCIÓN DE SU ANTIGÜEDAD Y ESTRUCTURADO EN BASE AL NUMERO DE AÑOS EN MÚLTIPLOS DE CINCO CONFORME A LA SIGUIENTE:

AÑOS SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES EN LA ZONA GEOGRAFICA QUE CORRESPONDA

- A) 5 UN DIA
- B) 10 DOS DIAS
- C) 15 CUATRO DIAS
- D) 20 CINCO DIAS
- E) 25 SIETE DIAS

47.- LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A UN ESTÍMULO DE PUNTUALIDAD CORRESPONDIENTE A UN DÍA DE DESCANSO CON GOCE DE SUELDO EN LOS TERMINOS DE LA DISPOSICIÓN 45 DEL PRESENTE REGLAMENTO, SIN QUE PUEDA SER CANJEADO O ACUMULATIVO, Y A GOZARLO DENTRO DEL MES SIGUIENTE AL EN QUE NACE SU DERECHO, OTORGADO CUANDO EN EL MES NO SE TENGA:

- A) FALTAS DE ASISTENCIA.
- B) PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO, LICENCIAS.
- C) RETARDOS POR TOLERANCIA.
- D) SUSPENSIÓN POR RETARDOS.
- E) SUSPENSIONES.
- F) INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL.
- G) SANCIONES ADMINISTRATIVAS.

48.- SE TENDRÁ DERECHO AL AGUINALDO ESTIPULADO EN EL ARTÍCULO 17 Y 18 DEL PRESENTE.

49.- EN EL MES DE SEPTIEMBRE SE OTORGARÁ EL “ESTÍMULO DEL SERVIDOR PÚBLICO” A LOS TRABAJADORES, EQUIVALENTE A 15 (QUINCE) DÍAS DE SALARIO, SIEMPRE Y CUANDO SE ENCUENTRE ACTIVO, Y TENGA MÁS DE SEIS MESES DE HABER INGRESADO, SALVO QUE HAYA LABORADO DE MANERA ININTERRUMPIDA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO, Y NO SE HAYA SUSPENDIDO LA RELACIÓN LABORAL POR CUALQUIER CAUSA, BAJO LOS PROCEDIMIENTOS QUE ESTABLEZCA LA ENTIDAD, ESTE ÚLTIMO CRITERIO SE EMPLEARÁ PARA DETERMINAR LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR EN LA ENTIDAD, ES DECIR, TODO EL TIEMPO QUE HUBIESE LABORADO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL, EN FORMA ININTERRUMPIDA.

50.- LAS HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO SE PAGARÁN CON UN 100% MÁS DEL SUELDO ASIGNADO A LAS HORAS DE JORNADA ORDINARIAS CONFORME LO MARCA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

51.- LOS TRABAJADORES QUE POR NECESIDAD DEL SERVICIO, LABOREN EN SUS DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO INDEPENDIENTEMENTE DE SU SUELDO PERCIBIRÁN UN 200% DEL MISMO POR EL SERVICIO PRESTADO, PERO SI COINCIDE EL DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO CON EL DÍA DE DESCANSO SEMANAL, SE PAGARÁ UN 300% MÁS DEL SUELDO, INDEPENDIENTEMENTE DE SU SALARIO NORMAL POR ESE DÍA SIN QUE TALES EVENTOS PUEDAN REPETIRSE EN MÁS DE DOS OCASIONES EN TREINTA DÍAS NATURALES DE CONFORMIDAD CON LO QUE ESTABLECE LA PROPIA LEY.

52.- EXCLUSIVAMENTE A LOS TRABAJADORES QUE TENGAN QUE LABORAR HABITUALMENTE LOS DÍAS DOMINGOS SE HARÁN ACREEDORES A UNA PRIMA DOMINICAL DEL 25% DEL SALARIO DIARIO PERCIBIDO.

53.- LA ENTIDAD APORTARÁ EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES EL EQUIVALENTE AL PORCENTAJE DE SUS SALARIOS A PENSIONES DEL ESTADO PARA CUBRIR LAS SIGUIENTES PRESTACIONES, DICHO PORCENTAJE SERÁ EL QUE DETERMINE LA LEY DEL INSTITUTO DE PENSIONES DEL ESTADO DE JALISCO.

I. PARA PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SERVICIOS.

II. PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA.

III. PARA FONDO DE RETIRO DEL TRABAJADOR QUINCENALMENTE..

54.-LOS TRABAJADORES PERCIBIRÁN DE MANERA QUINCENAL, EL MONTO QUE DE ACUERDO AL TABULADOR DE NIVELES, DETERMINE LA SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN ANUALMENTE POR CONCEPTO DE AYUDA DE TRANSPORTE, UNA VEZ QUE SEA APROBADO POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, LA CUAL PODRÁ AUMENTAR , MÁS NO DISMINUIR.

55.- LOS TRABAJADORES PERCIBIRÁN DE MANERA QUINCENAL, EL MONTO QUE DE ACUERDO AL TABULADOR DE NIVELES, DETERMINE LA SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN ANUALMENTE POR CONCEPTO DE AYUDA DE DESPENSA, UNA VEZ QUE SEA APROBADO POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, LA CUAL PODRÁ AUMENTAR , MÁS NO DISMINUIR.

56.- SE PROPORCIONARÁ CADA AÑO, 4 UNIFORMES Y DOS PARES DE CALZADO DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES OPERATIVOS, Y DE SUPERVISIÓN Y VIGILANCIA, Y A LOS TRABAJADORES QUE POR SUS ACTIVIDADES LABORALES DENTRO DEL ORGANISMO ASÍ LO REQUIERAN



MISMOS QUE SERÁN DISTRIBUIDOS CADA SEIS MESES DOS UNIFORMES, PARA EL PERSONAL DE SUPERVISIÓN INCLUIRÁ CAMISOLA, UNA CACHUCHA, UNOS GUANTES, DOS PARES DE BOTAS, UNA CHAMARRA POR AÑO, Y ÉSTOS TENDRÁN LA OBLIGACIÓN DE PORTARLOS, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN ESTE REGLAMENTO Y A LA DIRECTIVAS QUE DICTE EL PATRÓN.

EL PATRÓN TENDRÁ EN ALMACEN UN EQUIPO MÍNIMO POR TRABAJADOR PARA HACER FRENTE A LOS TEMPORALES DE LLUVIA, Y ESTOS AL DISPONER DE ELLOS TENDRÁN LA OBLIGACIÓN DE FIRMAR VALE DE RECIBIDO Y ENTREGARLOS AL TERMINO DE LA JORNADA, PARA RECIBIR EL VALE FIRMADO, SO PENA DE SANCIÓN Y EN CASO DE EXTRAVÍO PAGAR SU COSTO.

PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO FEMENINO DOS UNIFORMES CADA SEIS MESES.

LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO RECIBIRÁN AL ENTRAR UN UNIFORME ACORDE AL ÁREA QUE SEAN ASIGNADOS Y OTRO A LOS SEIS MESES, Y DOS TRANSCURRIDOS OTROS SEIS MESES.

EN CASO DE ORGANIZAR EVENTOS DEPORTIVOS ENTRE EL PERSONAL TENDRÁ LA ENTIDAD LA OBLIGACIÓN DE DOTARLOS DEL UNIFORME RESPECTIVO, CON EXCEPCIÓN DEL CALZADO, ASÍ COMO DE BALONES Y DEMÁS IMPLEMENTOS PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS.

57.-LA ENTIDAD CUMPLIRÁ CON LA OBLIGACIÓN DE CUBRIR LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL CON LAS APORTACIONES DESCRITAS EN EL ARTÍCULO 56 DE ESTE REGLAMENTO, Y EN LO QUE SE REFIERE A LOS RIESGOS DE TRABAJO, ENFERMEDADES Y MATERNIDAD SE CUBRIRÁN POR PARTE DEL PATRÓN EN BASE AL CONVENIO DE INCORPORACIÓN VOLUNTARIA AL RÉGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS MUNICIPIOS, EN LA MODALIDAD 38, CELEBRADO EL 13 DE JULIO DEL AÑO 2008, ENTRE EL PARQUE METROPOLITANO DE GUADALAJARA, GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO, Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, CUYO CONTENIDO DECLARAN LOS TRABAJADORES CONOCER EN SU INTEGRIDAD Y ESTAR DE ACUERDO, Y DEL CUAL CUENTAN CON UNA COPIA SIMPLE.

61.- CON RELACIÓN A LAS OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD RESPECTO A CUBRIR EN CADA CASO LOS RIESGOS DE TRABAJOS, BIEN SEA ACCIDENTES O ENFERMEDADES DERIVADAS DE LA ACCIÓN CONTINUA Y CONSECUTIVA DE LA CAUSA QUE TENGA SU ORIGEN O SEA MOTIVO DEL TRABAJO REALIZADO, EL TRABAJADOR ESTÁ DE ACUERDO A QUE SI EL PATRÓN CONTRATA A SU FAVOR UNA POLIZA DE SEGURO QUE CUBRA TALES CONCEPTOS, INCLUYENDO LA INDEMNIZACIÓN POR MUERTE, SIEMPRE QUE LOS MONTOS NO SEAN MENORES A LOS ESTABLECIDOS EN LA LEY PARA CADA RUBRO, CON ESO ESTARÁ CUMPLIENDO CON SU OBLIGACIÓN,



INCLUSO ESTÁN DE ACUERDO A TRAMITAR ANTE LOS FIDEICOMISOS O ASEGURADORAS RELATIVAS LAS RECLAMACIONES QUE SE DERIVEN.

## CAPÍTULO VIII

### RIESGOS DE TRABAJO

62.- LAS INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDADES PROFESIONALES CON EXCEPCIÓN DE LAS ENFERMEDADES NO PROFESIONALES O ACCIDENTE QUE NO SEA DE TRABAJO SE PAGARÁN AL 100% DESDE EL PRIMER DÍA QUE AMPARE LA INCAPACIDAD.

63.- AL OCURRIR UN RIESGO DE TRABAJO, LA ENTIDAD, PROPORCIONARÁ LA ATENCIÓN MÉDICA DE EMERGENCIA, EN LA MEDIDA DE SUS POSIBILIDADES, Y TRASLADARÁ AL TRABAJADOR ACCIDENTADO A LA UNIDAD DE ATENCIÓN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL MÁS CERCANA, ATENDIENDO A LAS CIRCUNSTANCIAS EN VEHÍCULO PROPIO O MEDIANTE AMBULANCIA.

LOS TRABAJADORES QUE SUFRAN ENFERMEDADES NO PROFESIONALES, PREVIA COMPROBACIÓN MÉDICA DE LOS SERVICIOS CORRESPONDIENTES PROPORCIONADOS BIEN SEA DEL IMSS O AUTORIZADOS POR EL DIRECTOR GENERAL POR SERVICIOS PRESTADOS POR INSTITUCIÓN DIVERSA PÚBLICA O PRIVADA, TENDRÁN DERECHO A LICENCIAS, PARA DEJAR DE CONCURRIR A SUS LABORES, EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

A).- A LOS TRABAJADORES QUE TENGAN MÁS DE TRES MESES PERO MENOS DE CINCO AÑOS DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL, HASTA SESENTA DÍAS CON GOCE DE SUELDO INTEGRO; HASTA TREINTA DÍAS MÁS CON GOCE DE SUELDO, Y HASTA SESENTA DÍAS MÁS, SIN SUELDO.

B).- A LOS QUE TENGAN DE CINCO A DIEZ AÑOS DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL, HASTA NOVENTA DÍAS CON GOCE DE SUELDO INTEGRO, HASTA CUERENTA Y CINCO DÍAS, CON MEDIO SUELDO Y HASTA CIENTO VEINTE DÍAS MÁS, SIN SUELDO; Y

C).- A LOS QUE TENGAN MÁS DE DIEZ AÑOS DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL, HASTA CIENTO VEINTE DÍAS CON GOCE DE SUELDO INTEGRO; HASTA 90 DÍAS MÁS, CON MEDIO SUELDO Y HASTA CIENTO OCHENTA DÍAS MÁS, SIN SUELDO.

64.- CON EL FIN DE PREVENIR Y REDUCIR LAS POSIBILIDADES DE LA CONSUMACIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO DENTRO DE LAS ACTIVIDADES QUE LLEVEN A CABO LOS TRABAJADORES DURANTE SUS LABORES, LA ENTIDAD PODRÁ ADOPTAR LAS SIGUIENTES MEDIDAS DE SEGURIDAD, Y LOS TRABAJADORES LAS OBLIGACIONES QUE SE DICTAN A CONTINUACIÓN:



I. SE ESTABLECERÁN EN FORMA CONTINUA PROGRAMAS PARA EL PERSONAL, SOBRE TÉCNICAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS DE TRABAJO, DE TAL FORMA QUE SE CREE CONCIENCIA DE SEGURIDAD EN EL MISMO.

II. SE PROPORCIONARÁN EQUIPOS Y DISPOSITIVOS DE PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES QUE LO REQUIERAN DE ACUERDO A SUS ACTIVIDADES.

LA ENTIDAD PROVEERÁ EL BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS SIEMPRE CON MATERIAL QUE NO ESTÉ CADUCO Y QUE SEA SUFICIENTE PARA ELLO, EL CUAL SERÁ UTILIZADO PREFERENTEMENTE POR LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN CAPACITADOS PARA BRINDAR ESTE TIPO DE SERVICIOS, TANTO AL PÚBLICO USUARIO, PERSONAL INTERNO Y EXTERNO DE LA ENTIDAD, DICHS TRABAJADORES TIENEN LA OBLIGACIÓN DE ATENDER EN FORMA INMEDIATA, LOS REQUERIMIENTOS QUE SE LES FORMULEN.

III. SE FORMULARÁN Y DISTRIBUIRÁN INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD, CON APOYO DE INSTITUCIONES DE PROTECCIÓN CIVIL O SEGURIDAD LABORAL.

IV. SE SOMETERÁ EL TRABAJADOR A EXÁMENES MÉDICOS Y ANTIDOPING CUANDO LA ENTIDAD LO SOLICITE, INDICANDO LOS HORARIOS Y EL LUGAR.

V.- QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES, FUMAR ENCENDER FOSFOROS Y PORTAR ARTEFACTO QUE GENERE CHISPAS EN LOS LUGARES QUE PROVOQUEN RIESGO.

VI.- LOS TRABAJADORES DEBEN EN TODO CASO USAR LOS PROTECTORES MÉCANICOS DE LAS MAQUINAS Y LOS PROTECTORES PERSONALES QUE SEA NECESARIOS EN EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO.

VII.-QUEDA PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES DISTRAER A SUS COMPAÑEROS CUANDO ESTÉN LABORANDO, SALVO EN LOS CASOS EN QUE POR LA NATURALEZA DEL TRABAJO SEA NECESARIO.

VII.- QUEDA PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES, CORRER Y JUGAR DENTRO DE LA EMPRESA, EN TODOS Y CADA UNO DE LOS LUGARES DE TRABAJO, Y EJECUTAR CUALQUIER ACTO QUE PUEDA PONER EN PELIGRO LA VIDA O LA SALUD DE LOS MISMOS.

VIII.- LOS TRABAJADORES ESTÁN OBLIGADOS A OBSERVAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS ESTABLECIDAS EN LAS DISPOSICIONES QUE SOBRE LA MATERIA DICTE LA ENTIDAD Y/O LA COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

IX.- TODOS LOS TRABAJADORES QUE SUFRAN ACCIDENTES DEBERÁN COMUNICARLO INMEDIATAMENTE A SU JEFE INMEDIATO O DIRECTOR



ADMINISTRATIVO, A FIN DE QUE TOME LAS MEDIDAS PERTINENTES, SI DEBIDO A SU ESTADO EL TRABAJADOR ACCIDENTADO NO PUDIESE DAR AVISO, TENDRÁN LA OBLIGACIÓN DE DARLO A CUALQUIERA DE SUS COMPAÑEROS QUE HUBIESE PRESENTADO EL ACCIDENTE O TUVIEREN CONOCIMIENTO DEL MISMO, Y ESTE A SU VEZ TIENE LA OBLIGACIÓN DE PONERLO DEL CONOCIMIENTO DE LAS PERSONAS MENCIONADAS INMEDIATAMENTE.

X.- TODOS LOS TRABAJADORES QUE CONDUZCAN VEHÍCULOS DE LA ENTIDAD DEBERÁN TENER LA LICENCIA CORRESPONDIENTE VIGENTE AL DÍA EN QUE LO REALICE, RELATIVA A CADA TIPO DE VEHÍCULO.

XI.- TODA LA MAQUINARIA, VEHÍCULOS O INSTRUMENTOS DE TRABAJO QUE UTILICEN LOS TRABAJADORES, DEBERÁ DAR EL DESTINO PARA EL QUE ESTÁ AFECTO, MANEJARSE DE ACUERDO A LAS INSTRUCCIONES DE USO, Y EN CASO DE QUE INGNOREN LAS CONDICIONES DE USO DEBERÁN HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD PARA QUE SE LE CAPACITE.

XII.- LOS TRABAJADORES TIENEN LA OBLIGACIÓN DE PONER DEL CONOCIMIENTO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO CUANDO SE ENCUENTREN BAJO EL INFLUJO DE ALGUNA DROGA, BIEN SEA POR PRESCRIPCIÓN MÉDICA O NO.

65.- EN TODOS LOS LUGARES DONDE SE DESEMPEÑEN LABORES QUE SE CONSIDERAN PELIGROSAS O INSALUBRES LA ENTIDAD DEBERÁ PROPORCIONAR LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN NECESARIOS A LOS TRABAJADORES QUE LAS EJECUTEN. QUIENES DEBERÁN USARLOS Y SUJETARSE A LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD ESTABLECIDAS EN LAS DISPOSICIONES APLICABLES, LAS QUE DICTE LA ENTIDAD, Y LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN SU CASO, LA CUAL SERÁ CONSTITUIDA UNA VEZ QUE ENTRE EN VIGOR EL PRESENTE REGLAMENTO, PARA LO CUAL EL SINDICATO PROPONDRÁ A SUS REPRESENTANTES, LOS QUE CONJUNTAMENTE CON LOS DEL PATRÓN FUNCIONARÁN COMO TALES, Y LOS CARGOS SERÁN HONORÍFICOS.

LA ENTIDAD O LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE COLOCARÁN AVISOS QUE PREVENGAN EL PELIGRO Y PROHÍBAN EL ACCESO A PERSONAL AJENO A DICHAS ÁREAS, Y EN CASO DE CONTRAVENCIÓN EL TRABAJADOR SE HARÁ ACREEDOR A LAS SANCIONES CONSIGNADAS EN ESTE REGLAMENTO, Y EN CASO DE REINCIDENCIA A LA RESCICIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

66.- LOS JEFES INMEDIATOS O SUPERIORES JERÁRQUICOS EN CADA UNA DE LAS ÁREAS O LOS RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE ALGÚN TRABAJO, TIENEN LA OBLIGACIÓN DE VIGILAR QUE EL PERSONAL A SUS ÓRDENES ADOpte LAS PRECAUCIONES NECESARIAS PARA EVITAR QUE SUFRAN ALGÚN DAÑO DURANTE EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES.



67.- EL TRABAJADOR QUE NO OBSTANTE QUE SE LE OTORGA EL EQUIPO DE SEGURIDAD PARA QUE REALICE SUS LABORES Y NO LO UTILICE SERÁ ACREEDOR A SANCIONES EN LOS TERMINOS DE ESTE REGLAMENTO.

## CAPÍTULO IX

### DE LA CAPACITACIÓN

68.- TODO TRABAJADOREMPLEADO TIENE DERECHO A QUE LA ENTIDAD, LE PROPORCIONE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO EN SU TRABAJO QUE LE PERMITA ELEVAR SU NIVEL DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD CONFORME A LOS PLANES Y PROGRAMAS AUTORIZADOS POR LA DIRECCIÓN GENERAL PROPUESTA POR EL SINDICATO, EL PATRÓN PODRÁ CUMPLIR Y LOS TRABAJADORES ESTÁN DE ACUERDO, CON DICHA OBLIGACIÓN OFRECIENDOLES EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN, A MENOS QUE SE TRATE DE UNA MATERIA QUE NO VENGA COMPRENDIDA EN DICHO PROGRAMA.

69.- LA ENTIDAD PODRÁ CONCEDER HASTA EL 100% DEL TIEMPO DE CAPACITACIÓN EN EL HORARIO NORMAL DE TRABAJO DEL TRABAJADOR, ESTO DE ACUERDO CON EL SUPERIOR JERÁRQUICO Y JEFE INMEDIATO Y DEPENDIENDO DE LAS NECESIDADES DEL SERVICIO QUE IMPEREN EN EL MOMENTO.

70.- LOS SUPERIORES JERÁRQUICOS, JEFES INMEDIATOS Y EL PROPIO SINDICATO, ESTÁN OBLIGADOS A PRESENTAR PROPUESTAS DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL A SU CARGO Y ENVIARLAS PARA SU ANÁLISIS Y EVALUACIÓN A LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA, INCLUYENDO LOS NOMBRES Y CARGOS DE LOS POSIBLES PROSPECTOS.

71.- LA ENTIDAD EN TODOS LOS CASOS DETERMINARÁ SI LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO SE PROPORCIONE DENTRO O FUERA DE ELLA.

72.- LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO TENDRÁN POR OBJETO:

I. ACTUALIZAR Y PERFECCIONAR LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DEL TRABAJADOR EN SU ACTIVIDAD, DE CONFORMIDAD CON LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS E INSTITUCIONALES.

II. FORMARLOS SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS REFERIDAS A SU ACTIVIDAD LABORAL.

III. PREPARARLOS PARA OCUPAR POSIBLES VACANTES O PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN.

IV. PREVENIR CONTRA LOS RIESGOS DE TRABAJO A LOS TRABAJADORES Y CONTRA AQUELLOS RIESGOS QUE PUEDAN DAÑAR LA ESTABILIDAD Y LA ACTIVIDAD DEL EMPLEADO Y DE LA ENTIDAD.

V. BUSCAR LA SUPERACIÓN Y EL DESARROLLO DEL TRABAJADOR, ASÍ COMO DE LA ENTIDAD.

## CAPÍTULO X

### OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

73.- LOS TRABAJADORES, TENDRÁN LAS OBLIGACIONES INHERENTES A LOS PUESTOS QUE OCUPAN, LOS QUE DESEMPEÑARÁN DE ACUERDO CON LAS DISPOSICIONES DE LEY, LAS CONTENIDAS EN SU CONTRATO INDIVIDUAL, ESTE REGLAMENTO, CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ASÍ COMO LAS EMITIDAS POR LA DIRECCIÓN GENERAL, LOS SUPERIORES JERÁRQUICOS Y JEFES INMEDIATOS, ADEMÁS DE LAS SIGUIENTES:

I. FIRMAR EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y SUS MODIFICACIONES CUANDO LAS CONDICIONES EN LAS QUE SE DESARROLLA LA RELACIÓN LABORAL NO SEA LA QUE REALMENTE SE REFLEJA LITERALMENTE EN DICHO INSTRUMENTO, IGUAL DEBER LES VIENE A LOS TRABAJADORES QUE POR CIRCUNSTANCIAS ANTERIORES CUENTEN CON NOMBRAMIENTO, QUIENES TIENE LA OBLIGACIÓN DE FIRMAR EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS NATURALES SIGUIENTES AL DÍA EN QUE SE DEPOSITE ESTE REGLAMENTO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL, SO PENA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES QUE ESTABLECE EL CONTRATO INDIVIDUAL Y COLECTIVO, EL PRESENTE REGLAMENTO Y TODAS LAS DISPOSICIONES QUE DICTE EL PATRÓN, SUPERIOR JERÁRQUICO Y JEFE INMEDIATO, ASÍ COMO LAS ORDENES DE ESTOS VERBALES O ESCRITAS.

II. OBSERVAR BUENA CONDUCTA DENTRO DEL SERVICIO, PARA CON EL PÚBLICO USUARIO Y EL PERSONAL DE LA ENTIDAD.

III. OBSERVAR BUENA CONDUCTA, TRATANDO CON RESPETO, DILIGENCIA, IMPARCIALIDAD Y RECTITUD A LAS PERSONAS CON QUE TENGA RELACIÓN.

IV. OBSERVAR CON SUS SUPERIORES JERÁRQUICOS Y JEFES INMEDIATOS EN SU CASO LAS DEBIDAS REGLAS DEL TRATO, ACATANDO LAS ORDENES VERBALES O POR ESCRITO QUE LES GIREN, RESPETANDO SU PERSONA Y SUS BIENES.



- V. OBSERVAR RESPETO Y SUBORDINACIÓN CON SUS SUPERIORES JERÁRQUICOS, CUMPLIENDO LAS DISPOSICIONES QUE ÉSTOS DICTEN.
- VI.- GUARDAR RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS ASUNTOS QUE LLEGUEN A SU CONOCIMIENTO CON MOTIVO DE SU TRABAJO.
- VII. EVITAR LA EJECUCIÓN DE ACTOS QUE PONGAN O PUEDAN PONER EN PELIGRO SU SEGURIDAD, LA DE SUS COMPAÑEROS, INSTALACIONES, MATERIALES Y/O USUARIOS.
- VIII. OBSERVAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS O HIGIÉNICAS QUE ESTABLEZCA LA ENTIDAD Y LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL PARA LA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN PERSONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD.
- IX. ASISTIR PUNTUALMENTE, TODOS LOS DÍAS PROGRAMADOS Y DAR SU MEJOR DESEMPEÑO A LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR SU PREPARACIÓN, EFICIENCIA Y ACTUALIZACIÓN EN LAS INNOVACIONES Y TÉCNICAS DE SU ESPECIALIDAD ESTO PREFERENTEMENTE DENTRO DE SU HORARIO DE TRABAJO.
- X. HACER USO DEBIDO Y CONSERVAR EN BUEN ESTADO LAS HERRAMIENTAS, VEHÍCULOS, INSTRUMENTOS, MAQUINARIA, ÚTILES, MATERIAL DEPORTIVO, PAPELERÍA, INSUMOS, COMBUSTIBLES, CUALQUIER TIPO DE MATERIAL QUE MANEJE O QUE SE LE ENTREGUE PARA EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD, ASÍ COMO LOS EQUIPOS QUE SE LES HAYA DADO PARA EL TRABAJO, NO SIENDO RESPONSABLE POR EL DETERIORO QUE ORIGINE EL USO NORMAL DE ÉSTOS, Y EN SU CASO REPORTAR LAS AVERÍAS E INCIDENCIAS A SU JEFE INMEDIATO O SUPERIOR JERÁRQUICO.
- XI. SOMETERSE A LOS EXÁMENES ANTIDOPING, MÉDICOS GENERALES, O PREVENTIVOS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES, CON LA PERIODICIDAD QUE EL ORGANISMO CONSIDERE NECESARIO.
- XII. USAR DURANTE SUS LABORES EL EQUIPO DE PROTECCIÓN OBLIGATORIO QUE PARA SU SEGURIDAD LES PROPORCIONE LA ENTIDAD.
- XIII. CUMPLIR CON LOS HORARIOS Y PROGRAMAS DE TRABAJO.
- XIV. MANTENER LIMPIAS LAS ÁREAS DONDE PRESTEN SUS SERVICIOS, ASI COMO LOS VEHÍCULOS, MAQUINARIA, HERRAMIENTA, EQUIPO, UNIFORMES Y DEMÁS MATERIAL QUE UTILICE EN EL DESARROLLO DE SU TRABAJO..
- XV. EVITAR EL DESPERDICIO DE MATERIALES Y PERDIDA DE TIEMPO, COMUNICANDO EN TODO CASO A SU JEFE INMEDIATO O SUPERIOR

JERÁRQUICO, CUALQUIER CIRCUNSTANCIA QUE PROVOQUE PERDIDAS DE UNO O DE OTRO.

XVI. DEPOSITAR LOS RESIDUOS DE COMIDA, RESIDUOS PELIGROSOS, PAPELES, ESTOPAS, VIDRIO, CARTÓN, ETC., EN LOS LUGARES DESTINADOS PARA TAL OBJETO.

XVII. ATENDER CON INTERÉS Y BUENA DISPOSICIÓN LAS INDICACIONES Y PROCEDIMIENTOS TENDIENTES A SIMPLIFICAR LOS MÉTODOS DE TRABAJO, CORRECCIÓN DE PROCESOS DE OPERACIÓN, ADIESTRAMIENTO INDIVIDUAL O COLECTIVO, PARA INCREMENTAR LA CAPACIDAD PRODUCTIVA DE LA ENTIDAD Y EL MEJORAMIENTO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES.

XVIII. PRESENTAR SUGERENCIAS BENÉFICAS, AL TRABAJO O LAS INSTALACIONES A TRAVÉS DEL SÍNDICATO.

XIX. PRESENTARSE A SU TRABAJO ANTES DE CHECAR ASISTENCIA, ASEADO, UNIFORMADO, QUEDANDO PROHIBIDO UTILIZAR AL PERSONAL MASCULINO ARETES O ACCESORIOS QUE NO SEAN PROPIOS PARA EL TRABAJO, O CUALQUIER OTRA PRENDA DIVERSA AL UNIFORME EXCEPTO SUETERS, CHAMARRAS, BUFANDAS.

XX. DESEMPEÑAR LAS FUNCIONES PROPIAS DE SU ENCARGO, EN LAS ÁREAS EN LAS QUE SE LE DESIGNE POR SU JEFE INMEDIATO O SUPERIOR JERÁRQUICO, CON LA RESPONSABILIDAD, EFICIENCIA, EFICACIA Y CALIDAD APROPIADAS, QUEDANDO OBLIGADOS LOS TRABAJADORES QUE NO TENGAN DESCRITAS LAS FUNCIONES EN SU CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DESARROLLAR AQUELLAS QUE SEAN ACORDE CON SUS CAPACIDADES Y APTITUDES FÍSICAS, POR LO QUE SI EL TRABAJADOR CONSIDERA QUE CON RELACIÓN AL TRABAJO QUE SE LE ENCOMIENDA REALIZAR NO TIENE LA CAPACIDAD REQUERIDA DEBERÁ HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE SU JEFE INMEDIATO O SUPERIOR JERÁRQUICO POR ESCRITO PARA QUE SE VALORE Y EN SU CASO SE LE ASIGNE OTRA ACTIVIDAD.

XXI. REPORTAR A LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA, LOS CAMBIOS DE DOMICILIO, Y DEMÁS DATOS PERSONALES EN UN TÉRMINO NO MAYOR A TRES DÍAS CONTADOS A PARTIR DEL DÍA EN QUE OCURRA; Y ENTREGAR LA DOCUMENTACIÓN QUE SE LE SOLICITE POR LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA PARA ACTUALIZAR SU EXPEDIENTE.

XXII. PONER EN CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD LAS ENFERMEDADES INFECTOCONTAGIOSAS QUE PADEZCAN TAN PRONTO TENGAN CONOCIMIENTO DE LAS MISMAS, SO PENA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.



XXIII. PORTAR A LA VISTA LA CREDENCIAL DE IDENTIFICACIÓN EXPEDIDA Y AUTORIZADA POR LA ENTIDAD. EN CASO DE EXTRAVÍO, PÉRDIDA O ROBO DAR AVISO INMEDIATO A LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA.

XXIV. EN CASO DE INCAPACIDAD INFORMAR A SU JEFE INMEDIATO DENTRO DE LAS 24 HORAS SIGUIENTES, Y DEBERÁ ENTREGAR EL COMPROBANTE RESPECTIVO A MÁS TARDAR A LOS 3 DÍAS SIGUIENTES DE SU EMISIÓN.

XXV. PERMANECER EN EL ÁREA ASIGNADA PARA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES, DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO, Y EN CASO DE QUE SEA NECESARIO AUSENTARSE SOLICITAR LA AUTORIZACIÓN AL SUPERIOR JERÁRQUICO O JEFE INMEDIATO PARA ELLO.

XXVI. TRABAJAR CON LOS VEHÍCULOS, UNIFORME, EQUIPOS, MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS ASIGNADAS, PARA LO CUAL SI NO LAS TIENE PERMANENTEMENTE EN SU RESGUARDO, DEBERÁN PARA DISPONER DE LAS MISMAS FIRMAR LOS RECIBOS, VALES O CUALQUIER OTRO DOCUMENTO QUE SE IMPLEMENTE COMO CONTROL DE SALIDAS Y ENTRADAS DE DICHS BIENES.

XXVII. EL TRABAJADOR QUE REQUIERA COMBUSTIBLE, ACEITES, O CUALQUIER OTRO MATERIAL DEBERÁ EMPLEARLO PARA EL FIN AL QUE ESTA AFECTO, Y PARA RECIBIRLO DEBERÁ FIRMAR EL CONTROL DE SALIDA CORRESPONDIENTE, PARA EL CASO DE VEHÍCULOS (CAMIONETAS, CARROS, CAMIONES, CUATRIMOTOS, MOTOCICLETAS) DEBEN DEJAR REGISTRADO EL KILOMETRAJE CON QUE CUENTA AL MOMENTO DE SOLICITAR LOS COMBUSTIBLES.

XXVIII. OBEDECER Y RESPETAR LA NORMATIVA QUE REGULA LA VIDA INTERNA DE LA ENTIDAD, LAS LEYES QUE RESULTEN APLICABLES Y LAS DISPOSICIONES QUE DICTE EL PATRÓN Y LOS SUPERIORES JERÁRQUICOS.

XXIX. AL TÉRMINO DE LA JORNADA DE TRABAJO ENTREGAR LOS BIENES QUE HAYA TENIDO EN SU PODER PARA DESEMPEÑAR SUS ACTIVIDADES, LIMPIOS Y EN BUEN ESTADO DE USO, BIEN SEA A ALMACEN, LA BODEGA, O BIEN EL QUE LO SUSTITUYA POR CUESTIONES DE TURNOS O ROLES DE TRABAJO.

XXX. PARTICIPAR EN LOS EVENTOS DEPORTIVOS Y CULTURALES QUE SE ORGANICEN EN LA ENTIDAD, CUANDO POR RAZONES DE EDAD, APTITUD FÍSICA O CONDICIONES PARTICULARES NO PUEDAN HACERLO, TENDRÁN LA OBLIGACIÓN DE AUXILIAR EN SU DESARROLLO O COORDINACIÓN, BIEN SEA COMO ARBITROS, LOGÍSTICA, ACARREANDO EL MATERIAL DEPORTIVO, PAPELERIA, PREMIOS, BEBIDAS ETC, O CUALQUIER OTRA ACTIVIDAD QUE LOS INVOLUCRE.



XXXI.- PONER DEL CONOCIMIENTO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO O JEFE INMEDIATO POR ESCRITO, CUALQUIER IRREGULARIDAD QUE ADVIERTA EN EL DESARROLLO DE SU TRABAJO, O DE SUS COMPAÑEROS, EN FORMA INMEDIATA DE TAL FORMA QUE NO SE PIERDA O SE BORRE LA EVIDENCIA.

XXXII. FIRMAR LAS CONSTANCIAS DONDE REFLEJE EL CUMPLIMIENTO DE LAS PRESTACIONES A QUE TIENE DERECHO POR PARTE DE LA ENTIDAD, Y ENTREGADAS POR LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA QUINCENALMENTE O EN SU CASO DENTRO DEL DÍA HÁBIL SIGUIENTE AL EN QUE LO RECIBA O LO GOCE, ASÍ COMO LAS TARJETAS DE CONSTROL DE ASISTENCIAS.

EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR SE NIEGUE A FIRMAR LA DOCUMENTACIÓN DESCRITA, EN EL PÁRRAFO QUE ANTECEDE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA PODRÁ RETENER EL PAGO HASTA QUE EL TRABAJADOR CUMPLA CON SU OBLIGACIÓN.

XXXIII. INCORPORARSE INMEDIATAMENTE DESPUES DE LA INGESTA DE ALIMENTOS A LAS LABORES QUE SE LE HAN ENCOMENDADO.

XXXIV. RETIRARSE DE LA ENTIDAD DESPUES DE CHECAR SU SALIDA, DENTRO DE LOS QUINCE MINUTOS SIGUIENTES A DICHA HORA. CUANDO POR CUALQUIER CAUSA CON AUTORIZACIÓN SE QUEDE DENTRO DE LAS INSTALACIONES DE LA ENTIDAD, DEBERÁ CHECAR SU SALIDA EN LA HORA HABITUAL DE TERMINACIÓN DE SU JORNADA LABORAL, TENIENDO PROHIBIDO CHECAR DESPUES DE ESA HORA, NO OBSTANTE SE QUEDE MÁS TIEMPO, YA QUE SE TENDRÁ COMO UN ACTO VOLUNTARIO QUE NO DEDE COMPUTARSE PARA LOS EFECTOS DE PAGO, AL CONTRARIO SERÁ MOTIVO DE SANCION POR PARTE DEL PATRÓN.

XXXV. CADA TRABAJADOR SERÁ RESPONSABLE DEL BIEN QUE SE LE ENTREGUE PARA EL DESARROLLO DE SU TRABAJO ( HERRAMIENTAS, MAQUINARIA, EQUIPO, UNIFORME, VEHÍCULOS, MOTOS, CUATRIMOTO, ETC), Y SI AL EFECTUAR EL INVENTARIO O REVISIÓN LLEGARÁ A FALTAR ALGUNO DE ELLOS O PARTE DE LOS MISMOS, TENDRÁ QUE REPONERLA EN MATERIA FÍSICA O BIEN PAGAR SU VALOR. EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR COMPRUEBE SU DETERIORO POR EL DESGASTE NATURAL DEL BIEN NO SE LE HARÁ CARGO ALGUNO, SIEMPRE Y CUANDO LO HAYA INFORMADO, Y PRESENTE DE INMEDIATO LA HERRAMIENTA AL PATRÓN.

POR LO TANTO QUIEN UTILICE VEHÍCULOS SERÁ RESPONSABLE DE REVISAR LOS NIVELES, DE ACEITE, ANTICONGELANTE, FRENOS, PRESIÓN DEL AIRE, COBUSTIBLES, Y ANTE LA DETECCCIÓN DE CUALQUIER ANOMALÍA DEBERÁ INFORMARLO AL JEFE INMEDIATO O SUPERIOR JERÁRQUICO, YA QUE EN CASO DE QUE SE USE Y SUFRA DESCOMPOSTURA, POR NO HABER TOMADO LAS PREVISIONES RELATIVAS Y NO HABER INFORMADO EN LA FORMA MENCIONADA SERÁ RESPONSABLE DEL DAÑO CAUSADO.



XXXVI. EL PERSONAL QUE SE ENCARGUE DE LA SUPERVISIÓN Y VIGILANCIA ESTA OBLIGADO A FORMULAR DIARIAMENTE UNA BITACORA FIRMADA POR TODOS LOS TRABAJADORES EN TURNO, EN DONDE CONSTE CIRCUNSTANCIALMENTE LOS ACONTECIMIENTOS EN DONDE TUVO QUE INTERVENIR, ES DECIR, HORA DE INICIO DE SUS LABORES Y DE CONCLUSIÓN, FECHA, ACTIVIDADES, IRREGULARIDADES DETECTADAS, O CUALQUIER OTRA CIRCUNSTANCIA QUE CONSIDERE DEBE CONOCER EL JEFE INMEDIATO, SUPERIOR JERÁRQUICO O COMPAÑERO DEL SIGUIENTE TURNO, COMO PREVENCIÓNES, DESCOMPOSTURAS DE VEHÍCULOS, ACTIVIDADES QUE POR SU NATURALEZA DEBE DARSE CONTINUIDAD, EVENTOS A REALIZARSE PROGRAMADOS Y NO PROGRAMADOS, VISITA DE PERSONAS AJENAS A LA ENTIDAD, ETC.

DE IGUAL FORMA DEBE ENTREGAR LOS VEHÍCULOS LIMPIOS, REPORTANDO KILOMETRAJE, NIVEL DE GASOLINA, ASIMISMO LOS RADIOS DE COMUNICACIÓN CON PILA CARGADA, EL QUE RECIBA TIENE LA OBLIGACIÓN DE CERCORARSE DE ELLO O REQUERIR AL QUE ENTREGA DEL CUMPLIMIENTO, Y HACER DEL CONOCIMIENTO DE TODO ESTO DEL JEFE INMEDIATO Y ESTE A SU VEZ DEL SUPERIOR JERÁRQUICO.

XXXVII. LOS TRABAJADORES QUE UTILICEN RADIOS DE COMUNICACIÓN POR LA NATURALEZA DEL TRABAJO QUE DESARROLLAN, DEBEN TRAERLO CARGADO POR LO MENOS QUE SOLVENTE EL TIEMPO REQUERIDO EN SU JORNADA LABORAL, Y EN CASO DE DESCARGA DEBERÁN PONERLO A CARGAR PARA ENTREGARLO A SU COMPAÑERO DEL SIGUIENTE TURNO CARGADO, DEBERÁN CONTESTAR A LAS LLAMADAS QUE RECIBAN YA SEA QUE ESCUCHE SU NOMBRE O CLAVE, LO UTILIZARÁN SOLAMENTE PARA EL DESEMPEÑO DE SU ACTIVIDAD Y SE ABSTENDRÁN DE EMPLEAR PALABRAS ALTISONANTES, GROSERAS O CONTRA LA MORAL Y LAS BUENAS COSTUMBRES, Y A DIRIGIRSE POR SOBRENOMBRES, LA COMUNICACIÓN SERÁ POR CLAVES DESCRITAS EN EL CATÁLOGO QUE SERÁ DE SU CONOCIMIENTO POR EL SUPERIOR JERÁRQUICO O JEFE INMEDIATO

XXXVIII. FIRMAR LOS ACUSES DE RECIBO DE LAS COMUNICACIONES QUE RECIBAN, BIEN SEAN DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL, O DE MANERA PARTICULAR, NOTIFICACIONES, MEMORANDOS, OFICIOS, COMUNICACIONES INTERNAS, ORDENES O INSTRUCCIONES, MEDIDAS PREVENTIVAS, ORDENAMIENTOS QUE REGULEN SU ACTUAR, CONTRATOS, REGLAMENTOS, CITACIONES, EN FIN CUALQUIER DOCUMENTO QUE SE LE ENTREGUE O SE HAGA DE SU CONOCIMIENTO.

XXXIX. EL PERSONAL QUE LLEVE A CABO LA SUPERVISIÓN Y VIGILANCIA DE LA ENTIDAD DEBERÁ REALIZAR SUS LABORES A PIE, BICICLETA, MOTOCICLETA, CUATRIMOTO, CAMIONETA U OTRO MEDIO SEGÚN LO DECIDA EL SUPERIOR JERÁRQUICO, DEBIENDO CUBRIR Y PERMANECER EN LA ZONA QUE SE LE INDIQUE, SIN RETIRARSE DE LA MISMA HASTA QUE NO

CONLUYA SU JORNADA DE TRABAJO O EXISTA AUTORIZACIÓN DE SU SUPERIOR JERÁRQUICO.

XL.- ACUDIR A LAS REUNIONES DE TRABAJO A LAS QUE SEAN CONVOCADOS POR EL SUPERIOR JERÁRQUICO O JEFE INMEDIATO EN FORMA PUNTUAL Y ORDENADA.

## CAPÍTULO XI

### OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD

74.- SON OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD, EN LAS RELACIONES LABORALES CON SUS TRABAJADORES:

- I. PREFERIR EN IGUALDAD DE CONDICIONES, DE CONOCIMIENTOS Y DE ANTIGÜEDAD A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS RESPECTO DE QUIENES NO LO SEAN, A QUIENES REPRESENTEN LA ÚNICA FUENTE DE INGRESO FAMILIAR, A LOS QUE CON ANTERIORIDAD LES HUBIESEN PRESTADO SERVICIOS, LOS QUE HAYAN ASISTIDO A LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN SIEMPRE QUE HAYA OBTENIDO LA CONSTANCIA CORRESPONDIENTE, Y NO SEA IMPUTABLE A ÉL LA NO OBTENCIÓN, QUE NO PRESENTE ANTECEDENTES NEGATIVOS EN SU EXPEDIENTE (SANCIONES ADMINISTRATIVAS, DEMANDAS LABORALES SIENDO EL TRABAJADOR EL ACTOR, DENUNCIAS PENALES, INTERPUESTAS POR LA ENTIDAD EN CONTRA DEL TRABAJADOR, DEUDAS A CARGO DEL TRABAJADOR A FAVOR DE LA ENTIDAD SIN CUBRIR, PROCEDIMIENTOS LABORALES, ADMINISTRATIVOS O DE RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL EN PROCESO).
- II. PARA LOS EFECTOS DEL PÁRRAFO QUE ANTECEDE, EN LA ENTIDAD SE CONFORMARÁ LA COMISIÓN MIXTA Y ESCALAFÓN, DE ACUERDO A LAS BASES ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- III. PAGAR PUNTUALMENTE LOS SUELDOS Y DEMÁS PRESTACIONES LOS DÍAS PREVISTOS Y DE ACUERDO A LOS TABULADORES CORRESPONDIENTES A LAS CATEGORÍAS EN QUE ESTÉN CLASIFICADOS LOS TRABAJADORES, Y EN LA FORMA PACTADOS.
- IV. CUMPLIR CON TODOS LOS SERVICIOS DE HIGIENE Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE ACUERDO A LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE Y SU REGLAMENTO.
- V. PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES LOS UNIFORMES, EQUIPOS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO.



- VI. HACER EFECTIVAS LAS DEDUCCIONES DE SUELDOS QUE CALCULE EL INSTITUTO DE PENSIONES DEL ESTADO, LA AUTORIDAD JUDICIAL COMPETENTE, LAS DERIVADAS DE LOS ACUERDOS SINDICALES, Y EN FORMA PARTICULAR CON CADA UNO DE LOS TRABAJADORES, Y LOS DEMÁS CASOS ESPECIFICADOS EN LA LEY Y ESTE REGLAMENTO.
- VII. CUMPLIR CON LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA LOS TRABAJADORES.
- VIII. ACATAR EN SUS TÉRMINOS LOS LAUDOS QUE EMITA LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.
- IX. EN LOS CASOS DE SUPRESIÓN DE PLAZAS, LOS TRABAJADORES AFECTADOS TENDRÁN DERECHO A QUE SE LES OTORQUE OTRA EQUIVALENTE CON EL MISMO SUELDO, O A LAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 50 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.
- X. ORGANIZAR CUANDO MENOS DOS EVENTOS DEPORTIVOS O CULTURALES DE INTEGRACIÓN AL AÑO.
- XI. EN LOS EVENTOS AL PÚBLICO EN GENERAL QUE ORGANICE LA ENTIDAD CONCEDER DESCUENTOS O EXCENCIONES DE ACUERDO A SU CRITERIO A LOS TRABAJADORES, SUS HIJOS O CONYUGES.
- XII. PROPORCIONAR SERVICIOS MÉDICOS, QUIRÚRGICOS, HOSPITALARIOS, FARMACÉUTICOS Y ASISTENCIALES, A LOS TRABAJADORES O EN SU CASO, AFILIARLOS A TRAVÉS DE CONVENIOS DE INCORPORACIÓN, AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, O ALGUNA INSTITUCIÓN FEDERAL, ESTATAL U ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO, QUE SEA INSTRUMENTO BÁSICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- XIII. LA ENTIDAD INSTRUMENTARÁ UN COMPLETO BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS, QUE SERÁ ADMININISTRADO POR LA DIRECCIÓN OPERATIVA, CUYO TITULAR TIENE LA OBLIGACIÓN DE VELAR QUE SIEMPRE CUENTE CON MATERIAL DE CURACIÓN Y PREVENTIVO, QUE ESTÉ COMPLETO Y NO SE ENCUENTRE CADUCO.
- XIV. OBSERVAR EL CONTENIDO DE LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, GUARDÁNDOLES A LOS TRABAJADORES LA DEBIDA CONSIDERACIÓN, ABSTENIÉNDOSE EN TODO MOMENTO DE MALTRATO DE PALABRA O DE OBRA.
- XV. PROPORCIONAR A CADA TRABAJADOR UN LOCKER A FIN DE GUARDAR SUS ÚTILES PERSONALES QUE CONSIDERE NECESARIOS, QUIEN PODRÁ PONERLE CANDADO Y RESPONSABILIZARSE DE SU LLAVE, EN CASO DE QUE SE LE RETIRE ESE DERECHO, EL PATRÓN PODRÁ ROMPER EL CANDADO,

SI EL TRABAJADOR NO LO ABRE CUANDO SE LE SOLICITE BIEN SEA EN FORMA VERBAL O ESCRITO.

XVI. FACILITAR UN ÁREA EN DONDE PUEDAN LLEVAR A CABO LA TOMA DE ALIMENTOS.

## CAPÍTULO XII

### PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES

75. EL TRABAJADOR DEBERÁ DE CUMPLIR CON LA NORMATIVIDAD LABORAL APLICABLE, ASÍ COMO ABSTENERSE ENTRE OTROS DE LOS SIGUIENTES ACTOS:

I. PRESENTARSE AL CENTRO DE TRABAJO, DENTRO O FUERA DE SU JORNADA, EN ESTADO DE EBRIEDAD O BAJO LA INFLUENCIA DE ENERVANTES Y NARCÓTICOS.

II. INTRODUCIR Y/O CONSUMIR BEBIDAS EMBRIAGANTES, NARCÓTICOS Y ENERVANTES EN LAS INSTALACIONES, CON EXCEPCIÓN DE LO SEÑALADO EN EL PÁRRAFO SIGUIENTE.

EL PATRÓN PODRÁ AUTORIZAR ATENDIENDO A LAS CIRCUNSTANCIAS LA INTRODUCCIÓN DE BEBIDAS DE CONSUMO MODERADO, A LAS ZONAS DESIGNADAS PARA LA CELEBRACIÓN DE EVENTOS, YA SEA PARTICULARES O DE INTEGRACIÓN DEL PERSONAL, POSADAS, O CUALQUIER OTRO FESTEJO.

III. PONER EN PELIGRO SU INTEGRIDAD FÍSICA, LA DE SUS COMPAÑEROS Y/O LA DE LOS USUARIOS.

IV. ORDENAR O EJECUTAR TRABAJOS DE CARÁCTER PERSONAL O AJENOS A LAS LABORES EN LOS TALLERES U OFICINAS.

V. USAR LAS FOTOCOPIADORAS, COMPUTADORAS, MÁQUINAS DE ESCRIBIR Y EQUIPO EN GENERAL EN ASUNTOS AJENOS AL SERVICIO DE LA ENTIDAD.

VI. PEDIR O RECIBIR ALGUNA DÁDIVA POR HACER UN SERVICIO QUE ESTÉ OBLIGADO A EFECTUAR COMO PARTE DE SUS LABORES.

VII. ABANDONAR SU ÁREA O ACTIVIDAD DE TRABAJO SIN AUTORIZACIÓN DEL SUPERIOR JERÁRQUICO.

VIII. PROMOVER RIFAS Y ACTIVIDADES COMERCIALES AJENAS A LA ENTIDAD.



- IX. PROMOVER O PARTICIPAR EN JUEGOS DE SALÓN, DE AZAR Y DE MESA O ACTIVIDADES DEPORTIVAS NO AUTORIZADAS DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO DENTRO DE LAS INSTALACIONES.
- X. DISTRAERSE EN EL HORARIO DE LABORES CON LECTURAS DE PERIÓDICOS, TELEVISIÓN, JUEGOS, REVISTAS, LIBROS O PUBLICACIONES DE CUALQUIER ÍNDOLE QUE NO SE REFIERA A LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA.
- XI. INTRODUCIR PARA DISTRAERSE O DISTRAER AL PERSONAL, LECTURAS O EXHIBICIÓN DE PUBLICACIONES, FOTOGRAFÍAS, PÓSTERS O IMÁGENES QUE ATENTEN CONTRA LA MORAL Y LAS BUENAS COSTUMBRES.
- XII. DORMIR DURANTE SUS HORAS DE TRABAJO A EXCEPCIÓN DE SU HORARIO DE ALIMENTOS.
- XIII. USAR LAS LÍNEAS TELEFÓNICAS DE FORMA ABUSIVA PARA ASUNTOS PERSONALES A EXCEPCIÓN DE EMERGENCIAS, EN CUALQUIER CASO DEBERÁN CONTAR CON AUTORIZACIÓN DEL RESPONSABLE DEL ÁREA. POR NINGÚN MOTIVO SE PODRÁ UTILIZAR NI CON AUTORIZACIÓN DEL ENCARGADO DEL ÁREA DICHAS LÍNEAS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.
- XIV. CAUSAR DAÑO ALGUNO EN VEHÍCULOS, HERRAMIENTAS, MAQUINARIA, EQUIPOS Y/O INSTALACIONES; O MENOSCABO EN EL PATRIMONIO DE LA ENTIDAD COMO CONSECUENCIA DE NEGLIGENCIA, IMPERICIA, DOLO O MALA FE.
- XV. PORTAR DENTRO DEL ORGANISMO CUALQUIER CLASE DE ARMA, NO CONSIDERÁNDOSE COMO TALES LOS INSTRUMENTOS NECESARIOS PARA LA EJECUCIÓN DE LOS TRABAJOS, QUE LA ENTIDAD PROPORCIONE.
- XVI. INTRODUCIRSE, SIN CAUSA JUSTIFICADA Y SIN AUTORIZACIÓN, EN LAS ÁREAS RESTRINGIDAS, EXISTIENDO SANCIÓN INCLUSIVE PARA LOS RESPONSABLES DE LAS ÁREAS, QUE NO HAYAN REALIZADO ACTO ALGUNO DENTRO DE SU ALCANCE PARA IMPEDIRLO.
- XVII. DESTRUIR O ALTERAR EN CUALQUIER FORMA EL CONTENIDO DE LOS AVISOS QUE SE PUBLIQUEN EN LOS SITIOS EXPRESAMENTE AUTORIZADOS POR LA ENTIDAD.
- XVIII. SUSTRAR DE LA ENTIDAD SIN EL PERMISO CORRESPONDIENTE CUALQUIER MATERIAL, HERRAMIENTAS, VEHÍCULOS EQUIPO, ÚTILES U OBJETOS QUE SEAN PROPIEDAD O NO DE LA ENTIDAD.
- XIX. ABRIR O FORZAR CUALQUIER CASILLERO, LOCKER, PUERTA, CAJA O INSTALACIONES SIN ESTAR AUTORIZADO.

XX. NEGARSE A REALIZAR ACTIVIDADES QUE LE SEAN ENCOMENDADAS POR SUS SUPERIORES JERÁRQUICOS O JEFES INMEDIATOS EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES O LAS ORDENES QUE EMANAN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES, O EL COLECTIVO, MANUALES ADMINISTRATIVOS U OTROS ORDENAMIENTOS, Y DISPOSICIONES QUE DICTEN TANTO EL PATRÓN COMO EL JEFE INMEDIATO.

XXI. DESTRUIR O HACER MAL USO DE LAS HERRAMIENTAS, INSTALACIONES Y/O MATERIALES, ASIGNADAS A CADA TRABAJADOR PARA EL EJERCICIO DE SUS LABORES, POR NEGLIGENCIA DOLO O MALA FE.

XXII. HACER PROPAGANDA POLÍTICA, RELIGIOSA O DE OTRA CLASE DENTRO DE TODAS LAS INSTALACIONES DE LA ENTIDAD.

XXIII. FUMAR EN LAS ÁREAS E INSTALACIONES QUE SE HAN SEÑALADO COMO PROHIBIDAS.

XXIV. LLEVAR ACOMPAÑANTES EN LA CABINA DE LOS VEHÍCULOS, SALVO POR MOTIVO DE TRABAJO Y AUTORIZADOS EXPRESAMENTE.

DE IGUAL FORMA ESTÁ PROHIBIDO TRANSPORTAR EN LAS CAJAS DE LAS CAMIONETAS SIN CAMPER, CAJUELAS DE LOS CARROS, COFRE, O EN LAS PARRILLAS DE LAS CUATRIMOTOS, MOTOS A TRABAJADORES, PERSONAS DE LA ENTIDAD O AJENAS A ELLA.

XXV. ALTERAR REPORTES DE TRABAJO O NEGAR LA ENTREGA DE LOS MISMOS AL PERSONAL AUTORIZADO.

XXVI. TENER Y UTILIZAR EN LAS ÁREAS DE TRABAJO: RADIOS (WALKMAN, GRABADORAS) Y TELEVISORES Y CUALQUIER ARTEFACTO QUE NO SEA PROPIO PARA LA FUNCIÓN QUE DESEMPEÑAN, SALVO QUE EXISTA AUTORIZACIÓN EXPRESA DEL SUPERIOR JERÁRQUICO.

XXVII. REALIZAR CAMBIOS DE TURNO, SERVICIO O FUNCIONES SIN AUTORIZACIÓN ESCRITA DEL SUPERIOR JERÁRQUICO.

XXVIII. INGRESAR AL ÁREA DE LAS OFICINAS ADMINISTRATIVAS, COMPRENDIÉNDOSE DENTRO DE ESTAS, LA RELATIVA A LA BASE U OFICINAS OPERATIVAS DONDE SE ENCUENTRA EL PERSONAL DE SUPERVISIÓN Y VIGILANCIA, LAS OFICINAS DE VINCULACIÓN Y DESARROLLO, Y CUALQUIER OTRA OFICINA DONDE SE LLEVEN A CABO TRABAJO DE ESCRITORIO Y DE DIRECCIÓN DENTRO O FUERA DE LA ENTIDAD, FUERA DE SU JORNADA DE TRABAJO, SALVO QUE MEDIE AUTORIZACIÓN DEL SUPERIOR JERÁRQUICO, O CITACIÓN POR PARTE DEL PATRÓN O ALGUNA DE LAS DIRECCIONES DE ÁREA.



XXIX. GUARDAR EN SUS LOCKER BIENES QUE SEAN CONSIDERADOS OBJETOS PROHIBIDOS POR LAS LEYES O SUSTANCIAS QUE CONSTITUYAN DELITO EN LA LEGISLACIÓN FEDERAL O LOCAL, PARA CONSTATAR LO ANTERIOR EL PATRÓN PODRÁ REVISAR EN CUALQUIER TIEMPO SU CONTENIDO CON LA PRESENCIA DEL TRABAJADOR, Y EN CASO DE QUE SE LE ENCONTRARA CUALQUIER BIEN O SUSTANCIA PROHIBIDA ( BEBIDAS ALCOHOLICAS, O CUALQUIER OTRA QUE EL CODIGO PENAL FEDERAL CONSIDERE DENTRO DE LOS DELITOS CONTRA LA SALUD) ARMAS, REVISTAS PORNOGRÁFICAS, ETC., SE LE QUITARÁ Y SERÁ MOTIVO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

XXX. JUGAR EN LAS ÁREAS DE TRABAJO, O CON LOS BIENES CON LOS QUE DESARROLLE SU TRABAJO, EN EL MANEJO DE LOS VEHICULOS QUEDA PROHIBIDO REALIZAR MANIOBRAS O ACROBACIAS QUE NO SEAN NECESARIAS EN EL DESARROLLO NORMAL DE SU TRABAJO, Y QUE PONGAN EN RIESGO INJUSTIFICADAMENTE SU SEGURIDAD O LAS DE SUS COMPAÑEROS.

XXXI. OCURRIR A SUS LABORES CON ALIENTO ALCOHOLICO.

XXXII. PROPORCIONAR INFORMES A PERSONAS EXTRAÑAS A LA ENTIDAD O AJENAS A ELLA O MEDIOS INFORMATIVOS, DE DATOS QUE TENGAN QUE VER CON LA FUENTE DE TRABAJO SIN AUTORIZACIÓN, EN TALES CIRCUNSTANCIAS TIENE LA OBLIGACIÓN DE CONDUCIRLOS A DIRECCIÓN GENERAL O AL ÁREA DE VINCULACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL.

XXXIII. CUANDO AL TRABAJADOR SE LE HAYA INSTRUIDO PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES FUERA DEL NUCLEO DONDE SE UBICAN LAS OFICINAS ADMINISTRATIVAS, NO DEBERÁN INGRESAR A ÉL, SALVO PARA CHECAR EL INGRESO, EN LA HORA DE TOMA DE ALIMENTOS, CHECAR LA SALIDA Y CUANDO SE LE AUTORICE POR SU SUPERIOR JERÁRQUICO, O ALGUNA DE LAS DIRECCIONES DE ÁREA POR TENER ASUNTO QUE TRATAR CON EL.

XXXIV.- DAR MAL USO A LOS BAÑOS, PINTARLOS, DAÑAR SUS INSTALACIONES, ENSUCIARLOS ETC.

XXXV.- ASISTIR A LABORAR O A LAS INSTALACIONES DE LA ENTIDAD CUANDO SEA SUSPENDIDA LA RELACIÓN LABORAL POR CUALQUIER CAUSA.

LAS DEMÁS QUE SEÑALE LA LEY, ESTE REGLAMENTO, EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, EL CONTRATO COLECTIVO Y LAS QUE SE INDIQUEN POR EL PATRÓN.

LOS TRABAJADORES QUE VIOLAN O PERMITAN LA TRASGRESIÓN DE LAS ANTERIORES DISPOSICIONES DARÁN ORIGEN A SANCIONES HASTA DE OCHO DÍAS DE SUSPENSIÓN O LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN

TÉRMINOS QUE ESTABLECE LA LEY, SIN NECESIDAD DE REALIZAR UNA INVESTIGACIÓN PREVIAMENTE.

### CAPÍTULO XIII

#### DE LAS SANCIONES

76.- EL DIRECTOR GENERAL SERÁ COMPETENTE PARA IMPONER LAS SANCIONES PREVISTAS EN ESTE CAPÍTULO, SUJETÁNDOSE A LAS REGLAS ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EL PRESENTE REGLAMENTO Y DEMÁS NORMATIVIDAD APLICABLE.

77.- SE HARAN ACREEDORES A SANCIONES O A LA RESCISIÓN EN SU CASO LOS TRABAJADORES QUE INCUMPLAN CON LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESTABLECIDAS EN LOS ARTÍCULOS ANTERIORES Y QUE SE DERIVEN DE ESTE REGLAMENTO Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

78.- LAS SANCIONES POR FALTAS A LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES CONSISTIRÁN EN:

A) APERCIBIMIENTO VERBAL.

B) AMONESTACIÓN POR ESCRITO.

C) SUSPENSIÓN EN EL EMPLEO, HASTA POR OCHO DÍAS, SIN GOCE DE SUELDO.

SIN QUE EL PATRÓN ESTÉ OBLIGADO A RESPETAR EN ORDEN DE PREFERENCIA LAS SANCIONES ENUNCIADAS, YA QUE SERÁ A SU LIBRE CRITERIO, APLICAR CUALESQUIERA DE ELLAS UNA VEZ DETECTADA UNA IRREGULARIDAD.

79.- PARA LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES ANTERIORES EL PATRÓN NO ESTARÁ OBLIGADO A AGOTAR EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN, YA QUE SERÁ A SU CRITERIO IMPLEMENTARLO O NO, POR LO QUE QUEDA EN APTITUD DE SANCIONAR AL TRABAJADOR UNA VEZ CONOCIDA LA IRREGULARIDAD, ESTO NO OBSTA PARA QUE SI LO DECIDE NO REALICE UNA INVESTIGACIÓN PREVIAMENTE A LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN O DE LA RESCISIÓN, CASO EN EL CUAL SI LO DECIDE EL PATRÓN DEBERÁN PARTICIPAR TODAS LAS PERSONAS QUE CONSIDERE NECESARIO, LLAMANDO A LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS.



SI SE DECIDE PRACTICAR LA INVESTIGACIÓN SE LEVANTARÁ UN ACTA EN QUE SE CONSIGNARÁ EL RESULTADO DE LA MISMA, AÚN CUANDO EL TRABAJADOR INCUPLADO O EL SINDICATO EN SU CASO SE HAYAN NEGADO A PARTICIPAR. EL ACTA SERÁ FIRMADA POR TODOS LOS QUE INTERVINIERON SI SE NEGAREN FIRMARÁ EL PATRÓN CON DOS TESTIGOS, Y SERÁ VALIDA Y SURTIRÁ TODOS LOS EFECTOS LEGALES CORRESPONDIENTES.

80.- CUALQUIER SANCIÓN SE HARÁ CONSTAR EN EL EXPEDIENTE DEL TRABAJADOR.

81.- EL PATRÓN PODRÁ SUSPENDER HASTA POR 8 DÍAS A LOS TRABAJADORES QUE INCURRAN EN IRREGULARIDAD EN EL EJERCICIO DE SUS LABORES, INCUMPLAN CON CUALQUIERA DE LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA LEY, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CONTRATO COLECTIVO, ESTE REGLAMENTO O CUALQUIERA DE LAS DISPOSICIONES QUE DICTE EL PATRÓN, O VULNEREN LAS PROHIBICIONES QUE DE ESTOS SE DERIVAN.

EN CASO DE REINCIDIR EN LOS HECHOS QUE MOTIVARON LA SANCIÓN DE SUSPENSIÓN EL PATRÓN PODRÁ RESCINDIR LA RELACIÓN LABORAL.

82.- EN LOS CASOS DE SUSPENSIÓN COMO SANCIÓN SE LE DARÁ LA GARANTÍA DE AUDIENCIA Y DEFENSA AL TRABAJADOR, Y VISTA AL SINDICATO TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS PARA QUE OCURRAN A LA AUDIENCIA EN CITA, Y ALEGUEN LO QUE A SU DERECHO CORRESPONDA, Y OFREZCAN PRUEBAS, DEBIÉNDOLO CITAR CUANDO MENOS CON 24 VEINTICUATRO HORAS DE ANTICIPACIÓN.

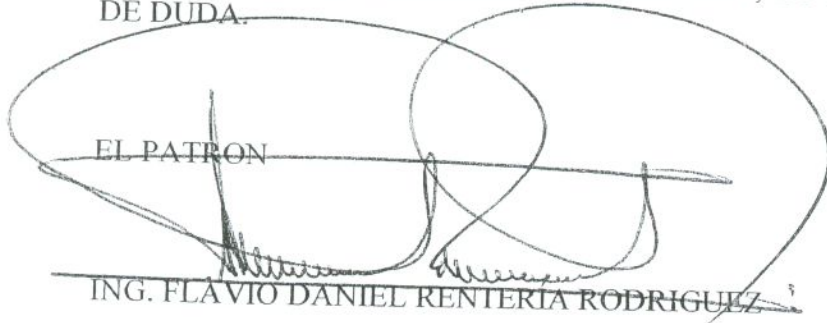
83.- EN CUANTO A LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SE DARÁ UNA VEZ QUE SE ACTUALICEN LAS CAUSAS SEÑALADAS EN EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY, SE REALICEN LAS PROHIBICIONES DERIVADAS DEL PROPIO CUERPO NORMATIVO, ADEMÁS LAS SEÑALADAS EN LAS DISPOSICIONES 64 FRACCIONES XI Y XII, 73 FRACCIONES I ÚLTIMO PÁRRAFO, II, III, IV, V, VI, VII, X, XI, XIII, XX, XXII, XXV, XXXIV, XXXVI Y XXIX, 75 FRACCIONES I, II, III, VI, VII, X, XII, XIV, XV, XVIII, XIX, XX, XXI, XXV, XXVII, XXIX, XXX, XXXI, XXXII Y XXXV, DE ESTE REGLAMENTO, EN EL ENTENDIDO QUE LAS CAUSAS DE RESCISIÓN EN CITA, SE MENCIONAN DE MANERA ENUNCIATIVA, NO LIMITATIVA, ES DECIR NO EQUIVALEN A TODAS LAS CAUSAS O MOTIVOS QUE PROVOCAN RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, POR LO TANTO DE EXISTIR OTRAS ANALOGAS DE CONFORMIDAD LO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 47 FRACCIÓN XV DE LA LEY EL PATRÓN PODRÁ RESCINDIR LA RELACIÓN LABORAL.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- EL PRESENTE REGLAMENTO EMPEZARÁ A SURTIR EFECTOS JURÍDICOS, TANTO EN LO GENERAL COMO EN LO PARTICULAR, AL MOMENTO DE SU DEPÓSITO ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, QUEDANDO EN APTITUD CUALQUIERA DE LAS PARTES DE PRESENTARLO ANTE LA AUTORIDAD CITADA.

ARTÍCULO SEGUNDO.- EL PRESENTE REGLAMENTO ES OBLIGATORIO Y DE OBSERVANCIA GENERAL PARA TODO EL PERSONAL QUE PRESTE SUS SERVICIOS DENTRO DE LA ENTIDAD, INCLUYENDO LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, COMPLEMENTA LO PACTADO EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CELEBRADO CON CADA UNO DE LOS TRABAJADORES, Y EN CASO DE QUE SE OPONGAN SUS DISPOSICIONES ENTRE SÍ, SE ESTARÁ A LO QUE PREVEA EL PRESNETE REGLAMENTO, LO MISMO SUCEDERÁ EN CASO DE DUDA.

EL PATRON



ING. FLAVIO DANIEL RENTERIA RODRIGUEZ

EL SINDICATO



CARLOS JOEL ALVARADO MACIAS  
SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO  
ÚNICO DE TRABAJADORES DEL PARQUE METROPOLITANO  
DE GUADALAJARA



## INDICE

|   |       |
|---|-------|
| CAPÍTULO I<br>DE LA JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO ..... | 01-05 |
| CAPÍTULO II<br>DE LOS DÍAS DE DESCANSO .....            | 05-06 |
| CAPÍTULO III<br>DEL SALARIO .....                       | 06-09 |
| CAPÍTULO IV<br>VACACIONES .....                         | 09-10 |
| CAPÍTULO V<br>INCIDENCIAS .....                         | 10-11 |
| FALTA INJUSTIFICADA.....                                | 11-12 |
| RETARDOS .....  | 12    |
| PERMISOS Y LICENCIAS .....                              | 12-14 |
| CAPÍTULO VI<br>DE LOS ASCENSOS .....                    | 14-15 |
| CAPÍTULO VII<br>PRESTACIONES .....                      | 15-19 |
| CAPÍTULO VIII<br>RIESGOS DE TRABAJO .....               | 19-22 |
| CAPÍTULO IX<br>DE LA CAPACITACIÓN .....                 | 22-23 |
| CAPÍTULO X<br>OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES .....    | 29    |
| CAPÍTULO XI<br>OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD .....         | 29-31 |

|   |       |
|---|-------|
| CAPÍTULO XII<br>PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES ..... | 31-5  |
| CAPÍTULO XIII<br>DE LAS SANCIONES .....                   | 35-36 |
| TRANSITORIOS .....  | 37    |