REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE CSDOCS, S.A. DE C.V

INDICE

CAPITULO I	DISPOSICIONES GENERALES
CAPITULO II	INGRESO
CAPITULO III	LABORES Y HORARIOS
CAPITULO IV	REGISTRO DE TIEMPO LABORADO
CAPITULO V	ENTRADAS Y SALIDAS
CAPITULO VI	DIAS, LUGARES Y FORMAS DE PAGO
CAPITULO VII	DESCUENTOS Y RETENCIONES
CAPITULO VIII	SEGURIDAD E HIGIENE
CAPITULO IX	MUJERES EMBARAZADAS Y TRABAJO DE MENORES
CAPITULO X	REGLAS GENERALES
CAPITULO XI	TELETRABAJO
CAPITULO XII	DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTOS
CAPITULO XIII	GENERALIDADES

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

De acuerdo a lo establecido en los artículos 423, 424 y 425 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, se elaboró el presente Reglamento Interior De Trabajo, integrado por una parte la empresa denominada **CSDOCS, S.A. DE C.V.** representada por **MARCO ANTONIO CARPIO RAMÓN** en su carácter de **REPRESENTANTE LEGAL**, que se dedica a la **CONSULTORÍA, DESARROLLO DE SOFTWARE, MANTENIMIENTO DE EQUIPO DE CÓMPUTO Y SOPORTE A USUARIO FINAL.** Con domicilio en Elvira No. 50, local 1 y 2, colonia Nativitas, alcaldía Benito Juárez, C.P. 03500, Ciudad de México.

Y por otra parte la **COMISIÓN MIXTA** de representantes de los trabajadores y de la empresa; En representación de la empresa **MARCO ANTONIO CARPIO RAMÓN** y **NORMA ANGÉLICA MORENO RODRÍGUEZ** en representación de los trabajadores **RAFAEL COTERA REYNOSO** y **ROXANA ROMERO BELTRÁN.**

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO que regirá el desarrollo de las Labores en la Sociedad denominada **CSDOCS, S.A. DE C.V.**, en el domicilio a que se hace referencia en las disposiciones generales, así mismo el presente reglamento es aplicable para las oficinas e instalaciones presentes o futuras de la empresa dentro de la República Mexicana.

Este Reglamento contiene las disposiciones obligatorias para todos los Trabajadores y Empleados de **CSDOCS, S.A. DE C.V.** (en adelante la Empresa), en términos del Artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo en vigor y demás aplicables; sin embargo, el Reglamento no incluye las reglas de orden técnico y administrativo, ya que estas solo competen a **la empresa;** sin embargo cuando estas sean indicadas o pactadas en contrato o algún otro, estarán obligados los trabajadores a observarlas como orden de trabajo. En todo lo relativo al trabajo, los **trabajadores** serán dirigidos e instruidos por los representantes de **la empresa** y de manera inmediata por sus jefes directos.

Este Reglamento es de carácter obligatorio para todo el personal en activo en la empresa, incluyendo a todos los trabajadores que ingresen con posterioridad a la fecha de depósito del mismo, sin distinción de puestos o especialidad laboral, y regirá en las oficinas de **la empresa** o en cualquier lugar donde se tengan oficinas, ya sea presentes o futuras, o en centros de trabajo en donde se labore con motivo de las operaciones propias de **la empresa**, en virtud de estar subordinados a la Empresa, en los términos que indican los Artículos 8, 20, 31 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo. En contra de su aplicación y contenido, no podrá alegarse ignorancia o desconocimiento de sus disposiciones en virtud de que el Reglamento cumplirá con todos los requisitos de publicidad que establece la Ley Federal del Trabajo, las contravenciones a cualquiera de los artículos establecidos en el presente reglamento serán sancionadas de acuerdo con lo dispuesto a cada caso.

Este Reglamento se entregará a todo aquel Trabajador o Empleado al momento de su contratación y estará disponible y accesible para todos los colaboradores.

Adicional a las normas que establece este Reglamento y de las órdenes que emanen de los superiores relacionadas con el trabajo contratado, los Trabajadores quedan obligados a enterarse y acatar las disposiciones de carácter técnico y administrativo que la Empresa dicte por escrito y que se publiquen en los tableros de avisos y diferentes medios internos de comunicación.

Cualquier infracción o incumplimiento a las disposiciones de este Reglamento y a las contenidas en los avisos y órdenes que se mencionan en el párrafo anterior, serán consideradas como desobediencia a una orden relativa al trabajo contratado con las consecuencias legales que esto con lleve.

El personal con facultades de mando será responsable de vigilar y hacer que se cumplan las disposiciones en los términos que señala el presente Reglamento y las normas que en el futuro se establezcan.

Para simplificación y comprensión del presente reglamento, se adoptan los siguientes términos:

a) Reglamento. - El Presente Reglamento Interior de Trabajo.

b) Ley. - La Ley Federal del Trabajo.

c) Contrato. - Contrato Individual de Trabajo.

d) Empresa. – CSDOCS, S.A. DE C.V.

e) Todos los Empleados en general/todo el personal/los colaboradores/los trabajadores: Se entenderá a todo el personal, administrativo y operativo al servicio de la EMPRESA.

f) Instalaciones. - Las áreas de trabajo a cargo de la empresa, que tengan establecidas, como Matriz, o sucursales presentes o futuras y/o los que se lleguen a establecer.

g) Lugar de trabajo. - El sitio que tenga el EMPLEADO designado o que se le designe, para el desempeño de sus labores, incluyéndose en esta definición, las localidades, lugares o espacios donde se le indique al trabajador, realizar una actividad laboral.

h) Jornada Laboral.- Periodo de tiempo en el cual EL EMPLEADO estará a disposición de LA EMPRESA conforme al horario pactado mediante Contrato Individual.

i) Trabajo.- Prestación de servicios personales subordinados de EL EMPLEADO a favor de LA EMPRESA a cambio de una contraprestación conforme a la Ley Federal del Trabajo, misma que incluye toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

CAPITULO II INGRESO

Los datos y referencias que EL PERSONAL proporcione al llenar su solicitud de empleo deberán ser verdaderos, así mismo, deberán ser cubiertos todos y cada uno de los requisitos que le sean solicitados para proceder a su contratación.

Los requisitos para ingresar a LA EMPRESA serán establecidos en la Política de contrataciones y con el apego al perfil del puesto, el cual requerirá llenar previamente una solicitud que contendrá por lo menos los siguientes datos:

1.- Nombre completo
2.- Fecha de ingreso
3.- CURP
4.- Comprobante de domicilio actualizado
5.- RFC
6.- Estado Civil
7.- Nacionalidad
8.- Sexo
9.- Estudios realizados
10.- Domicilio
11.- Trabajos anteriores
12.- Dos referencias laborales
13.- Credencial de Elector
14.- Edad
15.- Designación de beneficiarios

Todo aspirante deberá tener por lo menos 18 años cumplidos; en los casos en que sea necesario que, EL TRABAJADOR requiera aprobación expresa de las autoridades para desempeñar el trabajo contratado, será requisito indispensable que EL TRABAJADOR presente título certificado, diploma, licencias, autorizaciones y/o demás documentos que fijen las leyes y reglamentos aplicables que sean necesarios para la prestación del servicio.

La falta de cumplimiento de esta obligación será motivo suficiente para dejar de admitir al aspirante y en su caso, se suspenderán los efectos de la relación de trabajo en los términos de la Fracción VII del Artículo 42 de la Ley.

La falsedad comprobada de esta información será causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para LA EMPRESA de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 47 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

LA EMPRESA podrá rescindir el contrato sin responsabilidad alguna dentro de los primeros treinta días de servicio en caso de que, a su juicio, EL EMPLEADO no reúna los requisitos de competencia y aptitud necesaria, tal como lo dispone la Fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, o si descubre que el empleado hizo declaraciones incorrectas, falsas o incompletas al llenar su solicitud de trabajo.

EL PERSONAL al servicio de LA EMPRESA está obligado a notificar por escrito y en forma inmediata cualquier cambio relacionado con sus datos personales, tales como domicilio, teléfono y estado civil, en la inteligencia de que, en caso de no hacerlo, se consideraran como actuales los últimos datos proporcionados para todos los efectos de la Ley Federal del Trabajo.

Todo EL PERSONAL de nuevo ingreso al servicio de LA EMPRESA se sujetará a los exámenes y estudios de admisión técnicos, psicológicos, médicos y socioeconómicos que determine LA EMPRESA, debiendo también, cubrir todos y cada uno de los requisitos que le sean solicitados por ésta.

LA EMPRESA podrá proporcionar un gafete de identidad a todo EL PERSONAL, mismo que deberá portar dentro de las instalaciones durante las horas de. El extravío o destrucción del mencionado gafete deberá ser notificado de inmediato al departamento de Talento para su reposición, reglamentándose que el costo de dicha reposición será a cargo de EL TRABAJADOR.
En los casos de reposición por desgaste debido al uso normal del gafete, el costo de la reposición será asumido por LA EMPRESA. Al término de la relación laboral, o en el momento en que LA EMPRESA lo solicite, EL EMPLEADO deberá entregar al departamento de Talento, o a quien este designe, su gafete y toda herramienta u objeto (ejemplo: uniforme) entregado por LA EMPRESA para el cumplimiento del trabajo contratado.

CAPITULO III LABORES Y HORARIOS

OPERACIÓN. Las labores de LA EMPRESA se desarrollarán conforme a la jornada pactada mediante contrato individual de trabajo, cumpliendo con lo estipulado en la Ley, desarrollando actividades de acuerdo al puesto para el que se le contrató y requerimientos técnicos y de logística que necesite desarrollar para la Empresa, entre otras.

- LOS EMPLEADOS gozarán de vacaciones y prima vacacional en los términos del Capítulo IV del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo.

- Son días de descanso obligatorio para LOS COLABORADORES:
  I. El 1o. de enero;
  II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
  III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
  IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre;
VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
VIII. VIII. El 25 de diciembre, y
IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En los días de descanso obligatorio señalados anteriormente en este punto, LOS TRABAJADORES y LA EMPRESA, determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios en LA EMPRESA. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente y/o en su defecto y/o el Tribunal/o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrá derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado en términos de la Ley Federal del Trabajo.

JORNADA DE TRABAJO: La jornada de trabajo será legal y dentro de los límites establecidos en la Ley Federal de Trabajo, y de acuerdo con lo anterior, LA EMPRESA fijará los horarios de entrada y salida en jornadas continuas o discontinuas, jornadas completas o reducidas, roles y turnos de trabajo, horarios de comida, días de descanso semanal y vacaciones del personal, respetando en todo caso lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

Los colaboradores deberán iniciar su jornada en él aérea designada previamente, lugar y departamento teniendo como descanso el día Domingo de cada semana; además tendrán tiempo para toma de alimentos, decidiendo el lugar para tomar dicho tiempo, por lo que no es computable como jornada efectiva este período de tiempo.

LA EMPRESA, en caso de ser necesario podrá señalar a LOS COLABORADORES, horarios diferentes cuando por el trabajo a desarrollar se requiera que entren antes o después que los demás trabajadores, respetándose en todos los casos, el número de horas tope que la Ley señala para cada turno.

En caso de necesidad o para el mejor desempeño de las labores en cualquier área, LA EMPRESA podrá hacer cambios a la jornada, días, descansos, horarios, siempre y cuando se respeten los derechos que la Ley Federal del Trabajo confiere a los trabajadores.

A los colaboradores les está prohibido laborar tiempo extra y para que esto suceda, es requisito indispensable que LA EMPRESA, si tiene interés en que algún empleado labore horas extras, LA EMPRESA otorgue por escrito una orden firmada en ese sentido en donde se especifique las horas y los días a laborar, en el entendido que la falta de este escrito no está el trabajador autorizado para laborarlas y por lo tanto no se le cubrirán, el mismo deberá ser autorizado por Jefe inmediato y/o Supervisor inmediato.

DURACIÓN DE JORNADA. La jornada de trabajo se computará desde el momento en que EL TRABAJADOR o EMPLEADO registre su asistencia, debiendo ser precisamente a la hora indicada en la Política de Asistencia y Horarios o en su contrato individual de trabajo, según corresponda. La jornada de trabajo concluirá precisamente en el lugar de trabajo a las horas de salida fijadas por LA EMPRESA y/o el jefe inmediato, de conformidad con lo establecido en el presente. Así mismo, el registro de su salida deberá realizarse en el momento de concluir EL TRABAJADOR su jornada tomándose en cuenta que deberá hacerlo antes de cambiarse el uniforme o realizar cualquier acto personal no propio de sus labores.

CAPITULO IV REGISTRO DE TIEMPO LABORADO

1. El registro de la asistencia de los TRABAJADORES se realizará mediante listas de asistencia; la forma en que los trabajadores registrarán su asistencia será a través de llenado en forma escrita, manual, personal y diaria de su entrada y salida, ubicadas en los accesos de los centros de trabajo de LA EMPRESA.

2. Es obligación de todos los TRABAJADORES registrar las horas en que inician, suspenden, reanudan y/o concluyen sus labores, así sea que los alimentos sean tomados dentro o fuera de las instalaciones de empresa, por cualquier tiempo mínimo que fuera.

En ninguna circunstancia se permite llevar a cabo cualquier acción que tenga como efecto alterar de cualquier forma los registros de entrada o salida de cada trabajador. Cuando algún colaborador sea sorprendido infringiendo esta disposición, será acreedor a la sanción correspondiente.

CAPITULO V ENTRADAS Y SALIDAS

El ingreso y salida de los TRABAJADORES, será permitido solo en los horarios establecidos por LA EMPRESA, para el ingreso o salida del personal, fuera de los horarios habituales, deberá de solicitar autorización de LA EMPRESA y/o jefe inmediato.

ASISTENCIA

JUSTIFICACION DE FALTAS. PARA TODOS LOS TRABAJADORES, cuando se vean obligados a faltar a su trabajo sin previo permiso, deberá a la hora de entrada dar aviso a su jefe inmediato, indicando el lugar o domicilio donde se encuentre y justificar su falta de asistencia dentro de un plazo que no exceda a 24 (veinticuatro) horas.

En caso de que la falta se deba a enfermedad, el único documento que justificará sus inasistencias será el certificado de incapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que el Trabajador deberá acudir de inmediato a la clínica u hospital que le corresponda de acuerdo a su domicilio a que le expidan el Certificado de Incapacidad mismo que deberá de presentar a su jefe inmediato y/o al responsable del departamento de Talento en un término no mayor a 24 (veinticuatro) horas después de su fecha de expedición.

Independientemente de que EL TRABAJADOR, no quiera hacer uso de los servicios médicos del Seguro Social, de cualquier forma, estará obligado a acudir al médico de dicho Instituto a fin de que este, en su caso, le expida el certificado de incapacidad si procede.

LA EMPRESA se reserva el derecho de constatar los casos de enfermedad reportados.

LA EMPRESA podrá otorgar hasta 5 (cinco) días de permiso sin goce de sueldo durante el año natural, previa autorización de LA EMPRESA y/o jefe inmediato, haciéndose la deducción correspondiente en el pago de la catorcena y/o mensual inmediata o la que aplique.

Las sanciones correspondientes a este capítulo serán conforme a lo que se estipule en este Reglamento.

CAPITULO VI DIAS, LUGARES Y FORMAS DE PAGO

Los salarios serán cubiertos por LA EMPRESA cada quince días, de conformidad con las normas particulares ya establecidas en la carta de autorización por concepto de pagos electrónicos, que fue firmada ante Institución Bancaria por cada uno de LOS TRABAJADORES.

Para los efectos de lo establecido en el párrafo anterior, y para la seguridad de los intereses de LOS TRABAJADORES, los salarios y prestaciones devengadas serán depositados en la cuenta bancaria que para tal efecto LA EMPRESA abrirá para cada trabajador en una Institución Bancaria; LOS TRABAJADORES podrán hacer retiros mediante el uso de la tarjeta plástica y del número confidencial de identificación personal (NIP).

Toda reclamación por error en la liquidación de salarios o para el caso de que por error no se haya efectuado el pago, deberá hacerse dentro de los primeros diez días naturales a partir del día que se realizó la transferencia bancaria, como límite de plazo para hacer valer cualquier observación de lo contrario, se entiende por recibida de conformidad y de acuerdo con los conceptos señalados.

El estado de cuenta emitido por el Banco en donde aparezcan los asientos de las operaciones y movimientos, junto con las nóminas de LA EMPRESA, tendrá la validez de prueba plena para demostrar el monto y pago de salarios y prestaciones a LOS TRABAJADORES.

LOS TRABAJADORES deberán conservar en su poder el Estado de Cuenta que el Banco emita donde aparezcan los asientos de las operaciones y movimientos, el cual les llegará directamente, y tendrá la obligación de exhibirlo para cualquier aclaración o demostración.

CAPITULO VII DESCUENTOS Y RETENCIONES

LA EMPRESA podrá efectuar descuentos a los salarios de LOS TRABAJADORES, las cantidades que correspondan, entre otras, a los siguientes conceptos:

VII.1.1. Impuesto sobre remuneraciones al trabajo de conformidad con lo establecido en la Ley del Impuesto sobre la Renta.

VII.1.2. Diferencia de Impuesto Sobre Productos de Trabajo con cargo al Empleado.

VII.1.3. Abonos y mantenimiento al Instituto Nacional de Fomento de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

VII.1.4. Cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

VII.1.5. Anticipo de sueldo; LA EMPRESA descontará todo salario o concepto pagado anticipadamente.

VII.1.6. Lo señalado en el Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

VII.1.7. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretados por autoridad competente.

VII.1.8. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

VII.1.9. Cualquier otra que, por disposición legal, convencional o por imperativo judicial deba ser descontada por parte de LA EMPRESA y/o patrón.

CAPITULO VIII SEGURIDAD E HIGIENE

En todo tiempo LOS TRABAJADORES deberán observar en forma comunicativa, no limitativa, las siguientes reglas y medidas de seguridad:

VIII.1.1. Al ocurrir un accidente de trabajo de cualquier naturaleza, el personal involucrado está obligado a dar aviso inmediatamente a su jefe inmediato, para que la Empresa tome las medidas necesarias que procedan y elabore el informe de accidentes a las autoridades respectivas y al Instituto Mexicano del Seguro Social.

VIII.1.2. Cualquier TRABAJADOR O EMPLEADO que presencie un accidente que le ocurra a otra persona dentro de las instalaciones, queda obligado a ponerlo de inmediato en conocimiento de su jefe inmediato, o en ausencia, en conocimiento de cualquier otro supervisor de LA EMPRESA.

VIII.1.3. La provocación intencional y la simulación de accidentes de trabajo será un motivo de aplicación de sanción AL TRABAJADOR de acuerdo con lo señalado en este Reglamento.

VIII.1.4. Si se comprueba que EL TRABAJADOR O EMPLEADO padece de una enfermedad contagiosa y/o infecciosa, se suspenderá la Relación de Trabajo, en términos del Artículo 42 Fracción I y del Artículo 43 Fracción I de La Ley Federal del Trabajo y, en consecuencia, se suspenderá temporalmente la obligación de prestar el servicio y pagar el salario; dicho salario deberá ser cubierto por el Instituto Mexicano del Seguro Social sin responsabilidad para EL TRABAJADOR y LA EMPRESA. Dicha suspensión surtirá efectos desde la fecha en que LA EMPRESA tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la fecha en la que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que se termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social 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 las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

VIII.1.5. TODOS LOS TRABAJADORES quedan obligados a someterse a los tratamientos médicos y a las medidas higiénicas que dicten las autoridades sanitarias o el servicio médico de LA EMPRESA.

VIII.1.6. LA EMPRESA no está obligada a aceptar informes, dictámenes, incapacidades o certificaciones de enfermedades, expedidas por médicos que no estén al servicio de LA EMPRESA o de las del Seguro Social dentro de sus funciones.

VIII.1.7. TODO EL PERSONAL deberá abstenerse de ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros, la de terceras personas o la de los bienes de LA EMPRESA.

VIII.1.8. Las rutas de evacuación y los equipos de seguridad deberán mantenerse en todo momento libre de obstrucción, que impidan su uso inmediato; cuando por labores de aseo o reparación deban ser obstruidos o removidos de sus lugares, tendrán que ser reinstalados nuevamente y dejados en condiciones de uso.

VIII.1.9. LOS COLABORADORES deberán abstenerse de operar máquinas o equipos cuyo manejo no corresponda a sus actividades, o sin estar autorizado para ello, es obligación de TODOS LOS TRABAJADORES el cuidar las herramientas e implementos de trabajo. En caso de mal uso, daños o pérdidas de los mismos, serán cubiertos por el personal responsable, de conformidad con el artículo 110 de la Ley Federal de Trabajo.

VIII.1.10. Con relación a las medidas de seguridad e higiene, LOS TRABAJADORES deberán de observar las disposiciones que al efecto señalen las normas y reglamentos correspondientes, así como las autoridades competentes y LA EMPRESA. La negativa de algún TRABAJADOR a adoptar las medidas preventivas o de seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes, dependiendo de su gravedad, podrá ser motivo suficiente para la rescisión de su relación de trabajo sin responsabilidad alguna para LA EMPRESA.

VIII.1.11 Queda estrictamente prohibido introducir a LA EMPRESA personas extrañas y/o ajenas a esta, sin la debida autorización por escrito.

VIII.1.12 LOS TRABAJADORES tienen estrictamente prohibido presentarse a trabajar en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas, narcóticos o similares.

VIII.1.13 Por ningún motivo, LOS EMPLEADOS durante los periodos de incapacidades temporales médicas o de pre y postnatales deberán presentarse en los centros de trabajo, salvo para la entrega de los certificados correspondientes.

VIII.1.14 Las mujeres embarazadas, no deberán realizar ninguna labor insalubre o peligrosa, labores que deberán estar en cumplimiento con el artículo 167 de la ley federal del trabajo.

VIII.1.15 Para evitar accidentes de trabajo, LOS COLABORADORES deberán observar las medidas convenidas y aprobadas por la Empresa, en beneficio de LOS COLABORADORES y de la Seguridad general de LA EMPRESA.

VIII.1.16 Deberán presentarse a trabajar en buenas condiciones generales de salud.

VIII.1.17 Para el caso de que hubiese una Emergencia Sanitaria, Pandemia Contingencia, etc., EL COLABORADOR deberá sujetarse a los protocolos que se establezcan por parte del Gobierno y LA EMPRESA, buscando cuidar y prevenir la salud de TODOS LOS COLABORADORES.

Todas aquellas que impongan la ley y los reglamentos vigentes, y que no estén contempladas en el presente. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos será motivo suficiente para que el accidente no se reconozca como accidente de trabajo.

CAPITULO IX MUJERES EMBARAZADAS Y TRABAJO DE MENORES

IX.1. LAS COLABORADORAS embarazadas no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud; no podrán laborar en actividades insalubres, peligrosas, trabajo nocturno, ni en horas extraordinarias.

IX.2. Gozarán de los descansos y demás consideraciones establecidas en el Titulo Quinto de la Ley Federal del Trabajo.

IX.3 Las madres trabajadoras gozarán de los derechos establecidos en los artículos 170 y 172 de la Ley Federal del Trabajo.

IX.4 Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años.

CAPITULO X REGLAS GENERALES

X.1. Por el simple hecho de aceptar el trabajo, se entiende que EL TRABAJADOR acepta cumplir las disposiciones de su Contrato de Trabajo, así como también el presente Reglamento, y las disposiciones contenidas en las diversas Políticas y procedimientos, y las demás reglas de orden técnico y administrativo que directamente formule LA EMPRESA para la ejecución de los trabajos, los cuales serán dadas a conocer al personal.

X.2. Tales reglas, políticas y procedimientos podrán ser modificadas, adicionadas o suprimidas por LA EMPRESA con el único requisito de darlas a conocer a sus TRABAJADORES, siendo actualmente las siguientes, entre otras:

X.2.1. TODOS LOS TRABAJADORES están obligados a desarrollar su trabajo ajustándose a las normas establecidas por LA EMPRESA, cumpliendo lo dispuesto en la Ley Federal de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo a quien aplique, el presente Reglamento, así como, las diversas políticas, procedimientos y las demás reglas de orden técnico y administrativo.

X.2.2. LOS COLABORADORES podrán ingerir sus alimentos, descansar o realizar actividades de índole análoga, **ÚNICAMENTE EN LAS ÁREAS Y HORAS PERMITIDAS** para ese fin, de las cuales LOS TRABAJADORES, no se encontrarán a disposición de LA EMPRESA. Cualquier infracción a lo aquí dispuesto, se considerará como desobediencia grave y será sancionada de acuerdo con la Ley y al presente Reglamento.

X.2.3. Todos los escritorios y equipo de trabajo son propiedad de LA EMPRESA, y por lo tanto, se encuentran sujetos a inspección en cualquier momento por parte de LA EMPRESA y ante la presencia de EL COLABORADOR que haga uso de ellos y el área de Talento.

X.2.4. TODO EL PERSONAL está obligado a ejecutar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

X.2.5. De conformidad con el Artículo 56 BIS de la Ley Federal del Trabajo, LOS TRABAJADORES podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, entendiéndose como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en sus contratos individuales de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realicen LOS TRABAJADORES, quienes reconocen y aceptan que dichas actividades o tareas similares, conexas o complementarias que desempeñen deberán considerarse debidamente remuneradas con el salario pactado con LA EMPRESA a que tengan derecho.

X.2.6. Es obligación de TODO EL PERSONAL, tratar con absoluto comedimiento, amabilidad, cortesía y respeto a sus subordinados, compañeros de trabajo, jefes inmediatos, clientes o público en general.

X.2.7. Es obligación de LOS COLABORADORES informar a su jefe inmediato del centro de trabajo, sobre las quejas o comentarios que escuchen por parte de los clientes y/o empleados, con el fin de corregir la atención o detectar posibles deficiencias en el servicio que LA EMPRESA proporciona.

X.2.8. Es deber de todos LOS TRABAJADORES acudir a laborar debidamente aseados y bien presentados.

X.2.9. TODOS LOS COLABORADORES, deberán presentarse puntualmente al desempeño de sus labores; deberán registrar hora de entrada, hora de salida para consumir sus alimentos, de nueva cuenta la hora de entrada para continuar su jornada de trabajo, así como checar a la hora de salida con la cual concluirán sus labores del día, según el sistema establecido, con el fin de validar los registros que en ella se hagan.

X.2.10. Guardar escrupulosamente la información confidencial que conozca de la EMPRESA sobre aspectos administrativos, ventas, investigación, producción, software, etc.; así mismo, deberán cumplir con el convenio de confidencialidad. Por ningún motivo EL TRABAJADOR debe compartir esta información con personas ajenas a LA EMPRESA, quien lo haga será sujeto de las sanciones y/o delitos que prescribe la ley.

X.2.11. Cumplir con los protocolos que tenga LA EMPRESA y/o patrón para prevenir la discriminación por razones de género, atención de casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual, así como, erradicar el trabajo forzoso e infantil; estipuladas en la política de Igualdad laboral y No discriminación.

X.2.12. Cumplir con las medidas que le señale LA EMPRESA para prevenir enfermedades y accidentes de trabajo contenidas en el presente reglamento y en las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo para su seguridad y protección.

X.2.13. Tomando en consideración que LA EMPRESA presta servicios para varios clientes en sus distintos establecimientos, LOS EMPLEADOS estarán obligados a presentarse a laborar en cualquiera de los establecimientos que LA EMPRESA les indique, pero dicha situación de ninguna manera los vinculará laboralmente con las

compañías a las cuales preste servicios LA EMPRESA, ya que no estarán sujetos a la subordinación de estas, ni recibirán remuneración alguna de ellas.

X.2.14. Se sujetarán a todas las leyes y reglamentos que prohíben la divulgación en cualquier forma respecto a los servicios encomendados de naturaleza confidencial, y están obligados a guardar estricta reserva de la información, procedimientos y todos aquellos hechos y actos que con motivo de su trabajo sean de su conocimiento, por lo tanto, se obligan a no utilizar ni por si, ni por interpósita persona, en su beneficio o en beneficio de terceras personas, ya sea directa o indirectamente la información, actos y demás hechos que sean de su conocimiento en especial toda aquella información, procedimientos, secretos comerciales, secretos personales, industriales, administrativos y de fabricación, así como todos aquellos asuntos de los que directa o indirectamente tengan conocimiento por razón de su empleo etc., que se encuentren protegidos por la ley, incluso después de concluida la relación de trabajo.

X.2.15. Realizar los exámenes de evaluación que LA EMPRESA le indique.

X.2.16. Todas aquellas que impongan la Ley, los reglamentos vigentes y que no se encuentre contempladas en el presente reglamento, así como, las demás análogas derivadas del sentido de la colaboración y armonía que debe prevalecer en la relación de trabajo, partiendo de la base de la buena fe de las partes.

X.3. Son prohibiciones para TODO EL PERSONAL al servicio de LA EMPRESA las siguientes:

X.3.1. Entrar o permanecer en lugares distintos a los asignados para el desempeño de sus funciones, sin autorización de LA EMPRESA.

X.3.2. Negarse sin causa justificada a tomar o asistir a los cursos de capacitación y/o adiestramiento, así como, aquellos cursos para incrementar la productividad de LA EMPRESA, de conformidad con los planes y programas que para tal efecto están establecidos, siempre y cuando se respete la jornada laboral de LOS TRABAJADORES y los mismos sean dentro de sus horarios laborales.

X.3.3. PARA COLABORADORES queda prohibido regresar al comedor una vez que haya registrado su asistencia a la conclusión del tiempo otorgado para ingerir sus alimentos.

X.3.4. PARA COLABORADORES, permanecer en el área de registro de asistencia una vez que haya registrado la misma.

X.3.5. Informar a terceros, considerándose como tales, los compañeros de trabajo o superiores, cualquier número confidencial o contraseña que le sea asignada para desempeñar sus actividades y de la cual, EL COLABORADOR sea poseedor.

X.3.6. Sustraer de LA EMPRESA documentos, sin autorización del jefe inmediato, así como útiles de trabajo, mercancía o cualquier clase de objetos propiedad de la misma.

X.3.7. Utilizar, para uso personal, venta o renta, cualquier producto que sea propiedad de la Empresa.

X.3.8. Portar armas o artículos punzocortantes, durante las horas de trabajo o guardar las mismas en las estaciones de trabajo, escritorios u otro lugar dentro de LA EMPRESA.

X.3.9. Hacer cualquier tipo de propaganda o repartir avisos o publicidad, que no sean proporcionados y autorizados por LA EMPRESA.

X.3.10. Hacer colectas, rifas, tandas, venta o distribución de productos de cualquier tipo en forma personal dentro de las instalaciones de LA EMPRESA.

X.3.11. Realizar cualquier actividad que sea negativa para el buen clima de trabajo de LA EMPRESA.

X.3.12. Utilizar los teléfonos de LA EMPRESA para asuntos particulares, sin autorización del jefe inmediato.

X.3.13. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo, en el cual LA EMPRESA y/o patrón actuará de manera contundente, de acuerdo con lo estipulado en la Política de Acoso Sexual.

X.3.14 Concurrir el trabajador a sus labores portando algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

X.3.15 Usar las herramientas suministradas por LA EMPRESA para objeto distinto de aquel al que están destinadas.

X.3.16 Ofrecer, prometer o conceder, directa o indirectamente, beneficios personales indebidos a empleados públicos o privados del país o del extranjero. En consecuencia, queda prohibido cualquier tipo de conducta corrupta tales como ofrecer dinero a cambio de un beneficio, invitaciones a restaurantes o eventos deportivos, comidas y bebidas en acontecimientos, pago de gasto de viaje personales, obsequios y otros beneficios personales hacia empleados o representantes de otras empresas, cuando su valor total y las circunstancias concretas puedan llevar a pensar que se espera algún tipo de conducta por parte del beneficiario de dicho trato preferencial como contraprestación.

X.3.17 Utilizar y/o navegar en internet y/o los medios de comunicación electrónicos para asuntos personales por mera distracción de forma excesiva, indebida o por tiempos prolongados.

Las anteriores prohibiciones sólo tienen carácter enunciativo y no son limitativas, por lo cual pueden modificarse, adicionarse o suprimirse a juicio de LA EMPRESA, y son complementarias a aquellas referidas en la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO XI TELETRABAJO

XI.1.1 Este capítulo se regirá PARA COLABORADORES que deberán contar con autorización de su Jefe Inmediato; entendiéndose como teletrabajo a las actividades que, bajo las disposiciones del capítulo XII BIS de la Ley Federal del Trabajo, se lo permitan y, cuando las relaciones laborales se desarrollen más del 40% del tiempo en el domicilio de EL TRABAJADOR bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por este y prestarán sus servicios personales, remunerados y subordinados en lugar distinto a las instalaciones de LA EMPRESA y utilicen las tecnologías de la información y la comunicación.

XI.1.2 Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito que contendrá lo establecido en los Artículos 25 y 330B de la Ley Federal del Trabajo y cada una de las partes conservará un ejemplar.

XI.1.3 Los mecanismos que garantizarán la vinculación y contacto entre LA EMPRESA y las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo la modalidad de teletrabajo son: de manera enunciativa, más no limitativa:

A. Aplicaciones digitales, entre estos se encuentra whatsapp, Google, duo, telegrama, WeChat, entre otros.
B. Sistemas de video conferencia, entre estos se encuentra Zoom, Google, hangoust, Skype.

C. Base de datos y sistemas de información, entre estos se encuentra We transfer, Google drive, Dropbox, One drive, entre otros.
D. Software de colaboración, entre estos se encuentra Microsoft Teams, Skype, entre otros.
E. Correo electrónico, entre estos se encuentra, Gmail, Outlook, Hotmail, etc.
F. Sistemas de telefonía, entre estos se encuentra equipos móviles o whatsapp, Google, duo, telegrama, Wechat, etc.

Sin menoscabo a lo señalado en este punto, se establecerá de manera individual en el documento donde consten las condiciones de trabajo, los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, la descripción y monto que LA EMPRESA pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo, etc., en términos del artículo 330-B de la Ley Federal del Trabajo.

XI.1.4 Se facilitarán los mecanismos de comunicación y difusión a distancia, con lo que cuente la empresa, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva en términos de la Ley Federal del Trabajo.

XI.1.5 LA EMPRESA se obliga a cumplir con las obligaciones señaladas en el artículo 330-E de la Ley, entre estos se encuentra: proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de equipos necesarios para el teletrabajo. Así mismo LOS TRABAJADORES deberán cumplir con sus obligaciones señaladas en el artículo 330-F de la Ley Federal del Trabajo.

XI.1.6 Se podrá dar el cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, debiendo ser de manera voluntaria y establecido por escrito conforme a la Ley Federal del Trabajo, teniendo las partes el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual se podrá pactar para hacer válida su voluntad.

XI.1.7 Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo serán proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Solamente se utilizarán cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.

CAPITULO XII DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTOS

XII.1. La contravención por parte de algún COLABORADOR a las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, en los contratos individuales de trabajo o en este Reglamento, así como el incumplimiento de las reglas técnicas y administrativas establecidas por LA EMPRESA, o bien, en las políticas y procedimientos dictadas por este, darán lugar a la imposición de medidas disciplinarias o sanciones o en su caso a la rescisión de la relación de trabajo, siendo estas acciones que LA EMPRESA tendrá la facultad de aplicar.

XII.2. Las infracciones señaladas en los Artículos 47 y 185 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se describen, además de las expresamente indicadas en el presente Reglamento para cada caso en particular, ameritan la rescisión de la relación de trabajo de algún TRABAJADOR:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

1. Por engaño del trabajador, con certificados falsos o referencias en los que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

2. Incurrir el trabajador durante sus labores en falta de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la Empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

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

4. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

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

6. 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.

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

8. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

9. Revelar el trabajador los secretos de fabricación y/o diseño o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Empresa.

10. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

11. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

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

13. 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. Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

14. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

15. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo.

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

17. Cuando el trabajador de confianza incurra en acciones u omisiones que sean motivo razonable de pérdida de la confianza.

La empresa cuando despida a un trabajador por alguna causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón en términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, este deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al **TRABAJADOR** en el momento mismo del despido o bien comunicarlo al Centro de Conciliación, dentro de los 5 días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado de EL TRABAJADOR a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

Sin perjuicio de los demás actos u omisiones consignados en la Ley, de manera enunciativa mas no limitativa, para efectos de las causas de rescisión a que se refiere la fracción XV del citado Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, las partes están de acuerdo y conformes en considerar como análogas a las causales de rescisión las siguientes acciones:

1. Revelar cualquier tipo de información propiedad de la Empresa o dar a conocer a cualquier persona las claves o contraseñas de acceso a los sistemas de la compañía (análoga a la X.2.9).

2. Poseer o portar cualquier arma (cualquier objeto que sea utilizado para atacar o defenderse), dentro de las instalaciones de la Empresa salvo el personal autorizado (análoga a la X.2.2).

3. Guardar o poseer en su casillero o caja de herramientas productos de la compañía sin la etiqueta de venta a Empleados (análoga a la X.2.2).

4. Utilizar el tiempo de su jornada de trabajo en labores o trabajos propios o de terceras personas o en actividades que no sean las que se la hayan asignado (análoga a la X.2.11).

5. Consumir drogas dentro de las instalaciones o asistir a laborar bajo la influencia de una droga enervante sin existir prescripción médica para ello (análoga a la X.2.13).

6. Poseer drogas dentro de las instalaciones de la Empresa, cualquiera que sea el motivo (análoga a la X.2.13).

7. Realizar actividades inseguras o riesgosas que pongan en peligro la propia integridad física o la de sus compañeros de trabajo (análoga a las X.2.7 y X.2.12).

8. Vender, sustraer o regalar las mermas del producto, el material de exhibición, cartón, etc., para beneficio personal o de terceros. (análoga a la X.2.2).

9. Disponer del dinero de la Empresa o de terceros relacionados con la misma sin autorización previa, independientemente del monto. (análoga a la X.2.2).

❖ Además de las que aparezcan en este Reglamento.

En adición, LA EMPRESA podrá establecer las medidas disciplinarias para el caso de incumplimiento de LOS TRABAJADORES a lo señalado en el presente reglamento o para los casos no previsto o análogos, los cuales se podrán de cuatro clases:

A) Amonestación verbal.
B) Amonestación escrita con registro en el expediente del responsable (acta administrativa); o
C) Suspensión en el trabajo, siendo de la forma siguiente falta leve suspensión de 1 a 2 días sin goce de salario, falta intermedia de 3 a 4 días sin goce de salario, falta grave de 6 a 8 días sin goce de salario.
D) Desvinculación sin responsabilidad para el patrón.

Las sanciones se fijarán discrecionalmente por LA EMPRESA, atendiendo a la gravedad de la falta y a la frecuencia con que EL TRABAJADOR incurra en la misma.

Lo anterior independientemente de que LA EMPRESA, podrá rescindir justificadamente la relación de trabajo si EL TRABAJADOR incurriera en alguna de las causas establecidas para tal efecto.

A continuación, se describen las medidas disciplinarias específicas dependiendo de la conducta en que incurran LOS TRABAJADORES al servicio de LA EMPRESA:

1. Faltas de Asistencia Injustificadas:

a. Primera vez: Pérdida del Premio de Asistencia.
b. Segunda vez: Suspensión de 1 día sin goce de salario de ingreso total diario.
c. Tercera vez: suspensión por 3 días sin goce de salario de ingreso total diario.

Las faltas de asistencia se computan en un periodo de treinta días naturales, contados a partir de la primera falta.

2. Retardos PARA COLABORADORES:

a. Primero y segundo retardo entre los minutos 6 y 15 excedidos de la hora de entrada: amonestación verbal.
b. A partir del tercer retardo entre los minutos 6 y 15 excedidos de la hora de entrada, suspensión de 1 día sin goce de salario de ingreso total diario.
c. A partir del primer retardo entre los minutos 16 y 29 excedidos de la hora de entrada, suspensión de 1 día sin goce de salario ingreso total diario.
d. Cualquier retardo pasado el minuto 30 excedidos de la hora de entrada, suspensión de un día, sin goce de salario de ingreso total aplicado ese mismo día.

Los retardos se computan en un periodo de treinta días naturales, contados a partir de la primera falta.

3. Retardo al ingreso de labores o regreso de horario de comida, PARA TRABAJADORES:

a. Primera vez: amonestación escrita con registro y anotación en el expediente.
b. Segunda vez: suspensión por un día sin goce de salario de ingreso total diario.
c. Tercera vez: suspensión por cinco días sin goce de salario de ingreso total diario.

4. Ausencia de su área momentáneamente sin permiso, PARA TRABAJADORES:

a. Primera y segunda vez: amonestación verbal.
b. Segunda vez: Amonestación por escrito.
c. Tercera vez: suspensión por un día sin goce de salario de ingreso total diario.
d. Cuarta vez: suspensión de tres días sin goce de ingreso total diario.

5. Practicar cualquier actividad que no sea de las propias de sus funciones en el centro de trabajo:

a. Primera vez: Amonestación por escrito.
b. Segunda vez: suspensión por un día sin goce de salario de ingreso total diario
c. Tercera vez: suspensión por tres días sin goce de ingreso total diario.

6. No realizar sus funciones por dolo o negligencia:

a. Primera vez: suspensión por un día sin goce de salario de ingreso total diario.
b. Segunda vez: suspensión por tres días sin goce de salario de ingreso total diario.
c. Tercera vez: suspensión por cinco días sin goce de salario de ingreso total diario.

7. Dormir o dormitar durante la jornada de trabajo:

a. Primera vez: amonestación escrita con registro y anotación en el expediente.
b. Segunda vez: suspensión por un día sin goce de salario de ingreso total diario.
c. Tercera vez: suspensión hasta por tres días sin goce de salario de ingreso total diario.

8. No reportar a su jefe inmediato, agresiones daños o lesiones derivadas de actividades dentro o fuera del centro de trabajo, así como, ocultar por cualquier causa un daño o lesión que pudiera ser o sea un accidente de trabajo:

a. Primera vez: suspensión por un día sin goce de salario de ingreso total diario.
b. Segunda vez: suspensión por tres días sin goce de salario de ingreso total diario.
c. Tercera vez: suspensión por cinco días sin goce de salario ingreso total diario.

9. Faltar al respeto a sus compañeros, supervisores, clientes, proveedores o cualquier persona interna o externa al centro de trabajo y/o LA EMPRESA:

a. Primera vez: amonestación escrita con registro y anotación en el expediente.
b. Segunda vez: suspensión por un día sin goce de salario de ingreso total diario.
c. Tercera vez: suspensión por tres días sin goce de salario de ingreso total diario.

5. Otras medidas disciplinarias o sanciones que la Empresa podrá imponer con base en este Reglamento serán las siguientes:

XII.3 Cualquier otra infracción o falta a la Ley Federal del Trabajo, Contrato Individual de Trabajo, al presente Reglamento, a las Reglas Técnicas, Administrativas, Código de Conducta, Políticas y/o Procedimientos que dicte LA EMPRESA y/o patrón, como por ejemplo: mal uso del equipo de cómputo, conductas no éticas de negocios, etc. y que no se encuentren señaladas con sanción especial o no estén contempladas en el presente reglamento (sanciones y/o disposiciones disciplinarias), se castigarán con amonestación y/o acta administrativa y/o suspensión desde uno hasta ocho días a discreción de la Empresa sin goce de salario.

XII.4 Las amonestaciones y sanciones AL PERSONAL deberán serles aplicadas dentro de los 30 (treinta) días naturales siguientes a que LA EMPRESA y/o patrón tenga conocimiento de la falta. En cualquier caso, de imposición de sanciones se le dará al TRABAJADOR afectado el derecho a ser oído en su defensa antes de la aplicación de la sanción.

XII.5 Las suspensiones de empleo se impondrán en días laborales, sin goce de ingreso total diario.

XII.6 Las medidas disciplinarias o sanciones serán impuestas a criterio de LA EMPRESA, tomando en consideración la gravedad de los hechos en que hubiese incurrido el responsable y la reincidencia.

XII.7 Independientemente de lo anterior, LA EMPRESA, por causa justificada y sin alguna responsabilidad a su cargo, podrá rescindir la relación de trabajo del Trabajador o colaborador que incurra en cualquiera de las causas de rescisión previstas en la Ley Federal del Trabajo; para rescindir la relación de trabajo, LA EMPRESA cumplirá con el procedimiento señalado en la parte final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

XII.8 No podrá sancionarse dos veces por una misma falta al presente Reglamento y/o Ley Federal del Trabajo, salvo que se trate de reincidencia.

El presente Reglamento Interior de Trabajo se formula por cuadriplicado en los términos del artículo 422 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal de Trabajo y surtirá efectos legales en la fecha de su depósito ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

CAPITULO XIII OBLIGACIONESDE LOS PATRONES

Artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.
XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XIX Bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIII Bis. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, enterar los descuentos en orden de prelación, primero al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y posterior a las otras instituciones. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXVI Bis. Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley, y

XXIX.- Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.

XXIX Bis.- Otorgar las facilidades conducentes a los trabajadores respecto de las licencias expedidas por el Instituto según lo establece el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social.

XXX. Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.

- **Artículo 133.-**Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva;

V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX.- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;

XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, y

XVI. Dar de baja o terminar la relación laboral de un trabajador que tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia. **XVII.** Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores, y **XVIII.** Las demás que establezca esta Ley.

XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores, y

XVIII. Las demás que establezca esta Ley

CAPITULO XIV GENERALIDADES

XIV.1 Dentro de las limitaciones que constan en el presente reglamento, LA EMPRESA podrá normar todos aquellos puntos que tiendan a mejorar el orden y optimizar la administración de sus recursos dentro de sus instalaciones.

XIV.2 En caso de incendio, LOS TRABAJADORES deberán conservar el más completo orden, atendiendo las señales e indicaciones de esta sociedad, a fin de conseguir una evacuación rápida dentro del centro de trabajo.

XIV.3 LOS COLABORADORES bajo pena de rescisión de su contrato, se obligan a no difundir, no publicar, no subir estados por ningún medio conocido o por conocerse, entre ellos se encuentra whatsapp, Facebook, Instagram, Tik Tok, Twitter, Snapchat, YouTube, etc., ni a proporcionar a terceras personas verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, datos personales y/o datos personales sensibles de los trabajadores, pacientes, clientes, proveedores y socios del LA EMPRESA y/o patrón, así como terceros a quienes este preste servicios, que hayan recibido o reciban LOS COLABORADORES con motivo directo o indirecto de su relación de trabajo con LA EMPRESA y/o patrón, sin consentimiento por escrito del titular de los derechos personales y/o datos personales sensibles, en el entendido que, sólo podrán utilizarlos para el estricto cumplimiento de su trabajo.

Así mismo, LOS COLABORADORES se obliga a no usar, no difundir, no publicar, no subir estados por ningún medio conocido o por conocerse, entre ellos se encuentra whatsapp, Facebook, Instagram, Tik Tok, Twitter, Snapchat, YouTube, etc., las marcas y/o nombres comerciales de LA EMPRESA**,** así como, a no informar ni divulgar bajo ninguna forma alguna, aspectos de los negocios y actividades de LA EMPRESA, socios o a terceros a quienes este preste servicios**,** salvo que medie autorización por escrito del titular, por lo que su incumplimiento será una causal de rescisión de este contrato.

LOS COLABORADORES reconocen a la firma del presente contrato, las obligaciones pactadas en el presente punto y las responsabilidades legales por su incumplimiento, en términos de la Ley Federal de Protección de datos personales en posesión de particulares, Ley Federal De Protección a La Propiedad Industrial, así como todos los ordenamientos y leyes aplicables en el país de México. La limitación establecida en el presente documento estará vigente durante la relación de trabajo, incluso después de concluida, hasta que esa información deje de tener dicha naturaleza.

Independientemente de lo anterior, LOS COLABORADORES, al incumplir el presente punto, podrán ser demandados por la responsabilidad civil, penal y por los daños y perjuicios que ocasione al LA EMPRESA**,** socios o a terceros a quienes este preste servicios.

XIV.4 Para el correcto desempeño de las actividades, LA EMPRESA proporcionará a LOS EMPLEADOS las herramientas de trabajo acordes a su puesto, LOS COLABORADORES, deberán utilizarlas conforme a las políticas de trabajo vigentes y se abstendrán de usar las herramientas de trabajo para fines ajenos a los intereses de LA EMPRESA, por lo que, LOS EMPLEADOS deberán asumir la responsabilidad del resguardo, cuidado, obligación de entrega cuando así lo requiera LA EMPRESA.

Aquellos COLABORAORES, a los cuales se les proporcione herramientas o equipo para el desempeño de sus labores, serán responsables de su cuidado y limpieza; por lo tanto, serán quienes le rendirán cuentas LA EMPRESA en caso de daños, pérdidas o errores, así como faltantes en bienes muebles o económicos, por lo que será facultad del patrón imponer sanciones dependiendo de la gravedad del caso, por lo que LA EMPRESA decidirá alguna de las siguientes:

- Descuento establecido en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo;
- Restituir lo dañado o lo perdido;
- La rescisión de la relación laboral sin responsabilidad del patrón.

En caso de que se den los elementos de la figura de robo o abuso de confianza, LA EMPRESA, podrán plantear o interponer una denuncia penal y en el caso de que se llegue a rescindir la relación laboral, el patrón conservará la facultad para descontar del finiquito que le corresponde a EL TRABAJADOR, las cantidades que sean posibles de descontar.

Cabe mencionar que LOS COLABORADORES tendrán derecho a ser oídos antes de que se les aplique alguna sanción.
XIV.5 Para todo lo no previsto en reglamento, las partes se someten a las disposiciones de la ley y del contrato individual del trabajo.

XIV.6 Su vigencia iniciará a partir del día siguiente en que sea depositado ante El Centro Federal De Conciliación Y Registro Laboral.

XIV.7 Este Reglamento, no podrá ser modificado sino de común acuerdo entre LA EMPRESA y LOS TRABAJADORES, a través de la comisión mixta correspondiente, notificando los cambios a la Autoridad respectiva.

XIV.8 El presente reglamento seguirá surtiendo efectos y estará vigente aun cuando LA EMPRESA sufra alguna transformación.

XIV.9 Este reglamento ha sido formulado por LA EMPRESA y trabajadores de común acuerdo.

XIV.10 El presente Reglamento deberá ser distribuido a todos los colaboradores que actualmente laboren en la empresa y a los que ingresen con posterioridad.

28 de Agosto de 2023.

POR LA EMPRESA

MARCO ANTONIO CARPIO RAMÓN
REPRESENTANTE LEGAL DE
CSDOCOS, S.A. DE C.V.

NORMA ANGÉLICA MORENO RODRÍGUEZ

POR LOS TRABAJADORES

RAFAEL COTERA REYNOSO

ROXANA ROMERO BELTRÁN