

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE CELEBRAN “AGENCIA DE INHUMACIONES GARRIDO, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE”, A TRAVÉS DE SU REPRESENTANTE LEGAL, EL C. ERNESTO ARTURO GARRIDO ROSALES Y SUS TRABAJADORES QUE DEBERÁ OBSERVARSE DENTRO DEL CENTRO DE TRABAJO UBICADO EN CALLE 5 DE FEBRERO NÚMERO 442-D, ZONA CENTRO, CP 34000 EN DURANGO, DURANGO.

C A P I T U L O I.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1º. Todos los trabajadores al servicio de las empresas están obligados a cumplir las disposiciones del siguiente reglamento.

ARTÍCULO 2º. En cumplimiento por lo dispuesto con el artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo, este reglamento deberá colocarse en un lugar visible de la empresa, con el objetivo de que todos los trabajadores estén enterados y cumplan con su contenido. Así mismo, los trabajadores activos y de nuevo ingreso recibirán un ejemplar del reglamento.

ARTÍCULO 3º. Todos los trabajadores desempeñaran su trabajo en las labores y en el sitio que el patrón y/o sus representantes designen, cuando se requiera, el patrón moverá al personal de un puesto a otro, sin perjuicio al salario.

ARTÍCULO 4º. Todos los trabajadores que ingresen a la empresa, además de lo estipulado en su contrato, reunirán los siguientes requisitos:

4.1 Estar capacitados físicamente para desempeñar labores en el puesto.

4.2 Poseer la destreza y conocimientos necesarios para la correcta realización de su trabajo.

4.3 Cumplir este reglamento.

C A P I T U L O II.

JORNADA DE TRABAJO Y SALARIOS.

ARTICULO 5º La jornada laboral será aquella que quede especificada en su contrato individual de trabajo, conforme a las actividades propias de las empresas. La tolerancia al inicio a la jornada laboral será de 10 minutos a la entrada de cada turno. Se considerará retardo la llegada después de los 10 minutos. Al acumular 2 retardos se considerará una falta. La llegada 20 minutos después de la tolerancia, se considerará falta automáticamente. Al exceder dicha tolerancia el trabajador retardado pedirá autorización para entrar al patrón y/o sus representantes. Mediante una explicación, si se autoriza la entrada, checará su tarjeta en la bitácora, y esta será firmada de conformidad por el patrón y/o sus representantes.

En caso de abandono de sus actividades de trabajo antes del horario señalado, se aplicarán, las medidas con base a la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 6º. Los trabajadores llegaran a la empresa con suficiente anticipación para que las labores se inicien efectivamente en el horario de entrada. Las labores terminaran en el horario indicado conforme al contrato individual de trabajo según las actividades a realizar.

ARTÍCULO 7º. El patrón está facultado para cambiar los horarios del trabajo y la rotación de los trabajadores conforme a las necesidades de la empresa.

ARTÍCULO 8º La jornada semanal será de lunes a domingo. Los trabajadores descansaran una vez por semana, conforme a las actividades a realizar.

ARTÍCULO 9º Todo el personal checará su hora respectiva, tanto a la entrada como a la salida por lo que la falta de tal requisito, se considera como falta injustificada a sus labores.

ARTÍCULO 10º Para todos los efectos legales, queda prohibido checar a otra persona que no sea la propia, haciéndose merecedor a las sanciones correspondientes, quien incurriere en dicha falta.

ARTÍCULO 11º Cuando por necesidades de la empresa, el patrón ordene horas extras, expedirá por escrito esta ordenanza. Los servicios en este lapso se pagarán al doble, no excederán de 3 horas por jornada ni de tres veces por semana.

ARTÍCULO 12º Los salarios se pagarán los días: sábados de cada semana o un día anterior si cae día festivo, se pagarán en moneda nacional.

ARTÍCULO 13º Los salarios correspondientes a vacaciones, se pagarán el día anterior a la fecha en que se inician las mismas. Los trabajadores firmaran las constancias de pagos.

ARTÍCULO 14º Cuando algún trabajador no este conforme con la liquidación de su raya deberá manifestarlo inmediatamente al patrón y/o representantes para que se corrijan la irregularidad si es que hubiera.

ARTÍCULO 15º Los descuentos a los salarios, solo podrán hacerse conforme a lo dispuesto por el ARTÍCULO 110 de la Ley Federal del Trabajo:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
- II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.
- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
- V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente.

En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;

- VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.
- VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

CAPÍTULO III.

DIAS DE DESCANSO, VACACIONES Y AGUINALDOS.

ARTÍCULO 16º Los trabajadores por cada 6 días de trabajo, descansan 1 día, con pago de salario íntegro, conviniéndose como día de descanso, el establecido en su contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 17º También disfrutara de descanso, con pago de salario íntegro, los días señalados en el ARTÍCULO 74 de la Ley de la materia. Las partes convienen que cuando se requieran los servicios de unos o más trabajadores, en los días señalados los trabajadores laboraran y el patrón cubrirá el doble del salario normal.

ARTÍCULO 18º Todo el personal de la empresa que haya cumplido un año de servicios tendrá derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones de 6 días laborales; y aumentaran en dos días hasta llegar a doce por cada año.

ARTÍCULO 19º Los trabajadores tendrán derecho a una prima de 25% sobre los salarios que le correspondan, durante el periodo de vacaciones. Las vacaciones se disfrutarán individual o colectivamente, de acuerdo a las necesidades de la empresa y en el periodo que señale la misma.

ARTÍCULO 20º En caso de que las vacaciones anuales se dividan en dos periodos dentro del año deberán disfrutarse en forma continua, 6 días, el primer periodo.

ARTÍCULO 21º Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

ARTÍCULO 22º Si la relación de trabajo se termina antes de cumplir el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración, proporcional al año de servicio prestado.

ARTÍCULO 23º Los trabajadores percibirán un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre con un equivalente al 15 día de salario, quienes no hayan cumplido el año de servicios, tendrán derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios.

ARTÍCULO 24º Los permisos para faltar, deberán solicitarse por escrito con tres días de anticipación, justificando el motivo de la ausencia, la empresa según sus necesidades de servicio, se reserva el derecho a conceder el permiso solicitado.

ARTÍCULO 25º Los permisos no podrán exceder de 3 días en un lapso de 6 meses , ni de 6 días en el transcurso del año. Se deducirán los salarios correspondientes a cada caso. La empresa extenderá el permiso por escrito y duplicado, quedando un tanto en su poder y otro para el interesado, cuyo comprobante será requerido para justificar la ausencia del trabajador.

ARTÍCULO 26º Cuando un trabajador falte sin justificación deberá avisar al centro de trabajo, el motivo de la falta procederá como sigue:

26.1 Por enfermedad, un familiar llamara telefónicamente dentro del lapso señalado. Podrán justificarse únicamente con el comprobante de incapacidad que extienda el IMSS y presentarlo a la empresa lo más pronto posible.

CAPÍTULO IV.

TRABAJO DE MUJERES Y MENORES.

ARTÍCULO 27º Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que los hombres.

ARTÍCULO 28º Las trabajadoras embarazadas o en lactancia, sin perjuicio de su salario, prestaciones y derechos, no realizaran labores insalubres y/o peligrosas, trabajo nocturno ni horas extras.

ARTÍCULO 29º Las madres trabajadoras observaran lo dispuesto en los artículos 170 al 172 de la Ley.

ARTÍCULO 30º Los mayores de 14 años y los menores de 16 años, deberán obtener un certificado medico que acredite su aptitud para el trabajo y se someterá a los exámenes médicos que ordene la inspección del trabajo.

ARTÍCULO 31º Se prohíbe el trabajo de menores en los siguientes casos:

31.1 Labores que puedan afectar su moralidad.

31.2 Labores peligrosas y/o insalubres.

31.3 Labores superiores a su fuerza y las que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

31.4 Domingos y días festivos.

31.5 Trabajo nocturno y/o horas extras.

ARTÍCULO 32º La jornada de trabajo de menores de 16 años no excederá de 6 horas diarias y se dividirá en periodos máximos de 3 horas, descansando entre los distintos periodos de la jornada, disfrutará de reposo de una hora por los menos, de conformidad al artículo 177 de la Ley Laboral.

ARTÍCULO 33º Los menores de 16 años, gozaran las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo

ARTÍCULO 34º Con relación a los trabajadores menores, el patrón observa lo dispuesto en el artículo 180 de la ley Laboral.

C A P I T U L O V.

INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS.

ARTÍCULO 35º Las comisiones serán integradas por igual número de representantes laborales y patronales aquellos designados por los trabajadores y los otros por el patrón.

ARTÍCULO 36º Funcionaran 2 comisiones mixta, teniendo las facultades y obligaciones mencionadas a continuación.

36.1 Exigir el cumplimiento del presente reglamento y resolver las controversias si las hubiere.

36.2 Erigirse en su momento como comisión mixta, para hacer las declaraciones y/o correcciones en el reparto de utilidades.

36.3 Actuar como comisión mixta de capacitación y adiestramiento, para vigilar la instrumentación y operación del sistema y métodos que sean implantados para realizar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y sugerirá medidas tendientes a mejorarlos, todo lo anterior conforme a las necesidades de trabajadores y patrón.

36.4 Cuidar las condiciones del local y los actos de los trabajadores para que tengan un nivel mínimo de seguridad, investigar las causas de accidentes y enfermedades; proponer medidas preventivas y vigilar el cumplimiento; Observar lo dispuesto en las normas oficiales mexicanas que para el efecto han expedido la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, la Secretaria de Salud e instructivos aplicables.

C A P I T U L O VI.

RIESGOS DE TRABAJO Y MEDIDAS PREVENTIVAS

ARTÍCULO 37º El patrón observará las medidas adecuadas para prevenir accidentes y/o enfermedades y cumplirá las indicaciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

ARTÍCULO 38º El patrón adoptara las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo en maquinaria y herramientas, así como para evitar que los contaminantes excedan los máximos permisibles, estipulados en los ordenamientos vigentes.

ARTÍCULO 39º El patrón instalará un botiquín con los medicamentos y material de curación indispensables en los primeros auxilios y adiestrará al personal necesario para enfrentar emergencias.

ARTÍCULO 40º Los candidatos a ingresar a la empresa, se someterán a exámenes médicos previos de ingreso. Los trabajadores restantes se someterán a exámenes médicos periódicos, los cuales se realizarán de acuerdo a las normas vigentes expedidas para el caso.

ARTÍCULO 41º Los trabajadores cumplirán con las medidas preventivas e higiénicas que dictaminen las autoridades las normas oficiales mexicanas de la Secretaría del trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Salud, la Comisión Mixta y/o los asesores del patrón.

C A P I T U L O VII.

LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO

ARTÍCULO 42º El patrón dotara a los trabajadores, durante toda la jornada, los materiales, herramientas, uniformes y útiles necesarios para el desarrollo de sus labores en buen estado y calidad.

ARTÍCULO 43º Los trabajadores inspeccionaran las herramientas y materiales antes de usarlos, si encontrasen algún defecto en ellos, deberán comunicarlo al patrón y/o a sus representantes de manera inmediata.

ARTÍCULO 44º Todos los trabajadores conservaran aseadas las herramientas, maquinaria, utensilios y mobiliario de uso, procurando evitar roturas o desperfectos en los mismos.

ARTÍCULO 45º Los trabajadores mantendrán limpios los sanitarios, casilleros e instalaciones del inmueble donde preste sus servicios.

ARTÍCULO 46º Durante las labores, no se consumirán alimentos en las áreas de trabajo, ni se guardarán alimentos perecederos en mesas, cajones o sitios no autorizados.

C A P I T U L O VIII.

LAS OBLIGACIONES DEL PATRÓN

ARTÍCULO 47º Son obligaciones del patrón las estipuladas en el **ARTÍCULO 132 de la Ley:**

- 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, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. 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.

ARTÍCULO 48º El patrón deberá:

Promover el respeto, buen trato y dignificación de los trabajadores en un marco de justicia y equidad.

Retribuir a los trabajadores con un salario remunerador conforme a lo que establece la Ley.

Proporcionar a los trabajadores la capacitación adecuada y los elementos necesarios para el buen desempeño de su trabajo, procurando tecnología y materia prima de calidad a fin de alcanzar el mejoramiento sostenido de la productividad de la empresa.

Cumplir con sus obligaciones en materia de seguridad social y de vivienda para los trabajadores.

Observa las medidas de seguridad e higiene y propiciar el desarrollo de un ambiente que promueva la mejor protección de los trabajadores.

Procurar una administración eficiente que permita optimizar el uso de los recursos, organizando a sus trabajadores de forma productiva.

Llevar a cabo la planeación de la empresa en el mediano y largo plazo, de forma tal; que aun en caso de reestructuración, se privilegie la preservación de la planta de empleo.

Con oportunidad, claridad y veracidad, informar quienes integran la empresa acerca del desempeño de la misma.

ARTÍCULO 49º Queda prohibido al patrón y a sus representantes lo marcado en el artículo 133 de la Ley. Laboral:

- 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;
- 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.

CAPITULO IX.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y SUS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 50º Son obligaciones de los trabajadores, las dictadas por el ARTÍCULO 134 de la citada Ley:

- I.-** Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II.** Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;
- III.-** Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV.-** Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V.-** Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI.-** Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII.-** Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII.-** Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX.-** Integrar los organismos que establece esta Ley;
- X.-** Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI.** Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII.** Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- XIII.** Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por

razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

ARTÍCULO 51º Queda prohibido a los trabajadores, lo plasmado en el artículo 135 de la Ley:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y
- XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

ARTÍCULO 52º Los trabajadores deberán observar las siguientes recomendaciones:

Asumir íntegramente sus responsabilidades en el trabajo.

Actuar con honestidad en la ejecución de sus labores, orientados siempre por la veracidad, probidad, esfuerzo, creatividad y productividad.

Capacitarse para elevar la productividad como medio de superación personal y colectiva.

Realizar sus labores con calidad, esmero y cuidados apropiados.

Respetar a todos sus compañeros y al personal directivo de la empresa, procurando ayudarlos en todo aquello que tienda al mejor desempeño de su trabajo.

Mantener una actitud de dialogo con todos los miembros de la empresa, personal directivo y demás trabajadores, privilegiando a los argumentos apegados a la razón y las normas.

Guardar la lealtad y confidencialidad, debidas con respeto a los procesos productivos, administrativos y técnicos de la empresa en que laboran.

Abstenerse de obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales.

C A P I T U L O X

MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 53° El empleado deberá portar su gafete de identificación.

ARTÍCULO 54° Para toda medida disciplinaria o sanción que el patrón aplique, debe conservar aquellos elementos que sirvan para comprobar la infracción que se le atribuye al empleado.

ARTÍCULO 55° Cuando en los términos del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, el personal contraiga con el patrón deudas por errores, pérdidas, averías, o similares, se le descontará de su salario, el importe de la responsabilidad. La cantidad descontada, no podrá ser mayor al salario de un mes y será el que convenga el patrón y el trabajador, sin que pueda rebasar el 30% del excedente al salario mínimo.

ARTÍCULO 56° Las infracciones a la Ley y al presente reglamento que no ameritan la separación del trabajo, serán sancionadas de la siguiente manera:

Por la primera infracción cometida, en el término de 3 días, se amonestará al infractor.

Por la segunda falta dentro del mismo periodo, será suspendido de uno a 5 días según la falta.

Por la tercera falta cometida en el mismo lapso, será suspendido hasta por 8 días laborales, según las circunstancias del caso.

ARTÍCULO 57° Son causas de rescisión del contrato, sin responsabilidad para el patrón, la incluida en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 58° Son causas de rescisión del contrato, sin responsabilidad para el trabajador las enumeradas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo

C A P I T U L O X I.

VISITANTES.

ARTÍCULO 59° Todo visitante se registrará en la bitácora.

ARTÍCULO 60° El visitante acatará todas las medidas de seguridad e higiene de este reglamento.

ARTÍCULO 61° En todo momento el visitante portará el gafete que lo identifica como tal

UNICO. - Este reglamento interior del trabajo, entrará en vigor desde el día de su publicación y a la firma del mismo.

**VICTORIA DE DURANGO, DURANGO.
A LOS 13 DÍAS DEL MES DE ENERO DEL AÑO 2020**

EL PATRÓN

ERNESTO ARTURO GARRIDO ROSALES.

LA REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

Jessica Mora