



Unidad

de Investigación en Salud®

Sistema de Gestión
de la Calidad QUIS®

Formato controlado

FC-AD-3204

Reglamento interior
de trabajo

01 de febrero de 2022

Contenido

Capítulo I. De su aplicación.....	3
Capítulo II. Del ingreso	4
Capítulo III. Jornada de trabajo	5
Capítulo IV. Ausencias	7
Capítulo V. Días festivos, legales y vacaciones	8
Capítulo VI. Trabajadores eventuales	10
Capítulo VII. Lugar y días de pago	10
Capítulo VIII. Lugar de trabajo y equipo	11
Capítulo IX. Higiene y seguridad	11
Capítulo X. Permisos.....	13
Capítulo XI. Capacitación y adiestramiento.....	14
Capítulo XII. Obligaciones de los trabajadores.....	14
Capítulo XIII. Prohibiciones	17
Capítulo XIV. Medidas disciplinarias	19
Capítulo XV. Obligaciones de la empresa	20
Capítulo XVI. Generalidades	20

Este Reglamento Interior de Trabajo se establece en la empresa Unidad de Investigación en Salud de Chihuahua, S.C. Contiene disposiciones laborales de carácter obligatorio para el patrón y para todos y cada uno de los trabajadores, sin importar su categoría o característica legal. Es formulado de común acuerdo por la representación patronal y obrera integrantes de la Comisión Mixta, en los términos del Artículo 424, Fracción I, de la Ley Federal del Trabajo. Los integrantes de la Comisión Mixta firman al final.

Capítulo I. De su aplicación

Artículo 1. Se establecen las siguientes definiciones:

- A. Reglamento - El presente Reglamento Interior de Trabajo.
- B. Ley - La Ley Federal del Trabajo.
- C. Jefes - Aquellas personas a través de las cuáles emanan las órdenes y direcciones de la empresa, incluyendo aquellas a cuyo cargo esta alguno de los departamentos.
- D. Instalaciones - Las que componen y las que designe la negociación.
- E. Empresa - Unidad de Investigación en Salud de Chihuahua, S.C.

Artículo 2. Están sujetos al presente reglamento todos los trabajadores que tengan el carácter de planta o eventuales, incluyendo a aquellos que ingresen a prestar sus servicios en la empresa después de la fecha del depósito del mismo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 3. Los trabajadores tienen la obligación de enterarse del contenido del presente reglamento, y en ningún caso se podrá alegar ignorancia o desconocimiento de los preceptos que contiene. En los lugares más visibles de la empresa y en sus sucursales, será colocada una copia de este documento para que se enteren de él todos los trabajadores.

|

Artículo 4. Los trabajadores están obligados a efectuar el trabajo para el cual fueron contratados, a todas las labores que directa o indirectamente se relacionen con el mismo y, en general, a todas las que les encomienden, con responsabilidad, cuidado y esmero, para conseguir la mejor calidad y rendimiento posibles.

Capítulo II. Del ingreso

Artículo 5. Para ser contratado por la empresa, se deberá cumplir lo siguiente:

- A. Tener una edad mínima de 16 años.
- B. Entregar una solicitud o currículum conteniendo al menos los siguientes datos:
 - 1. Escolaridad y comprobantes.
 - 2. Al menos una referencia de trabajos anteriores.
 - 3. Edad, estado civil, nacionalidad y sexo.
 - 4. Número de afiliación ante el IMSS en su caso.
 - 5. Número de CURP o cartilla de servicio militar.
 - 6. Número de crédito de INFONAVIT (si aplica).
 - 7. Copia de convenio de pago de pensión alimentaria (si aplica).
- C. Someterse a las entrevistas y exámenes necesarios para comprobar la capacidad en el puesto u oficio a desarrollar.

Artículo 6. Al ser seleccionado para ingresar a trabajar en la empresa, firmará un contrato individual de trabajo, el cual puede ser por tiempo determinado, ya sea para capacitación o para realizar una obra específica, o bien, por tiempo indeterminado. Además:

- A. Será dado de alta ante el IMSS.
- B. Aceptará el presente Reglamento como parte de sus obligaciones laborales.
- C. Firmará los preventivos requeridos por IMSS e INFONAVIT.

- D. Firmará un Acuerdo de Confidencialidad para manejar todos los asuntos relacionados a la UIS y a la información sobre las personas que participan en la empresa.
- E. Si es necesario, se someterá al examen médico de la empresa, proporcionando al médico todos los datos que le solicite.
- F. Presentará una Carta de No Antecedentes Penales (en caso de ser solicitada).

Capítulo III. Jornada de trabajo

Los trabajadores convienen en cumplir y prestar sus servicios personales a la empresa durante los días, horas y lugares que ésta indica, conforme a los siguientes Artículos:

Artículo 7. El lugar de prestación de servicios será los domicilios de la empresa, pudiendo en ocasiones extraordinarias ser en otro lugar. Cuando esto sea requerido, la empresa deberá comunicarlo al trabajador con al menos un día de anticipación.

Artículo 8. La jornada de trabajo será determinada en base al Artículo 59 de la Ley Laboral y a las necesidades de la empresa. El horario laboral será en jornada continua a partir de las 8:30 de la mañana y hasta las 17:00 horas los días lunes a viernes, con horario de comida de 14:00 a 14:30 y de 9:00 a 14:00 horas los días sábados. El horario no excederá las 48 horas semanales. El horario podrá ser modificado según las necesidades de la empresa.

Artículo 9. Diariamente, al momento de iniciar la jornada de trabajo, cada trabajador deberá firmar su control de entradas, ubicado en los lugares destinados para tal efecto. Enseguida se instalará en su lugar de trabajo, o el que su jefe le señale.

|

Artículo 10. El registro de asistencia será la única forma de demostrar la asistencia al trabajo. Por lo tanto, quien omita su registro generará una falta injustificada.

Artículo 11. El inicio de la jornada de trabajo se hará a la hora exacta. Cualquier tiempo posterior, será considerado como retardo. El trabajador dispondrá de 15 minutos de tolerancia, después de los cuáles perderá su derecho de admisión al trabajo. En ese caso, se considerará para todos los efectos legales una falta injustificada sin goce de sueldo. Cada tres retardos en un período de 30 días serán una falta y el trabajador se hará acreedor a la medida disciplinaria correspondiente.

Artículo 12. Los trabajadores emplearán el tiempo de su jornada únicamente en el desempeño de sus labores, no pudiendo utilizarlo en beneficio propio.

Artículo 13. El tiempo que cubre la jornada legal de trabajo deberá ser siempre respetado, evitando abandonar las instalaciones durante la jornada, excepto por emergencia y previa autorización del jefe inmediato.

Artículo 14. Cuando sea necesario laborar tiempo extraordinario, el jefe deberá notificarlo por escrito. Este tiempo se pagará según el porcentaje adicional señalado por la ley.

Artículo 15. Queda estrictamente prohibido que el trabajador, por decisión propia, decida trabajar tiempo extraordinario. Esto sólo se autorizará en las condiciones que indica el Artículo 12, por lo que cualquier reclamación al respecto será improcedente.

|
|
|
|
|
|

Capítulo IV. Ausencias

La asistencia de cada trabajador es necesaria para asegurar la operación eficiente de la empresa y la calidad del trabajo. Por lo tanto, las siguientes normas son indispensables:

Artículo 16. Cuando el trabajador se encuentre enfermo y a causa de ello no pueda presentarse al centro de trabajo donde presta sus servicios, deberá acudir al IMSS para recibir atención médica y obtener el certificado de incapacidad respectivo. También deberá avisar de inmediato a su jefe directo o al departamento administrativo y entregar a la empresa la incapacidad en un plazo no mayor a 24 horas. Si no amerita incapacidad, deberá presentar la receta correspondiente, conteniendo fecha y nombre del empleado.

Artículo 17. Si la ausencia se debe a prisión o arresto, el trabajador deberá avisar de inmediato a su jefe directo. El día que regrese a sus labores, deberá presentar el certificado expedido por la autoridad respectiva. La omisión de este aviso determinará la ausencia injustificada del trabajador, salvo que se compruebe la imposibilidad absoluta para mostrar dicho certificado. En este caso, la empresa ejercerá la acción que estime conveniente, de conformidad con la ley.

Artículo 18. La empresa puede solicitar que un médico de su elección examine al trabajador que ha faltado por accidente o enfermedad, antes de permitirle regresar a su trabajo. Esto es necesario para promover la salud y seguridad del trabajador y demás empleados.

Artículo 19. Si durante las horas de trabajo un trabajador se llega a sentir enfermo o indisposto para continuar laborando, deberá notificarlo a su jefe inmediato, obtener la autorización correspondiente para dejar de trabajar y trasladarse al médico o clínica del IMSS, presentando posteriormente a la empresa su incapacidad o receta, según sea el caso.

Artículo 20. El trabajador que se ausente de sus labores en forma injustificada, no tendrá derecho a percibir el pago correspondiente a los días de ausencia, independientemente del derecho de la empresa de imponer las medidas disciplinarias estipuladas en este reglamento. Además perderá su derecho a percibir los bonos de puntualidad, asistencia y dispensa correspondientes.

Artículo 21. Se concederá permiso sin goce de salario cuando existan causas personales o de fuerza mayor que, a juicio del jefe inmediato, imposibiliten al empleado para continuar laborando. Entre otros, algunos de los casos aplicables son:

- A. Fallecimiento de padres, cónyuge, hijos o hermanos.
- B. Accidentes graves ocurridos a padres, cónyuge, hijos o hermanos.
- C. Privación de libertad de padres, cónyuge, hijos o hermanos.
- D. Incendio, inundación o cualquier catástrofe similar en el hogar del trabajador.
- E. Internamiento para atención médica del hijo menor de 16 años, padres o cónyuge, derivado de enfermedades graves o accidentes.

Capítulo V. Días festivos, legales y vacaciones

Artículo 22. Los trabajadores gozarán los siguientes días de descanso con salario íntegro:

- A. El 1º de Enero.
 - B. El primer lunes de febrero, en conmemoración del 5 de febrero.
 - C. El tercer lunes de marzo, en conmemoración del 21 de marzo.
 - D. El 1º de mayo.
 - E. El 16 de septiembre.
 - F. El tercer lunes de noviembre, en conmemoración del 20 de noviembre.
 - G. El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
 - H. El 25 de diciembre.
-

- I. El día que determine las leyes electorales federales y locales para efectuar una jornada electoral.

Artículo 23. Los trabajadores disfrutarán de las vacaciones correspondientes conforme a la ley, considerando únicamente los días hábiles:

- A. El primer año laborado, 6 días de vacaciones.
- B. El segundo año laborado, 8 días de vacaciones.
- C. El tercer año laborado, 10 días de vacaciones.
- D. El cuarto año laborado, 12 días de vacaciones.
- E. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años laborados.

Artículo 24. En los periodos vacacionales, deberán disfrutarse por lo menos 6 días en forma continua. No podrán ser compensadas con una remuneración económica. No podrán ser acumulables.

Artículo 25. El trabajador deberá solicitar sus vacaciones con un mínimo de 5 días de anticipación y deberá recibir la autorización de su jefe inmediato para disfrutarlas.

Artículo 26. El jefe de departamento autorizará los periodos vacacionales considerando las necesidades de la empresa y del trabajador.

Artículo 27. El patrón no podrá obligar a los trabajadores a tomar vacaciones en fechas establecidas por la empresa.

|
|
|
|
|
|
|

Capítulo VI. Trabajadores eventuales

Artículo 28. Los trabajadores eventuales, ya sea por tiempo u obra determinada, deberán sujetarse a todas y cada una de las disposiciones del presente reglamento.

Artículo 29. Los trabajadores eventuales adquirirán los derechos que establece la Ley Federal del Trabajo para este tipo de jornada.

Capítulo VII. Lugar y días de pago

Artículo 30. Los salarios de los trabajadores serán depositados en la institución bancaria de su elección. Ya que los trabajadores desempeñan un trabajo material, su salario será pagado cada semana, según lo establecido en el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 31. Los trabajadores están obligados a firmar los recibos de pago o cualquiera que exija el patrón como comprobantes del pago del salario. El patrón podrá dejar de entregar el salario respectivo hasta que el empleado firme ese documento.

Artículo 32. El salario del trabajador será de acuerdo a las formas de asistencia. El recibo hará constar el salario y los descuentos que procedan conforme a la Ley Federal del Trabajo, Seguro Social o cualquier otra aplicable, de conformidad con el trabajador.

Artículo 33. La empresa podrá cambiar el día de pago cuando sus operaciones así lo requieran, dando aviso a los trabajadores con una semana de anticipación.

|
|
|

Capítulo VIII. Lugar de trabajo y equipo

Artículo 34. Los trabajadores deberán mantener limpio y ordenado el lugar en que laboran, haciendo buen uso y cuidando el resguardo y la seguridad de los instrumentos, equipos y herramientas de trabajo que se les asignen y de los cuáles son responsables.

Artículo 35. Está prohibido hacer uso de líneas telefónicas de la empresa para asuntos personales, excepto en caso de emergencia. Por ningún motivo los trabajadores podrán realizar trabajos particulares en su horario de trabajo, ni distribuir, leer o vender cualquier tipo de artículo en la empresa.

Artículo 36. Está prohibido fumar o encender fósforos u otra clase de fuego dentro de las instalaciones de la empresa. Así mismo, en cada una de las instalaciones de la empresa deberá designarse un área exterior para ser utilizada por las personas fumadoras.

Capítulo IX. Higiene y seguridad

Artículo 37. El patrón podrá adoptar las medidas de higiene y seguridad que estime conveniente, además de las que marca la autoridad competente. Los trabajadores están obligados a observar y cumplir todas estas medidas a efecto de evitar en lo posible accidentes o enfermedades de trabajo.

Artículo 38. El personal se abstendrá de realizar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad o la de terceras personas. Deberá abstenerse de portar cualquier tipo de accesorio que impida su correcto desempeño durante su jornada de trabajo.

|
|

Artículo 39. En caso de accidente de un trabajador durante la jornada de trabajo, se deberá notificar de inmediato a su jefe. Si no se avisa durante la jornada, se presumirá que el accidente no ocurrió dentro de las instalaciones de la empresa.

Artículo 40. Cuando un trabajador contraiga una enfermedad contagiosa, estará obligado a avisar de inmediato a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, a fin de que pueda ser examinado por un médico. De acuerdo al dictamen de éste, la empresa tomará las medidas necesarias para evitar un contagio.

Artículo 41. En caso de epidemia, los trabajadores se someterán a los exámenes médicos y las medidas establecidas por las autoridades competentes.

Artículo 42. Las trabajadoras que queden embarazadas, deberán notificarlo a su jefe de inmediato, para evitar que se ponga en peligro su salud y conseguir con tiempo la persona que suplirá su incapacidad.

Artículo 43. En la empresa se integrará una Comisión Mixta Permanente de Seguridad e Higiene, compuesta por un número igual de representantes de los trabajadores y del patrón, quienes realizarán sus funciones dentro de las horas de trabajo sin menoscabo de su salario, debiendo reunirse cualquier día de la primera semana de cada mes.

Artículo 44. Son atribuciones y obligaciones de la Comisión Mixta Permanente de Seguridad e Higiene.

- A. Investigar las causas de los riesgos de trabajo, levantando las actas respectivas y enviando su original a las autoridades competentes, para los efectos a que hubiere lugar.
- B. Promover medidas para prevenir los riesgos de trabajo y vigilar que estas se cumplan estrictamente.

|
|

- C. Todas las funciones encaminadas a garantizar la higiene y seguridad de los trabajadores.

Artículo 45. La negativa del trabajador para cumplir las indicaciones de seguridad y previsión de enfermedades, se considerará como causal para la rescisión de su contrato individual de trabajo, conforme a lo dispuesto en el Artículo 47 fracción XII de la Ley.

Capítulo X. Permisos

Artículo 46. En caso de necesitar faltar a sus labores, los trabajadores están obligados a solicitar el permiso correspondiente con al menos veinticuatro horas de anticipación. El permiso debe solicitarlo por escrito a su jefe inmediato, utilizando el formato definido para ello. Toda falta no amparada por un permiso escrito o que no obedezca a causa justificada, se computará como injustificada.

Cuando el trabajador se encuentre enfermo y a causa de ello no pueda presentarse a trabajar, deberá dar aviso a su jefe por cualquier medio.

Artículo 47. Cuando un trabajador necesite retirarse de la fuente de trabajo durante la jornada laboral, ya sea por enfermedad, razones personales o una cita médica, deberá solicitar permiso a su jefe inmediato. Este tendrá la facultad de otorgarlo o negarlo. Una vez que obtenga la autorización correspondiente, el trabajador marcará su registro de asistencia.

Artículo 48. Todos los permisos deberán ser por escrito y estar autorizados por el jefe inmediato. El permiso máximo será de 5 días al año sin goce de sueldo y pueden tomarse en forma consecutiva o alterna.

Artículo 49. Se establecen como causas de permiso con goce de sueldo los siguientes casos:

- A. Fallecimiento o accidente grave de un familiar en primer grado – dos días con goce de sueldo.
- B. Paternidad – 5 días laborales por el nacimiento o adopción de los hijos.

Capítulo XI. Capacitación y adiestramiento

Artículo 50. De acuerdo al Título Cuarto, Capítulo III Bis de la Ley, la empresa proporcionará a los trabajadores la capacitación y adiestramiento necesarios. A su vez, ellos están obligados a tomar los cursos que la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento elabore, siempre y cuando sean dentro de su jornada laboral. Dicha comisión estará integrada por un número igual de representantes de la empresa y los trabajadores.

Capítulo XII. Obligaciones de los trabajadores

Artículo 51. Además de las derivadas de su contrato de trabajo y de las que señala el Artículo 134 de la Ley, el personal tendrá las siguientes obligaciones:

- A. Apegarse estrictamente a todas las disposiciones de este Reglamento.
- B. Ejecutar su trabajo con la mayor efectividad, eficiencia y cuidado, sin distraer a sus compañeros con actos o conversaciones ajenas y sin separarse de sus respectivas labores, salvo en casos en que tenga que abandonar las mismas por motivos derivados del proceso de trabajo que esté ejecutando.
- C. Ser disciplinado, observar buena conducta en el desempeño de sus labores, cuidar las buenas costumbres en general y presentarse a sus labores en estado apropiado.
- D. Prestar auxilio inmediato cuando peligren las personas o intereses de la empresa y observar los procedimientos correspondientes para seguridad en emergencia.

- E. Comunicar a la empresa todos aquellos hechos que, de no ser evitados, puedan originar daños o perjuicios a los intereses de la misma, al personal o a terceros en general.
- F. Brindar la máxima cooperación a sus compañeros de trabajo o terceras personas.
- G. Guardar la más estricta discreción sobre asuntos del patrón y de la empresa.
- H. Comunicar al patrón sus cambios de domicilio, dentro de las 72 horas siguientes a este hecho.
- I. Operar el equipo y mobiliario propiedad del patrón en la forma que éste señale y hacer uso adecuado de los instrumentos de labores.
- J. Reportar al patrón los desperfectos o irregularidades que note en la maquinaria o en las instalaciones.
- K. Firmar el control de asistencia al inicio y término de sus labores y al salir a comer.
- L. Someterse a las evaluaciones médicas que le sean indicadas, siempre y cuando vayan estrictamente relacionadas con su campo de trabajo.
- M. Utilizar el equipo necesario para desempeñar su trabajo, en especial cuando se trate de residuos peligrosos que pongan en riesgo su salud o su vida y la de sus compañeros.
- N. Afianzarse con un cinturón cuando se encuentren en lugares altos, para prevenir un accidente.
- O. Estar acompañado de un compañero cuando desempeñe labores peligrosas.
- P. Solicitar autorización para manejar cables eléctricos, conexiones, switches, etc. No deberá conectar corriente eléctrica sin cerciorarse previamente de que no pone en peligro a terceras personas ni las instalaciones o equipo.
- Q. Cuando sea necesario usar escaleras, andamios u otros apoyos, el trabajador se cerciorará que se encuentra en buenas condiciones.
- R. Apegarse al Manual de Etiqueta y Código de Ética establecidos por la empresa.

|
|

Artículo 52. Todos los empleados están obligados a respetar las indicaciones de los señalamientos especiales fijados en lugares de peligro, a fin de evitar accidentes.

Artículo 53. Se rescindirá la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, en caso de que los trabajadores incurran en las faltas y/o causas contenidas en el Capítulo IV, Artículo 47 de la Ley:

- A. Engaño del trabajador con certificados o referencias falsos, en los cuales se le atribuyan capacidad, aptitudes o facultades que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- B. Que el trabajador, durante sus labores, incurra en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o el personal de la empresa, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- C. Que el trabajador cometa cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior contra alguno de sus compañeros.
- D. Que el trabajador cometa cualquier acto enumerado en la fracción B en contra del patrón, sus familiares o el personal de la empresa, estando fuera del servicio.
- E. Que el trabajador ocasione intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, ya sea en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- F. Que el trabajador ocasione los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, aún sin dolo pero con negligencia tal, que esa sea la causa única del perjuicio.
- G. Que el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, comprometa la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- H. Que el trabajador realice, permita o tolere hostigamiento o acoso sexual o cometa actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

- I. Que el trabajador revele los secretos de fabricación o dé a conocer asuntos de carácter confidencial, con perjuicio de la empresa.
- J. Que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- K. Que el trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- L. Que el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- M. Que el trabajador acuda a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.
- N. Cuando exista una sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, la cual le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
- O. Cuando existan causas análogas a las anteriores, que sean igual de graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 54. El patrón deberá entregar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. En caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje respectiva dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando el domicilio del trabajador que tenga registrado y solicitando la notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Capítulo XIII. Prohibiciones

Artículo 55. Está específicamente prohibido a los trabajadores:

- A. Comunicar a cualquier persona secretos o informes sobre asuntos o negocios del patrón.

- B. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad o la de los demás o que pueda dañar el mobiliario, maquinaria o equipo en general.
- C. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin previo permiso escrito del patrón.
- D. Alterar los registros de asistencia, hacer anotaciones falsas o marcar la lista de otra persona.
- E. Suspende o abandonar sus labores o salir a la calle en horas de trabajo sin permiso del jefe respectivo o autorizado por la dirección, ya que esto se considerará abandono de trabajo y se sancionará de acuerdo al presente reglamento o a la Ley.
- F. Ejecutar trabajos ajenos al patrón durante la jornada de trabajo.
- G. Portar armas de cualquier clase dentro de las instalaciones de trabajo.
- H. Obstaculizar o entorpecer las labores, así como tratar asuntos ajenos a ellas.
- I. Sacar del lugar en donde esté prestando sus servicios, herramientas u objetos pertenecientes al patrón o que estén bajo su cuidado o guarda sin permiso escrito.
- J. Desobedecer las instrucciones de sus jefes inmediatos.
- K. Operar maquinas cuyo manejo desconocen o no comprendan, hasta que la persona adecuada les enseñe el manejo de la misma.
- L. Los demás actos que impliquen una prohibición derivados de este reglamento o de alguna disposición legal.
- M. Lanzarse herramientas o materiales para que se tomen en el aire; estos deben entregarse en las manos o amarrarlos en un cable si hay que elevarlos o descenderlos.

|
|
|
|
|
|
|

Capítulo XIV. Medidas disciplinarias

Artículo 56. Cualquier falta que implique el incumplimiento a las políticas del patrón, a este reglamento o a la ley, será sancionada, dando siempre oportunidad al trabajador de manifestar lo que a su defensa convenga.

Artículo 57. Los retardos, el abandono del trabajo sin causa justificada y sin que haya una autorización del jefe inmediato, la intoxicación durante la jornada laboral y las faltas o inasistencias se sancionarán de la siguiente manera:

- A. Un retardo injustificado será sancionado con una amonestación verbal.
- B. Dos retardos injustificados en un lapso de 30 días, serán sancionados con una amonestación escrita.
- C. Tres o más retardos injustificados en un lapso de 30 días, serán sancionados con la suspensión por 1 a 2 días sin goce de sueldo, consignando la sanción en el acta correspondiente.
- D. El abandono del trabajo sin justificación y autorización, serán sancionados con una amonestación verbal o la suspensión de 1 a 2 días sin goce de sueldo, consignando la sanción en el acta correspondiente.
- E. El trabajador que durante su jornada labore bajo la influencia del alcohol o alguna sustancia tóxica, será sancionado con la suspensión de 1 a 3 días sin goce de sueldo, consignando la sanción en el acta correspondiente.
- F. Una falta injustificada en un lapso de 30 días, será sancionada con una amonestación verbal o la suspensión por 1 a 2 días sin goce de sueldo, consignando la sanción en el acta correspondiente.
- G. Dos faltas injustificadas en un lapso de 30 días, serán sancionadas con la suspensión por 3 a 5 días sin goce de sueldo, consignando la sanción en el acta correspondiente.
- H. Tres faltas injustificadas en un lapso de 30 días, serán sancionadas con la suspensión por 8 días sin goce de sueldo, consignando la sanción en el acta correspondiente.

- I. La reincidencia de cualquiera de las anteriores, se sancionará con la suspensión durante 4 a 8 días sin goce de sueldo, levantándose siempre el acta correspondiente.

Cuando se suspenda al trabajador, este perderá su derecho a percibir los bonos de puntualidad y asistencia, que están condicionados a que se cumplan las especificaciones del contrato individual de trabajo.

Artículo 58. Serán consideradas faltas graves aquellas que constituyan un delito o causen perjuicios al patrón, ya sea con la alteración de la disciplina en el desempeño del trabajo, daño a las personas o al patrimonio de la empresa. Éstas serán sancionadas a criterio del patrón y en atención a la magnitud de la falta cometida, con la suspensión hasta por 8 días sin goce de sueldo, la rescisión de contrato y hasta la denuncia penal ante las autoridades competentes.

Capítulo XV. Obligaciones de la empresa

Artículo 59. La empresa está obligada a ofrecer empleos dignos, a proporcionar a los trabajadores un ambiente laboral seguro y todos los beneficios legales establecidos en la Ley, entre los que se incluyen los quince días de aguinaldo anual, mismo que deberá ser pagado antes del día 20 de diciembre de cada año.

Capítulo XVI. Generalidades

Artículo 60. Dentro de las limitaciones que constan en este Reglamento, el patrón podrá reglamentar todos aquellos puntos que tiendan al buen orden y mejor administración dentro de la negociación.

|
|

Artículo 61. Para la aplicación de las sanciones que se mencionan en este Reglamento, el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción correspondiente, esto de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 423 Fracción X de la Ley.

Artículo 62. Para todo lo no previsto en este Reglamento, las partes se someterán a las disposiciones de la Ley y al Contrato Individual de Trabajo.

Artículo 63. El presente reglamento será fijado en un lugar visible para el personal.

Artículo 64. El presente reglamento surtirá efecto a partir de la fecha de su depósito en la H. Junta de Conciliación y Arbitraje.

Chihuahua, Chih., a 01 de Noviembre de 2014.

Por el patrón

Dra. María de la Merced Velázquez Quintana
Dirección general

Por los trabajadores

Nombre

Firma

Nombre

Firma

Nombre

Firma