

**REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA FUENTE DE TRABAJO  
DENOMINADA CALZA SIDER, S.A. DE C.V., CON DOMICILIO EN CALLE 4 NO. 2499  
COL. ZONA INDUSTRIAL EN GUADALAJARA, JALISCO, C.P. 44940, FORMULADO  
POR LA COMISIÓN MIXTA DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DEL  
PATRÓN**

**Capítulo I  
Disposiciones Generales**

**Artículo 1.-** Están sujetos al presente reglamento, todas las personas que cuenten con una relación laboral con la fuente de trabajo denominada **CALZA SIDER, S.A. DE C.V.** en términos del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 2.-** El presente reglamento es de observancia obligatoria tanto para la empresa como para los trabajadores a su servicio, incluyendo todos los trabajadores que ingresen con posterioridad a la fecha de depósito de este, a los cuales se les hará entrega de un ejemplar para su conocimiento además que se fijara en los lugares mas visibles del establecimiento en observancia al artículo 425 de la ley en comento.

**Capítulo II**

**Horas de entrada y de salida de los trabajadores, tiempo destinado para comidas y periodos de reposo durante la jornada de trabajo**

**Artículo 3.-** El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

El (los) horario(s) de trabajo son:

**HORARIOS ROTATIVOS:**

Jornada 1.- **Turno Matutino**- de las 6:00 horas a las 14:00 horas con 30 minutos de descanso para tomar sus alimentos en el comedor asignado por la empresa o fuera de la fuente de trabajo de Lunes a Sábado.

Jornada 2.- **Turno Vespertino**.- de las 14:00 horas a las 22:00 horas de Lunes a Viernes con 30 minutos de descanso para tomar sus alimentos en el comedor asignado por la empresa o fuera de la fuente de trabajo y de las 14:00 horas a las 19:00 horas los Sábados con 30 minutos de descanso para tomar sus alimentos.

Jornada 3.- **Turno Nocturno**.- de las 22.00 horas a las 6:00 horas con 30 minutos de descanso para tomar sus alimentos en el comedor asignado por la empresa o fuera de la fuente de trabajo de Lunes a Viernes.

Jornada 4.- **Turno Mixto**. - De las 8.00 horas a las 17.30 horas con 30 minutos para descanso y tomar alimentos en el comedor asignado por la empresa o fuera de la fuente de trabajo, de lunes a viernes.

**Artículo 4.-** Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente como lo dispone el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

### **Capítulo III**

#### **Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo**

**Artículo 5.-** Los trabajadores deberán iniciar y concluir sus labores exactamente a la hora señalada en el domicilio ubicado en Calle 4 No. 2499 Col. Zona Industrial en Guadalajara, Jalisco C.P. 44940 y en su caso, en el que señale el patrón por la naturaleza de los servicios prestados.

**Artículo 6.-** Los trabajadores están obligados a marcar personalmente su tarjeta en el reloj checador, firmar las listas de asistencia o registrar su entrada y salida en los medios previstos para tal efecto a la entrada y salida de sus labores, así como su hora de comida. El incumplimiento de este requisito se tomará como falta injustificada para todos los efectos legales.

**Artículo 7.-** Los trabajadores contarán con un periodo de tolerancia de 15 minutos posteriores a la hora fijada como inicio de labores, con un máximo de una incidencia en una misma semana. La falta de observancia a esta disposición será sancionada en los términos previstos en el Capítulo XI del presente reglamento.

**Artículo 8.-** Cuando por la naturaleza del trabajo, el trabajador deba realizar su actividad fuera de las instalaciones de la empresa, quedará exento de la obligación de registrar su asistencia, pero deberá reportarse con el patrón al inicio y conclusión de la jornada, así como realizar las actividades que le fueron encomendadas dentro de la jornada laboral pactada.

**Artículo 9.-** Los trabajadores no podrán abandonar su área de trabajo durante su jornada laboral sin permiso de su jefe inmediato y sin causa justificada.

### **Capítulo IV**

#### **Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo**

**Artículo 10.-** La limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo se llevará a cabo por personal de aseo y limpieza, cada trabajador deberá dejar limpio y ordenado su lugar de trabajo.

**Artículo 11.-** Es obligación del patrón proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, siempre que aquellos 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.

**Artículo 12.-** Es obligación del patrón 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.

**Artículo 13.-** Es obligación de los trabajadores conservar en buen estado los instrumentos y útiles que el patrón les haya dado para el trabajo, no siendo responsables

por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni el ocasionado por el caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción.

**Artículo 14.-** Queda prohibido a los trabajadores sustraer de la empresa o establecimiento los útiles de trabajo, así como usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados.

## **Capítulo V Días y lugares de pago**

**Artículo 15.-** El salario será cubierto a los trabajadores los jueves de cada semana. El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, aplicando lo anterior cuando se realice el pago conforme al artículo 17 de este reglamento.

El pago de salarios deberá efectuarse en día laborable durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

**Artículo 16.-** El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que este imposibilitado para efectuar directamente el cobro, el pago se le hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

**Artículo 17.-** Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de debito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

## **Capítulo VI Normas para el uso de asientos o sillas**

**Artículo 18.-** Es obligación del patrón mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores durante toda la jornada laboral cuando lo permita la naturaleza del trabajo desempeñado.

El patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

**Artículo 19.-** Para el caso de los establecimientos industriales o cuando la naturaleza del trabajo requiera que los trabajadores se encuentren de pie en labor continua, el patrón proporcionará a aquellos asientos o sillas suficientes en las áreas de descanso o comedores en su caso, dentro de los horarios y las áreas destinadas para tal efecto dentro de las instalaciones de la empresa.

## **Capítulo VII Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios**

**Artículo 20.-** En relación con los edificios, locales, instalaciones y áreas en los Centros de Trabajo, ya sean temporales o permanentes, el patrón deberá:

- I. Edificarlos conforme a las disposiciones reglamentarias en materia de construcción y las Normas pertinentes;

- II. Asegurarse de que soporten las cargas fijas o móviles que correspondan a las actividades que en ellos se desarrollen;
- III. Disponer de espacios seguros y delimitados en las zonas de producción, mantenimiento, circulación de personas y vehículos, almacenamiento y servicio para los trabajadores;
- IV. Señalar las áreas donde existan Riesgos;
- V. Proveer ventilación natural o artificial adecuada;
- VI. Integrar y aplicar un programa específico para el mantenimiento de las instalaciones del Centro de Trabajo;
- VII. Contar con escaleras, rampas, escalas fijas, escalas móviles, puentes o plataformas elevadas, bajo condiciones seguras, así como con puertas de acceso y salidas de emergencia;
- VIII. Poner a disposición de los trabajadores tomas de agua potable y vasos desechables o bebederos;
- IX. Instalar sanitarios para mujeres y hombres, y lavabos limpios y seguros para el servicio de los trabajadores;
- X. Contar con regaderas y vestidores, de acuerdo con las actividades que se desarrollen o cuando se requiera la descontaminación de los trabajadores;
- XI. Tener lugares higiénicos para el consumo de alimentos, en su caso;
- XII. Mantener con orden y limpieza permanentes las áreas de trabajo y los pasillos exteriores a los edificios, estacionamientos y otras áreas comunes del Centro de Trabajo;
- XIII. Informar a los trabajadores sobre el uso y conservación de las áreas donde realizan sus actividades, y
- XIV. Llevar los registros sobre la ejecución del programa específico de mantenimiento de las instalaciones del Centro de Trabajo.

**Artículo 21.-** Para la prevención y protección contra incendios, los patrones deberán:

- I. Clasificar el Riesgo de incendio del Centro de Trabajo, de modo integral o por áreas específicas;
- II. Contar con los medios de detección y equipos contra incendio, así como con sistemas fijos de protección y alarmas de incendio, de conformidad con lo que señala la Norma respectiva;
- III. Establecer y dar seguimiento a un programa de revisión a extintores;
- IV. Establecer y dar seguimiento a un programa de revisión a los medios de detección y equipos contra incendio, al igual que los sistemas fijos de protección y alarmas de incendio;
- V. Establecer y dar seguimiento a un programa de revisión a las instalaciones eléctricas y de gas licuado de petróleo y natural;
- VI. Contar con la señalización pertinente en las áreas donde se produzcan, almacenen o manejen sustancias inflamables o explosivas;
- VII. Contar con instrucciones de seguridad para la prevención y protección de incendios al alcance de los trabajadores;
- VIII. Contar con un croquis, plano o mapa general del Centro de Trabajo, o por áreas que lo integran, que identifique al menos las principales áreas o zonas con Riesgo de incendio, la ubicación de los medios de detección de incendio y de los equipos y sistemas contra incendio, así como las rutas de evacuación;
- IX. Prohibir y evitar el bloqueo, daño, inutilización o uso inadecuado de los equipos y sistemas contra incendio, el Equipo de Protección Personal para la respuesta

- a emergencias, así como los señalamientos de evacuación, prevención y de equipos y sistemas contra incendio;
- X. Adoptar medidas de seguridad para prevenir la generación y acumulación de electricidad estática en las áreas donde se manejen sustancias inflamables o explosivas;
  - XI. Contar con un plan de atención a emergencias de incendio;
  - XII. Disponer de rutas de evacuación que cumplan con las medidas de seguridad dispuestas por la Norma de la especialidad;
  - XIII. Contar con brigadas contra incendio en los Centros de Trabajo, cuando así lo exija la Norma aplicable;
  - XIV. Desarrollar simulacros de emergencias de incendio;
  - XV. Proporcionar el Equipo de Protección Personal a las brigadas contra incendio;
  - XVI. Capacitar y adiestrar a los trabajadores y, en su caso, a los integrantes de las brigadas contra incendio, y
  - XVII. Llevar los registros sobre los resultados de los programas de revisión y pruebas, así como de los simulacros de emergencias de incendio.

La comprobación del cumplimiento de las obligaciones para la prevención y protección contra incendios se realizará con base en las modalidades que establezca la Norma correspondiente.

**Artículo 22.-** Es obligación del patrón observar en lo correspondiente a su centro de trabajo, las disposiciones del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las que determine la autoridad competente.

También es obligación del patrón 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

**Artículo 23.-** Es obligación de los trabajadores 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 indique el patrón para su seguridad y protección personal.

**Artículo 24.-** Quien suministre los primeros auxilios en el centro de trabajo, deberá tener en consideración lo siguiente:

- a. Siempre que le sea posible o le sea requerido, identifíquese con las autoridades, los familiares, amigos, acompañantes y el propio paciente; recuerde la conveniencia de obtener el consentimiento de todos los pacientes para atenderlos, pues con ello logrará mayor confianza y empatía, y además evitará el riesgo de incurrir en algún delito o presunción de este.
- b. Muéstrese seguro de usted mismo; una actitud serena y firme evita el caos y brinda confianza; recuerde que la única manera de demostrar confianza razonable es valiéndose del conocimiento, la práctica y la experiencia.
- c. Jamás haga lo que no ha aprendido a hacer; precipitarse con la mejor voluntad y con sólo el sentido común como herramienta, acarrea frecuentemente mayor daño para el paciente y aumenta el riesgo de cometer un delito real, como el asesinato imprudencial o la usurpación de funciones.

**Artículo 25.-** El personal que suministre los primeros auxilios deberá seguir los pasos siguientes para la atención inmediata de las urgencias médicas:

1. Proteger el área, al afectado y a usted mismo. La primera acción debe estar dirigida a asegurar el área del accidente y ubicar al afectado fuera de la zona de peligro.

2. Valorar al afectado. ¿Está consciente? ¿Está respirando? ¿Está sangrando? ¿Tiene paro cardíaco?

3. Solicitar ayuda a los servicios médicos de su localidad. Solicitar la presencia de los servicios de urgencias con los que cuente la comunidad, poblado o ciudad donde se encuentre.

4. Atender al afectado observando las siguientes recomendaciones:

- Si está inconsciente, colocar la cabeza hacia arriba en hiperextensión. Colocar al afectado acostado boca arriba, con la cabeza en hiperextensión (flexionando la nuca hacia la espalda). Coloque algún objeto bajo la nuca o empuje con una mano la frente hacia atrás y con la otra levante el mentón hacia arriba y atrás.
- Limpiar las vías respiratorias. Asegúrese que las vías aéreas estén permeables, limpie con un trapo limpio cualquier residuo líquido o sólido. En caso de que la persona este vomitando, gire la cabeza hacia uno de los lados.
- Si no respira, expulsar cualquier objeto atorado. Si la persona tiene un objeto en las vías aéreas y no puede respirar; colóquese por detrás, ponga un puño en la boca del estómago y con la otra mano abierta sobre el puño efectúe una compresión brusca.
- Si no respira, dar respiraciones boca a boca. Si el paciente no respira, comience inmediatamente a aplicar respiración de boca a boca. Continúe sin interrupción hasta que el afectado sea evaluado por un médico o hasta que respire normalmente.
- Si tiene paro cardíaco, dar reanimación cardiopulmonar. Coloque en el centro del pecho el talón de su mano izquierda y encima el de la derecha, entrelazando los dedos, con los brazos estirados, repita esta operación 30 veces seguidas por 2 ventilaciones. Combine la respiración boca a boca con el masaje cardíaco, 2 ventilaciones de salvamento por 30 compresiones torácicas continuas.
- Si sangra, presionar la herida. No usar torniquete. Asegúrese de que no exista sangrado. Si sangra profusamente trate de contener la hemorragia aplicando presión constante con un pañuelo limpio o una gasa sobre la herida hasta que el sangrado se detenga o hasta el arribo de la ayuda solicitada.
- Si tiene fractura entablillar la extremidad. En caso de que exista evidencia de una fractura no manipule la extremidad. Inmovilice con los elementos a su alcance:

tablas, cartones, fragmentos de plástico o con papel periódico. Cualquier elemento es útil para disminuir el dolor.

- Cubrir al afectado con una frazada. Cubra al afectado sólo para conservar la temperatura corporal; ofrezca apoyo para tranquilizar a la persona, no la mueva. Conserve la espalda en una superficie plana. No mueva la cabeza. Solamente si vomita, gire la cabeza a un lado. No trate de sentarla ni permita que camine. ESPERE EL APOYO MÉDICO.

### **Capítulo VIII**

#### **Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas**

**Artículo 26.-** Los mayores de quince y menores de dieciocho años, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, el patrón no podrá utilizar sus servicios.

**Artículo 27.-** Además de lo que dispongan las Leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán, como labores peligrosas o insalubres que no deben desempeñar los menores de edad, las que impliquen:

##### **I. Exposición a:**

1. Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales.
2. Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral.
3. Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infectocontagiosas.
4. Fauna peligrosa o flora nociva.

##### **II. Labores:**

1. Nocturnas industriales o el trabajo después de las veintidós horas.
2. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.
3. En altura o espacios confinados.
4. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores.
5. De soldadura y corte.
6. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación.
7. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).
8. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca.
9. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.
10. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.
11. Productivas de la industria tabacalera.
12. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas.
13. En obras de construcción.
14. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores.

15. Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas.
16. Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.
17. En buques.
18. En minas.
19. Submarinas y subterráneas.
20. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.

III. Esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los siete kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que alteren su sistema músculo-esquelético.

IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.

V. Manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves.

VI. Manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico.

VII. Uso de herramientas manuales punzo cortantes.

**Artículo 28.-** La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

**Artículo 29.-** Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

**Artículo 30.-** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75 de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 31.-** Los menores de dieciocho años, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

**Artículo 32.-** Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

**Artículo 33.-** Para los efectos de este capítulo, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.



**Artículo 34.-** En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 35.-** Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

III. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

IV. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

V. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;

VI. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VII. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VIII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

**Artículo 36.-** El patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

### **Capítulo IX**

#### **Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades**

**Artículo 37.-** Es obligación de los trabajadores someterse a los reconocimientos médicos ordenados por el patrón, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

También es obligación de los trabajadores poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

**Artículo 38.-** Los trabajadores mayores de quince y menores de dieciocho años, deberán someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes.

**Artículo 39.-** El patrón cuidará del estado de salud de sus trabajadores y por tanto proporcionará las facilidades para la práctica de exámenes médicos que aquellos deberán presentar por lo menos una vez al año o cuando las circunstancias generales del entorno lo requieran observando las disposiciones de las autoridades competentes.

**Artículo 40.-** En caso de brotes epidémicos, los trabajadores, tienen la obligación de someterse a los reconocimientos que ordenen las autoridades competentes; asimismo, se sujetarán a las prácticas de profilaxis por medio de vacunas, sueros y otros medicamentos que tengan por objeto prevenirlos contra enfermedades contagiosas o de peligro social.

**Artículo 41.-** Los exámenes médicos y medidas profilácticas que este reglamento establece para trabajadores, deben llevarse a cabo dentro de las horas de trabajo, salvo los casos de epidemia o de urgencia en que podrán efectuarse dichos exámenes en cualquier día y hora.

### **Capítulo X**

#### **Permisos y licencias**

**Artículo 42.-** Queda prohibido a los trabajadores faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.

Toda inasistencia de un trabajador no amparada por autorización escrita del médico de la institución de seguridad social o del servicio de salud que otorgue el patrón, o en su defecto, por autorización por escrito concedida por el patrón, se considera como falta injustificada.

**Artículo 43.-** El trabajador que necesite retirarse de la empresa dentro de su jornada de trabajo por enfermedad, razones personales o extraordinarias, deberá solicitar el permiso al patrón a efecto de que se le entregue por escrito la autorización correspondiente.

**Artículo 44.-** Se consideran incapacidades únicamente las expedidas por el médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón.

Es obligación del trabajador hacer llegar al patrón las incapacidades que amparen su inasistencia a su empleo.

**Artículo 45.-** El patrón podrá conceder a los trabajadores permisos sin goce de sueldo, siempre y cuando no se altere la prestación normal de los servicios de la empresa.

**Artículo 46.-** Es obligación del patrón 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.

**Artículo 47.-** Asimismo, es obligación del patrón 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.

**Artículo 48.-** El patrón deberá 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 sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.

**Artículo 49.-** Las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.

En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

**Artículo 50.-** En caso de adopción de un infante, las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.

**Artículo 51.-** Son días de descanso obligatorio de los trabajadores:

- 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. 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.

**Artículo 52.-** En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

## **Capítulo XI**

### **Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación**

**Artículo 53.-** Cualquier violación de los trabajadores a las obligaciones estipuladas en su contrato individual de trabajo, al presente reglamento o a la Ley Federal del Trabajo serán sancionadas en los términos previstos en el presente capítulo.

**Artículo 54.-** Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

**Artículo 55.-** Las disposiciones disciplinarias que pueden aplicarse a los trabajadores son las siguientes:

- I. Amonestación verbal o por escrito.
- II. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria que no podrá exceder de ocho días.
- III. Rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

**Artículo 56.-** Las disposiciones disciplinarias se aplicarán a criterio del patrón tomando en consideración los antecedentes del trabajador, la gravedad de la falta y las circunstancias del caso, así como las siguientes:

- a) Escondarse o dormirse en horas de trabajo.
- b) Lanzar objetos a sus compañeros, usar en contra de ellos injurias, malos tratos y de sus familiares,
- c) Fumar en áreas prohibidas de la empresa.
- d) Tomar sus alimentos dentro de las instalaciones de la empresa que no sea el comedor.
- e) Comprar o vender dentro del negocio mercancías ajenas al giro de la misma, recibir visitas de personas que pretendan efectuar cobros no relacionados con la empresa.

- f) Portar armas o hacer cualquier clase de propaganda religiosa o política o alterar la disciplina en cualquiera de sus formas.
- g) Negarse a usar el uniforme completo proporcionado por la empresa (calzado, camisola, pantalón, mandil, etc.) dentro de su turno de trabajo.
- h) Usar celulares dentro del horario de trabajo.
- i) Negarse a utilizar e equipo de protección dentro de su área de trabajo.

**Artículo 57.-** Son causales de amonestación verbal o por escrito o de suspensión en el trabajo como medida disciplinaria las faltas que no ameriten la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo

**Artículo 58.-** Es causal de descuento de un día de salario íntegro del trabajador, su inasistencia injustificada a laborar en términos del Capítulo X del presente reglamento sin menoscabo de las que se le impusieren las que correspondan por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, así mismo

- Por una falta injustificada en la semana pierden el 50% del total de sus incentivos de la semana correspondiente.
- Por dos faltas injustificadas en la semana pierde el 100% del total de sus incentivos de la semana correspondiente.

**Artículo 59.-** Son causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón las siguientes:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan 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;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u 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;

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

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

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales 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;

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

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

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

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

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

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

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

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

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

XIV Bis. 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; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de iguales maneras graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

**Artículo 60.-** El procedimiento para aplicación de las disposiciones disciplinarias se iniciará levantando el acta administrativa correspondiente en las instalaciones de la fuente de trabajo por conducto del representante legal del patrón, ante la presencia de testigos de asistencia haciéndose constar cuando menos:

- a) Día, hora y lugar en que se levante el acta.
- b) Nombre y firma de las personas que intervienen en ella.
- c) En caso de que alguno de las personas que intervienen se negaren a intervenir o bien a firmar el acta, se deberá hacer constar los motivos de su negativa.
- d) El nombre de la(s) persona(s) que denuncian la(s) falta(s) cometida(s).

- e) Narración circunstanciada de los hechos constitutivos de la falta, narrados por el quien denuncia y en su caso por los testigos que los presenciaron.
- f) Las manifestaciones que desee realizar el trabajador a quien se pretende sancionar, puesto que tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.
- g) En caso de proceder, se determinará la disposición disciplinaria que se aplicará al trabajador infractor.

**Artículo 61.-** Los casos no previstos por el presente Reglamento, se sujetarán a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

### TRANSITORIOS

**PRIMERO.** El presente Reglamento Interior de Trabajo se pacta por tiempo indeterminado, y surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito.

**SEGUNDO.** El patrón deberá imprimir y repartir entre los trabajadores el presente reglamento Interior de Trabajo una vez que sea depositado ante la Junta local de Conciliación y Arbitraje y/o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y se fijará en los lugares más visibles de la fuente de trabajo.

**PRIMERO.** El presente reglamento deja sin efecto cualquier otro depositado con anterioridad ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Guadalajara Jalisco a 09 de Noviembre del 2021

#### REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRÓN



\_\_\_\_\_  
LIC. FERNANDO ORTIZ JARAMILLO  
REPRESENTANTE LEGAL

#### REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES



\_\_\_\_\_  
SR. RODOLFO CANDELARIO PINZON  
DELEGADO SINDICAL