REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE REGIRÁ LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LA FUENTE DE TRABAJO DENOMINADA YESERA COLIMA S.A DE CV PROPIEDAD C. JAVIER RUBEN COVARRUBIAS GOMEZ, Y TODO EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN DICHAS FUENTES DE TRABAJO, EN SUS UNIDADES ESTABLECIDAS O QUE LLEGUEN A ESTABLECERSE, UBICADAS EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL, AL TENOR DE LO SIGUIENTE:

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- Este Reglamento Interior de Trabajo ha sido formulado por los integrantes de la Comisión Mixta correspondiente, con el propósito de normar las relaciones de trabajo entre las fuentes de trabajo denominadas **"YESERA COLIMA S.A DE C.V", propiedad del C. JAVIER RUBEN COVARRUBIAS GOMEZ, con RFC: YCS990107MB8** en adelante **"EL PATRÓN"** y su personal, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo vigente en su Titulo Séptimo, Capitulo V, Artículos 422, 423, 424, 425 y demás relativos y aplicables de dicho ordenamiento.

Las disposiciones contenidas en este Reglamento surtirán efectos para el personal que labore para las fuentes de trabajo denominadas **"YESERA COLIMA S.A DE C.V", propiedad del C. JAVIER RUBEN COVARRUBIAS GOMEZ, con RFC: YCS990107MB8** en cualquiera de sus unidades, establecimientos o sucursales establecidos o que lleguen a establecerse en la república mexicana o en las obras o proyectos por tiempo determinado que se lleven a cabo con **EL PATRON.**

ARTÍCULO 2º.- El personal esta subordinado a **"EL PATRÓN"** en los términos de los artículos 8, 20, 31 y demás relativos aplicables de la Ley Federal del Trabajo en vigor, consecuentemente la obligación de todo el personal consiste en desempeñar las labores que a cada uno corresponden, con la intensidad, cuidado, esmero y probidad según su categoría, puesto y lugar de trabajo, siendo individualmente responsable de su negligencia o descuido de acuerdo con las disposiciones penales vigentes, considerándose además como causa de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para **"EL PATRON".**

Así también, todo el personal que preste sus servicios para **EL PATRON** deberá sujetar la prestación de sus servicios subordinados y remunerado a los principios y directrices señaladas en el presente Reglamento, mismo que es del conocimiento de todos los empleados y que es de observancia general para los integrantes de la Empresa, siendo parte integrante de las

normas laborales por las que esta regida la relación laboral entre los trabajadores y **EL PATRON**.

ARTÍCULO 3º.- El personal tendrá la obligación de sujetarse a los exámenes médicos que **"EL PATRÓN"** solicite, por conducto del médico que éste designe, en el entendimiento de que si el resultado no fuere satisfactorio, en especial por lo que se refiere a las enfermedades infecciosas, será suspendido de su trabajo hasta que el Instituto Mexicano del Seguro Social, le dé de alta sin responsabilidad para **"EL PATRÓN"** , así mismo el personal esta obligado a poner en conocimiento de **"EL PATRÓN"**, las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto tengan conocimiento de las mismas.

ARTÍCULO 4º.- El personal esta obligado a notificar por escrito y en forma inmediata a **"EL PATRÓN"**, cualquier cambio relacionado con sus datos personales, teniendo un término de 5 cinco días hábiles para actualizar la mencionada información, ya que de no hacerlo, se consideraran como actuales los últimos datos proporcionados para todos los efectos de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 5º.- El personal deberá acatar para el desempeño de su trabajo, tanto las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, éste Reglamento, Contratos individuales de trabajo, circulares, avisos y manuales de políticas u operaciones que expida **"EL PATRÓN",** como las ordenes que reciba por conducto de sus superiores autorizados para ello o directamente del propietario, responsable o apoderado de la Fuente de Trabajo.

ARTÍCULO 6º.- El personal deberá portar durante las horas de trabajo el uniforme que para el efecto le proporcionará **"EL PATRÓN".** Cualquier extravío, deterioro o daño intencional correrá por cuenta del trabajador, si el deterioro es por el uso y desgaste normal, el trabajador deberá de notificarlo en forma inmediata a **"EL PATRÓN"** para su reposición, aclarando que dicha reposición será a costa del patrón.

ARTÍCULO 7º.- El personal está obligado a obtener y mantener en vigor, por su cuenta, las licencias, autorizaciones y cualquier otra documentación que las autoridades y las leyes mexicanas exijan para el desempeño de sus labores. La carencia o falta de regularización oportuna de cualquiera de las constancias mencionadas será causa de suspensión de la Relación laboral de conformidad con lo estatuido por el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, sin que ello le genere sanción o responsabilidad alguna para **"EL PATRÓN"** mientras persista tal situación; la suspensión de la persona para regularizar la documentación de referencia, no podrá exceder de los términos señalados por el artículo 43 de la citada Ley, en

caso contrario, será causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para **"EL PATRÓN".**

ARTÍCULO 8º.- El personal tiene las obligaciones que le impone el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, así como las siguientes:

a. Informar a **"EL PATRÓN"** de las deficiencias que adviertan en las herramientas o equipo de trabajo en el desarrollo de sus labores, para evitar daños y perjuicios o algún detrimento en los objetivos del mismo.

b. Realizar personalmente las labores encomendadas en los términos ordenados por el patrón observando los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

c. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

d. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes y en caso de no respetar esta disposición deberá cubrir el trabajador el monto del valor de la herramienta o materia prima dañada.

e. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

f. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.

g. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o los bienes de la empresa.

h. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

i. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra

j. Guardar escrupulosamente los secretos que conozca, así como los asuntos administrativos, procesos, tecnologías, procedimientos o cualquier tipo de información sobre las que el Patrón posea los derechos de autor, cuya divulgación pueda causar un daño o un perjuicio a **"EL PATRÓN" o la fuente de trabajo.**

k. Realizar el trabajo con eficiencia y cuidado.

l. No distraer a sus compañeros de trabajo con conversaciones ajenas las labores que se realicen.

m. Ser disciplinado y observar buena conducta en el desempeño de sus labores.

n. Cooperar plenamente con el patrón cuando se lleve a cabo una investigación de trabajo.

o. Acudir al trabajo portando el uniforme proporcionado por la empresa, cuando así se le ordenen por el Patrón o su representante, de no hacerlo no se le permitirá la entrada a laborar y se considerará un falta injustificada.

p. Presentarse a trabajar en el horario designado debidamente aseado, barba discreta y pelo corto en el caso de los hombres.

q. Atender a los usuarios de los servicios que proporciona el patrón con respeto, de no hacerlo será acreedor a una suspensión.

r. Desempeñar su trabajo en los términos del artículo 2º del presente reglamento.

s. Abstenerse de usar de manera innecesaria o cuando no sea un caso de extrema urgencia o emergencia el botón de pánico o activar las salidas de emergencia en la fuente de trabajo si existieran estas.

t. Reparar los daños e indemnizar por los perjuicios que por error, ignorancia, negligencia o dolo le ocasione al patrón en su patrimonio el trabajador.

u. Las demás derivadas de la Ley Federal del Trabajo, el contrato individual de trabajo y el presente ordenamiento.

En los casos anteriores **"EL PATRÓN"** se reserva el derecho de ejercitar la acción legal correspondiente.

ARTÍCULO 9º.- Los requisitos para ingresar a laborar a las fuentes de trabajo propiedad de EL PATRON serán los siguientes:

I. Presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio, nacionalidad, edad, sexo y demás generales que EL PATRON le requiera.

II. Tener cuando menos quince años de edad, en el entendido de que los mayores de quince años pero menores de dieciséis deberán obtener la autorización correspondiente de la Inspección del trabajo dependiente de la Dirección del trabajo del Estado de Colima.

III. Acreditar los exámenes médicos y psicosociales resaltando que de ninguna manera estos serán obstáculos para el ingreso a personas en situación de vulnerabilidad tales como adultos mayores, discapacidad parcial o total, comunidad LGBTTTI ,reinserción social ,personas con VIH, indígenas y afro mexicanas así como jefas de familia o al cuidado de adultos mayores dado que los exámenes solo son de valoración inicial en cumplimiento con las normas oficiales mexicanas que menciona que cada labor tendrá que presentar exámenes que indiquen personal apto físicamente para el desarrollo de sus labores y en caso de presentar alguna discapacidad total o parcial este será reubicada a labores que no dañen su salud y sean fáciles de llevar a cabo para el desempeño del trabajo.

IV. Acreditar tener los conocimientos que a juicio del Patrón sean suficientes, así como la experiencia, habilidades y competencias requeridas para el desempeño del trabajo solicitado.

V. Los demás que a criterio del Patrón sean necesarios.

ARTÍCULO 10.- EL PATRÓN podrá contratar trabajadores temporales o por tiempo u obra determinada, así como por tiempo indeterminado de acuerdo a las necesidades del Servicio requerido de conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 11.- EL PATRÓN podrá dentro de los primeros 30 días naturales a partir de la contratación del trabajador, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, rescindir la relación laboral sin su responsabilidad cuando el trabajador contratado haya mentido o declarado falsamente sobre los conocimientos, experiencia y aptitudes en su solicitud de trabajo.

CAPITULO II
DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

ARTÍCULO 12.- La duración de la jornada de trabajo se ajustará a lo dispuesto por el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo**, "EL PATRÓN"** podrá distribuir la jornada de trabajo de conformidad con lo establecido por el articulo 59 de la mencionada Ley, así mismo derivado de las necesidades de trabajo de **"EL PATRÓN"** la jornada del trabajo se asignará en forma variable de acuerdo a la siguiente tabla:

Tipo de Jornada	**Diaria**	**Semanal**
Diurna	8 hrs.	48 hrs.
Mixta	7.5 hrs.	45 hrs.
Nocturna	7 hrs.	42 hrs.

Los horarios de entrada y de salida serán los que acuerden el PATRÓN Y EL TRABAJADOR en el contrato individual respectivo, asignando a cada trabajador de acuerdo a las funciones y a la sucursal o establecimiento en donde presten sus servicios.

El personal contará con 30 minutos diarios para descansar y tomar alimentos dentro de la fuente de trabajo comenzando las primeras rondas de personal a las 13:30 hrs y terminando a las 17:00, tiempo que se asignará de acuerdo al horario individual y de conformidad con lo establecido en el artículo 18 y 22 del presente reglamento, cuando la jornada sea continua. Así mismo, se estará a los horarios establecidos en el contrato individual de trabajo.
En los casos no previstos en este apartado en relación con la jornada laboral se estará a lo especificado en el contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 13.- Se considerará que el personal inicia su jornada de trabajo una vez que registra su asistencia, del mismo modo se entenderá que su jornada concluye al registrar su salida en el sistema biométrico con que cuenta la empresa para tales efectos.

El personal una vez que haya iniciado su jornada de trabajo no podrá abandonar el centro de trabajo ni dejar de ejecutar sus labores, si no es por autorización expresa de **"EL PATRÓN"** o su representante.

El personal tiene la obligación de encontrarse en el lugar que le sea asignado para el inicio de sus labores, precisamente a la hora señalada como de entrada, para lo cual deberá registrar sus asistencia previamente en el sistema biométrico o en la forma que el patrón le indique, debiendo el trabajador firmar el registro de asistencias que periódicamente arroje dicho sistema.

La negativa de firma del registro de asistencia por parte del trabajador cuando se lo solicite el Patrono o su representante, se considerara una desobediencia y ameritara la sanción que corresponda en los términos del presente reglamento.

ARTÍCULO 14.- El personal al servicio de **"EL PATRÓN",** por cada seis días de trabajo, disfrutará de un día de descanso semanal, con pago de su salario integro, conviniéndose en que dicho día de descanso sea variable y se establecerá previo acuerdo entre el personal y **"EL PATRÓN" o de común acuerdo establecido en el contrato individual de trabajo.**

ARTÍCULO 15.- El personal esta obligado a dar aviso a **"EL PATRÓN"** cuando por cualquier causa, se vea impedido para concurrir a sus labores y justificará al volver a ellas las faltas de asistencia; en caso de que la falta se deba a una enfermedad, el trabajador deberá presentar al reanudar sus labores, el comprobante correspondiente expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El personal podrá solicitar directamente a **"EL PATRÓN"** (jefe inmediato) autorización para no asistir a sus labores sin goce de sueldo, dicho permiso deberá ser solicitado por escrito y con anticipación de tres días en el que el trabajador hará constar detalladamente la causa que lo motiva y la duración del mismo, quedando a criterio del Patrón otorgarlo o negarlo, así como la duración del mismo. Cuando por la urgencia o premura de la necesidad no sea posible avisar al jefe inmediato en los términos antes descritos bastará que se avise previamente incluso el día de la ausencia, justificando tal circunstancia a criterio del superior inmediato.

ARTÍCULO 16.- El personal deberá usar al entrar y al salir del centro de trabajo las puertas de acceso que para tal efecto le señale **"EL PATRÓN"**, también se abstendrán de hacer uso

de baños y objetos en general que no les estén asignados. Igualmente y derivado de la necesidad de la fuente de trabajo de proporcionar un buen servicio a sus clientes, realizarán limpieza del establecimiento de una manera permanente.

ARTICULO 17.- **"EL PATRÓN"** tendrá a disposición de los trabajadores, un lugar dotado de sillas suficientes para que éstos puedan tomar descansos en los tiempos destinados por **"EL PATRÓN**" para tal efecto, asimismo destinara un lugar debidamente acondicionado y fuera del área de trabajo para que si estos a sí lo desean puedan tomar sus alimentos.

ARTÍCULO 18.- Debido a las necesidades de **"EL PATRÓN"** de proporcionar un servicio eficaz y adecuado a sus clientes, los horarios de entrada y de salida del trabajo, hora de comida, descansos, días de descanso y vacaciones del personal, serán fijados por **"EL PATRÓN",** respetando en todo caso lo establecido por la Ley y comunicando oportunamente al personal, cualquier cambio al respecto.

Son días de descanso obligatorio los señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

En caso de que las necesidades de la empresa requieran que el personal labore en los días señalados en el artículo mencionado, el trabajador estará obligado a ello, mediante el pago de un salario doble por el servicio prestado independientemente del salario que le corresponda por el descanso.

ARTÍCULO 19.-"EL PATRÓN" podrá disminuir discrecionalmente la jornada de trabajo diaria o semanal y designar el lugar en donde el personal deberá desarrollar la misma, sin que se disminuya su salario. Igualmente podrá reestablecer la duración de la jornada máxima de trabajo diaria o semanal de acuerdo a sus necesidades.

En caso de que el trabajador haya pactado su salario por hora, prestara sus servicios el tiempo que sea requerido por "**EL PATRÓN**", siempre que se respeten los máximos legales establecidos.

ARTÍCULO 20.- Todo el personal deberá registrar sus horas de entrada y de salida de la fuente de trabajo o tiempos de descanso en los medios disponibles para ello (tarjetas, listas, controles); así mismo, deberán ser firmados en forma personal al inicio de cada quincena ya que los mismos se utilizaran para hacer la liquidación de salarios que les correspondan. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que un miembro del personal marque o cheque la tarjeta

de asistencia de otro empleado, ni alterar de alguna manera dicha tarjeta y cuando alguno sea sorprendido infringiendo ésta disposición, esta será una causa justificada para rescindir la relación laboral sin ninguna responsabilidad para **"EL PATRÓN".**

Cuando por equivocación un trabajador cheque la asistencia de otro, deberá darse aviso inmediato a la oficina de Recursos Humanos correspondiente para que se adopten las medidas pertinentes**.**

ARTÍCULO 21.- No se concederán minutos de tolerancia después de la hora de entrada. Se considerará retardo para efectos del presente reglamento a partir de un minuto con posterioridad a la hora de entrada. Si el trabajador acumula tres retardos en un periodo de quince días, se considerarán estos una falta de asistencia injustificada.

El trabajador deberá presentarse puntualmente a sus labores. De llegar con retraso, se estará a lo estipulado en el párrafo anterior. Cuando el retraso sea mayor de 10 minutos "EL PATRÓN" podrá negarse a admitir al trabajador, en cuyo caso la ausencia respectiva contará como falta de asistencia injustificada levantando el acta administrativa correspondiente.

ARTÍCULO 22.- En el caso de que la jornada de trabajo sea continua, el trabajador gozará de un periodo de descanso de 30 minutos para tomar sus alimentos en los lugares y durante el tiempo que le asignen para ello.

TIEMPO EXTRAORDINARIO

ARTÍCULO 23.- Ningún trabajador podrá trabajar tiempo extraordinario, si no es por autorización expresa y por escrito de **EL PATRÓN** por conducto de sus representantes, sean éstos Jefe de Recursos Humanos o del Jefe Inmediato, de conformidad con lo establecido en los artículos 65, 66, 67 y demás relativos aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

El personal estará obligado a trabajar tiempo extraordinario cuando el Patrón lo requiera, siempre y cuando dicho trabajo no exceda de los límites permitidos por la Ley Federal del Trabajo y sólo podrán hacerlo con autorización previa y por escrito del jefe de personal o de recursos humanos o la persona que este facultada para tal efecto. Dicha autorización servirá para cobrar el tiempo extra laborado.

Las inasistencias no podrán ser intercambiadas por horas extras, salvo aquellos casos que sean tratados anticipadamente.

Tratándose de horas no trabajadas pero si ejercidas, como aquellas utilizadas en el traslado o el trasporte del personal usada en la comisiones no podrán ser compensadas en horas extras.

VACACIONES

ARTÍCULO 24.- El personal que tenga mas de un año de servicios prestados, disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, mismos que aumentarán dos días hasta llegar a doce por cada año subsiguiente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicio prestados. Lo anterior se regirá por la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	DIAS DE VACACIONES
1	12
2	14
3	16
4	18
5	20
6-10	22
11-15	24
16-20	26
21-25	28
26-30	30
31-36	32

ARTÍCULO 25.- Las vacaciones serán concedidas por la empresa de acuerdo a las necesidades de la misma, dentro de un plazo que no excederá de los seis meses siguientes al en que se haya cumplido el año de servicios prestados.

Las vacaciones anuales a que tenga derecho el trabajador podrán ser divididas en dos periodos durante el año, debiendo concederse por cada periodo un mínimo de seis días laborables de vacaciones en forma continua, lo anterior siempre que por la antigüedad del trabajador sea posible, de no ser así el periodo de vacaciones será anual.

Para el computo de los días de vacaciones se tomarán como días efectivos de trabajo solo los días en que la empresa tenga labores, no así los días domingos, los inhábiles o de descanso

obligatorio y en general los días en los que la fuente de trabajo no labore, lo anterior solo para determinar el numero de días de vacaciones a que tendrá derecho el trabajador de conformidad con la tabla inserta en el artículo anterior.

Los trabajadores percibirán una prima vacacional del 25% adicional sobre el salario correspondiente a cada periodo vacacional.

ARTÍCULO 26.- Las vacaciones no podrán ser acumulables ni podrán compensarse con remuneración alguna.

Las vacaciones no podrán ser tomadas anticipadamente antes de cumplir un año, salvo Aquellas tratadas anticipadamente, tomando en cuenta a su jefe directo y bajo casos específicos.

Si la relación laboral termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al número de días que le corresponda por el tiempo de servicios prestados.

CAPITULO III
DE LOS PERMISOS, INCAPACIDADES Y FALTAS.

ARTÍCULO 27.- Para todos los efectos del presente reglamento se considerará falta injustificada aquella inasistencia al trabajo por parte del trabajador sin que exista previa autorización por escrito de parte de su Jefe inmediato o Jefe de Recursos Humanos; también se considerará falta injustificada la inasistencia al trabajo por incapacidad por enfermedad o riesgo de trabajo sin que exista el justificante de la incapacidad expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

ARTÍCULO 28.- EL PATRÓN podrá otorgar de forma discrecional cualquier tipo de permiso cuando a su criterio sea necesario que se ausente el trabajador. Dichos permisos deberán de ser solicitados por el trabajador por escrito con cuando menos tres días de anticipación al Jefe de Recursos Humanos o Jefe Inmediato y con el visto bueno del Superior Inmediato.

Los permisos serán concedidos por el tiempo que expresamente se establezca en el escrito de autorización y si el trabajador se excediera en el tiempo estipulado, éste será sancionado conforme al presente reglamento y a la Ley de la materia.

ARTÍCULO 29.- Los permisos que sean concedidos serán sin goce de sueldo con excepción de los siguientes:

I. Alumbramiento del cónyuge o pareja y;
II. Fallecimiento de familiares cercanos.

Para efectos del presente reglamento se entenderá por familiares cercanos a los padres, hermanos, hijos o los que dependiesen del trabajador como tales, cónyuge o pareja.

En los casos de las fracciones I de éste artículo, el permiso será de 5 cinco días hábiles de trabajo. En el caso de la fracción II, el permiso no deberá ser menor a 3 días de trabajo. Dichos permisos serán otorgados mediante comprobación del hecho que lo haya generado. Así mismo los permisos a que hace referencia el presente artículo podrán prolongarse a criterio del Patrón.

ARTÍCULO 30.- El trabajador que no concurra a sus labores por enfermedad o accidente deberá presentar por sí o por interpósita persona y dentro de las 48 horas siguientes a la inasistencia la incapacidad médica respectiva expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, documento único para justificar la falta por enfermedad o accidente de lo contrario se consideraran faltas injustificadas. No se justificará la falta al trabajador que exhiba como justificante certificado médico expedido por institución médica particular o por medico particular.

ARTÍCULO 31.- El trabajador que sufra un riesgo de trabajo está obligado a lo siguiente:

I. Dar aviso de inmediato por sí o por interpósita persona a su Superior inmediato de dicho riesgo de trabajo y hacer entrega inmediata de los formatos correspondientes que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social(ST7);

II. Notificar por sí o por interpósita persona al Patrón la incapacidad que le otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social para efectos de justificar las inasistencias al trabajo.

III. Volver al desempeño de su trabajo una vez que haya cesado la incapacidad decretada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

ARTÍCULO 32.- Para efectos del presente reglamento se entenderá por riesgo de trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

CAPITULO IV
DIAS, LUGARES Y FORMA DE PAGO.

ARTÍCULO 33.- Los salarios serán cubiertos a los trabajadores por semana para el personal de operación y para el personal administrativo por quincena, mediante depósito que se haga en la cuenta a nombre de cada trabajador designado para tales efectos como nómina electrónica.

Cuando el día de pago no sea laborable, dicho pago se realizará el día anterior.

Para el pago de los salarios, se entiende que una semana esta compuesta de 7 días naturales, una quincena de quince días naturales y un mes de 30 días naturales, de conformidad con lo estipulado en la Ley.

ARTÍCULO 34.- El personal deberá firmar un recibo a favor de **"EL PATRÓN"** por la totalidad de los sueldos devengados hasta esa fecha, entendiéndose que el otorgamiento del recibo

correspondiente implicará un finiquito total para **"EL PATRÓN"** por sueldos y prestaciones que en el se contengan, hasta la fecha del mismo.

Los salarios solo podrán ser cobrados en forma directa por el trabajador, salvo caso fortuito o fuerza mayor, en cuyo caso se podrá autorizar y designar por medio de carta poder a la persona que efectúe el cobro correspondiente.

ARTÍCULO 35.- Los trabajadores tendrán derecho a un Aguinaldo anual que deberá de pagarse a más tardar el 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

CAPITULO V
SEGURIDAD, HIGIENE Y RIESGOS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 35.- Tanto **"EL PATRÓN"** como el personal se comprometen a integrar una Comisión de Seguridad e Higiene, con representantes tanto el personal como de **"EL PATRÓN",** para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, prevenirlas, proponer medidas y vigilar que se cumpla con lo establecido por el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente del Trabajo, y lo señalado por los artículos 509 y 510 de la ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 36.- El personal estará obligado a dar aviso a su superior en forma inmediata de los accidentes que ocurran en el desempeño de su trabajo. El personal se obliga también a dar aviso de cualquier enfermedad contagiosa que se presente en el centro de trabajo.

Es obligación del personal, concurrir a los cursos de capacitación, prácticas y simulacros que realice **"EL PATRÓN",** de conformidad con los planes y programas de prevención de siniestros.

ARTÍCULO 37.- Es obligación del personal que así lo requiera, usar durante las horas de trabajo el equipo de seguridad apropiado a sus funciones proporcionado por **"EL PATRÓN",** al igual que abstenerse de realizar actividades peligrosas o insalubres que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o de terceras personas.

ARTÍCULO 38.- Queda estrictamente prohibido al personal, presentarse con aliento alcohólico, estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante que no sea por prescripción médica.

ARTÍCULO 39.- Se prohíbe expresamente al personal portar armas de cualquier clase en el centro de trabajo, salvo que la naturaleza del empleo así lo exija y cuente con la autorización de **"EL PATRÓN"** y de la Autoridad competente.

ARTÍCULO 40.- Ningún aparato o equipo de seguridad como extinguidores, mangueras, etc., deberá ser removido de su lugar. Cuando deba ser aseado o reparado, ésta labor no deberá interrumpirse sino hasta dejarlo instalado nuevamente y en condiciones de ser usado.

ARTÍCULO 41.- El personal deberá observar las disposiciones que al efecto señalan las Autoridades, **"EL PATRÓN"** o la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

ARTÍCULO 42.- El uso de cualquier maquinaria o vehículo queda reservado exclusivamente para el operador autorizado por **"EL PATRÓN"**, quien además deberá contar con la licencia correspondiente para su manejo.

ARTÍCULO 43.- Es obligación de todo el personal de **"EL PATRÓN"** que tenga a su cargo algún tipo de equipo cerciorarse antes de encenderlo, que ninguna persona se encuentre en peligro de accidentarse.

ARTÍCULO 44.- Los menores de edad y las mujeres embarazadas no podrán desempeñar funciones que pongan en peligro su integridad física por lo que **"EL PATRÓN"** deberá encomendarles únicamente aquellas actividades que no representen peligro alguno para ellos.

ARTÍCULO 45.- "EL PATRÓN" contará con un botiquín que contendrá lo necesario para practicar los primeros auxilios, proporcionando a los empleados la capacitación correspondiente.

CAPTULO VI
DESCUENTOS Y RETENCIONES

ARTÍCULO 46.- "EL PATRÓN" podrá descontar o retener del salario del trabajador los conceptos siguientes:

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 la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el FONACOT, 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.

Cuando existan adeudos relativos a faltante de caja, inventarios, préstamo personal o por cualquier otro error o descuido del trabajador, éste estará obligado a la restitución del monto total, en cuyos casos EL PATRÓN se reservará el ejercicio de la acción correspondiente para efectos de lograr el pago de los adeudos que por los conceptos señalados en éste párrafo y los demás que se le asimilen.

CAPITULO VII
DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO PARA SU APLICACIÓN

ARTÍCULO 47.- Serán aplicables por EL PATRON en caso de incumplimiento de lo establecido en el presente reglamento las sanciones siguientes:

- **I.** Acta administrativa de hechos con copia al expediente del trabajador.
- **II.** Suspensión de uno a ocho días sin goce de sueldo.
- **III.** Rescisión de la relación Laboral.

ARTÍCULO 48.- Para la aplicación de las sanciones señaladas en el artículo anterior, EL PATRON directamente o por conducto del representante de la empresa por conducto del encargado de recursos humanos tendrán la facultad discrecional de calificar la falta en que el trabajador haya incurrido y a su criterio aplicar la sanción que estimen pertinente al trabajador.

Para la aplicación de las sanciones a que hace referencia el artículo anterior siempre se respetará la garantía de audiencia del trabajador para que pueda alegar lo que a sus intereses convenga en su defensa, debiendo EL PATRÓN o la persona que éste designe, tomar en

consideración los argumentos del trabajador para imponer la sanción correspondiente la cual se hará del conocimiento del mismo en un termino de tres días hábiles siguientes a la comparecencia antes mencionada.

ARTÍCULO 49.- El procedimiento que se deberá seguir cuando un empleado incurra en una infracción a las disposiciones del presente Reglamento Interior de Trabajo o a la Ley Federal del Trabajo es el siguiente:

I. El Patrón deberá analizar la situación en presencia del trabajador, el cual deberá ser citado con cuando menos 5 días hábiles de anticipación, haciéndosele saber el motivo de la cita.

II. El patrón o su representante en presencia del trabajador citado en los términos de la fracción anterior, le concederán el uso de la voz al trabajador para que manifieste lo que a su derecho convenga en su defensa ante los testigos que designen ambas partes, los cuales deberán ser compañeros de trabajo, en el entendido de que si el trabajador se niega a designar testigo este será designado por el patrón.

III. En dicha comparecencia el trabajador expondrá sus defensas y exhibirá las pruebas que estime pertinentes para justificar su incumplimiento.

IV. Una vez hecho todo lo anterior el Patrón tendrá un término de 5 días para emitir las conclusiones por escrito que permitan resolver el problema o determinar la sanción correspondiente de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y al presente reglamento.

V. Se podrá suspender o separar definitivamente al trabajador cuando la situación lo requiera. Sin embargo este será el último recurso para solucionar el problema, ya que todos los esfuerzos iniciales deberán encausarse a solucionar de manera pacífica el incumplimiento, tomando en cuenta las disposiciones legales en materia de sanciones.

ARTÍCULO 50.- Las sanciones podrán imponerse a los trabajadores de forma inmediata o dentro de los treinta días siguientes al que haya concurrido la causa que motiva la sanción.

CAPITULO VIII

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DEL PATRÓN

ARTÍCULO 51.- Son obligaciones de los trabajadores:

I. Concurrir y conservar durante el horario de trabajo en perfecto estado de aseo a su persona y los implementos de trabajo obligándose además a acatar las disposiciones que sobre el particular le sean dadas por **"EL PATRÓN",** vistiendo y utilizando adecuadamente el uniforme que le sea proporcionado.

II. Abstenerse de desperdiciar o dar mal uso a los implementos, materiales de trabajo y recursos que reciban para el desempeño de sus labores.

III. Conocer y respetar las disposiciones, políticas y lineamientos que **"EL PATRÓN"** dicte, para cuyo efecto existen copias de este reglamento en el centro de trabajo.

IV. Dar a conocer a su superior inmediato de los problemas suscitados con la realización de su trabajo.

V. Realizar sus labores sin suspenderlas y no ausentarse de su puesto sin autorización de su jefe inmediato, sin perjuicio de la posible causa de rescisión que pueda integrarse por la comisión del hecho.

VI. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

VII. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

VIII. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IX. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

X. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

XI. 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;

XII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

XIII. 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;

XIV. Integrar los organismos que establece esta Ley;

XV. 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;

XVI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XVII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan en las herramientas de trabajo, maquinaria o equipo de trabajo, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XVIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran 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.

XIX. Cumplir cabalmente con las disposiciones señaladas en el Manual de funciones o Código de ética vigente en la Institución.

Cuando el trabajador no acate lo estipulado en las fracciones I, III, IV, VI, IX, XI y XIV de éste artículo, la sanción aplicable será la que se estipula en la fracción I del artículo 47 del presente Reglamento.

En los supuestos de las fracciones II, V, VII, VIII, X, XII, XIII, XV, XVI y XVII de éste articulo, la sanción aplicable será la que se estipula en la fracción II del artículo 47 de este reglamento.

En caso de que el trabajador incurra en las causales señaladas en las fracciones XVIII y XIX de éste artículo, la sanción aplicable será la que se estipula en la fracción III del artículo 47 del presente reglamento.

ARTÍCULO 52.- Será motivo de que **"EL PATRÓN"** aplique alguna de las sanciones mencionada en el artículo 47, en caso de que el personal viole cualquiera de las cláusulas del presente reglamento, y en especifico si realiza alguna de las siguientes actividades:

I. Infringir durante sus labores, disposiciones legales relativas al comercio.

II. Ejecutar actos que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de terceras personas y la seguridad de los diversos lugares de trabajo.

III. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso previo y por escrito.

IV. Ingerir alimentos fuera de los horarios y los lugares establecidos para ello.

V. Divulgar el trabajador la información a la que tenga acceso, así como proporcionar documentación o cualquier dato a persona no autorizada para manejar dicha información.

VI. Sustraer de EL PATRÓN o de la fuente de trabajo documentos o información confidencial acerca de la misma.

VII. Sustraer de "EL PATRÓN" útiles de trabajo o cualquier clase de objetos que no sean de su propiedad, salvo que sea por instrucción expresa del patrón o cuando este lo considere mediante escrito.

VIII. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, así como tomarlos dentro de la fuente de trabajo sin haber notificado a la misma cuando se trate de prescripción médica.

IX. No portar el uniforme, así como no utilizar adecuadamente el equipo de protección para cada puesto, durante las horas de trabajo.

X. Portar armas durante las horas de trabajo o guardarlas en los casilleros o en cualquier otro lugar dentro del centro de trabajo.

XI. Utilizar los implementos de trabajo para objetos distintos al que están destinados.

XII. Suspender sus labores, sin causa justificada, durante su jornada laboral.

XIII. Efectuar colectas, ventas, rifas o propaganda en el centro de trabajo o durante las horas de trabajo.

XIV. Efectuar actos que violen los códigos de ética, relacionados con hostigamiento, acoso sexual, conducta inapropiada, fraternización, etc., que provoque conflicto de intereses y en general todo acto contrario a las buenas costumbres y a la moral.

XV. Acceder a lugares distintos a los asignados o autorizados para el desempeño de sus labores y entrar a las oficinas de la fuente de trabajo en días y horas inhábiles o de descanso.

XVI. Introducir a la fuente de trabajo, familiares, amigos o personas ajenas a la misma o permitir que ejecuten labores que hayan sido asignadas al personal.

XVII. Utilizar los teléfonos de la fuente de trabajo para asuntos particulares, así mismo no deberá proporcionarse el uso de dichos teléfonos a terceras personas ajenas a la empresa ni señalarlo como numero de referencia crediticia alguna.

XVIII. Mantener en estado de desaseo los uniformes, implementos y lugares de trabajo.

XIX. La lectura de libros, periódicos y revistas o de cualquier género de documentos ajenos a la fuente de trabajo y a sus actividades durante las horas de trabajo.

XX. Realizar cualquier otra actividad que sea negativa o represente un conflicto de intereses financieros o laborales para “EL PATRÓN”.

XXI. Realizar actividades distintas a las asignadas.

XXII. No respetar las Medidas de Seguridad e Higiene fijadas por “EL PATRÓN” y Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

XXIII. Incumplir las disposiciones contenidas en el presente reglamento interior de trabajo y cualquier otro similar o análoga, que por su gravedad obligue a “EL PATRÓN” a imponer alguna sanción.

Cuando el trabajador no acate lo estipulado en las fracciones I, IV, XV, XVII, XVIII, XIX y XXI de éste artículo, la sanción aplicable será la que se estipula en la fracción I del artículo 47 del presente Reglamento.

En los supuestos de las fracciones III, IX, XI, XII, XIII, XVI y XX de éste articulo, la sanción aplicable será la que se estipula en la fracción II del artículo 47 de este reglamento.

En caso de que el trabajador incurra en las causales señaladas en las fracciones II, V, VI, VII, VIII, X, XIV, XXII y XXIII de éste artículo, la sanción aplicable será la que se estipula en la fracción III del artículo 47 del presente reglamento.

Así mismo, será motivo para rescindir la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, cuando la conducta del trabajador se encuadre en los supuestos tipificados en el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, debiendo el patrón para ello seguir el procedimiento de rescisión estipulado en la parte final de dicho artículo 47 el mismo procedimiento de rescisión será observado cuando la causal de rescisión sea alguna de las estipuladas en el presente reglamento.

ARTÍCULO 53.- Serán obligaciones del patrón:

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

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

VII. 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;

VIII. 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 5°., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

IX. 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;

X. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

XI. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIII. 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;

XIV. 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 la Ley Federal del Trabajo.

XV. 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

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

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

XVIII. 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.

ARTÍCULO 54.- El PATRÓN tiene las siguientes prohibiciones:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

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

V. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes y el presente reglamento;

VI. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

VII. 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;

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

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

ARTICULO 55.- Dentro de la fuente de trabajo siempre debe conservarse el orden, un comportamiento positivo y respeto entre todos los que laboran en ella. La base primordial para establecer lo anterior es el desarrollo del sentido de la responsabilidad de cada empleado en el cumplimiento de sus obligaciones. A la luz de lo anterior, la disciplina en los establecimientos de **"EL PATRÓN"** debe tener un enfoque de convencimiento y desarrollo de la responsabilidad personal, a través de un análisis conjunto de los empleados sobre los problemas que se les presenten y la búsqueda de alternativas de solución para prevenirlos en lo futuro.

CAPITULO IX
DE LA CONFIDENCIALIDAD

ARTICULO 56.- En virtud de las funciones y objeto social de la empresa, tanto el Patrón como los trabajadores poseen y conocen información que reviste el carácter de confidencial, en tendiéndose esta como toda aquella información referente a los productos, servicios, ideas, negocios, personal, marcas, derechos de autor, propiedad intelectual o actividades comerciales del PATRÓN, dentro de las cuales se encuentra, entre otras, material promocional, manuales de entrenamiento, citas, técnicas, y otros materiales relacionados o información preparada o suministrada por el PATRÓN al TRABAJADOR, así como formulas, sistemas, presentaciones, compilaciones, artefactos, conceptos, técnicas, estrategias comerciales, procesos, la identidad de todos y cada uno de los clientes o miembros del PATRÓN, incluyendo la capacitación o el adiestramiento proporcionado por el PATRÓN o por terceros cuando haya sido pagados por aquel.

Queda entendido que la Información Confidencial no es del dominio público y en cambio deriva un valor económico, actual o potencial, de no ser conocido de manera general, o tiene tal carácter que el PATRÓN posee un interés legítimo en mantener su confidencialidad, en los términos de la Ley federal de Propiedad Industrial.

ARTICULO 57.- El TRABAJADOR reconoce que el PATRÓN ha invertido y continuará invirtiendo considerables recursos en la investigación, desarrollo y mejoramiento de su propio negocio, cuyo resultado es la generación de Información Confidencial, ya sea tangible o intangible, la cual pertenece a él PATRÓN. El TRABAJADOR reconoce y acuerda que sería ilegal el apropiarse, intentar apropiarse, o revelar a terceros documentos o información proveídos por el PATRÓN al TRABAJADOR que constituya Información Confidencial, ya sea que esté o no marcada como confidencial con los avisos o leyendas adecuadas al momento de la revelación y que en caso de hacerlo sería responsable de reparar los daños y perjuicios causados, además de la responsabilidad penal que derivase de dichas acciones.

ARTICULO 58.- Debido a la naturaleza única de la Información Confidencial, el TRABAJADOR entiende y está de acuerdo que el PATRÓN sufrirá daño irreparable en caso que el TRABAJADOR incumpla sus obligaciones con respecto a la confidencialidad. Esta obligación de mantener la confidencialidad de la Información Confidencial con absoluto recelo, no apropiarse de ella, ni divulgarla a terceros, subsistirá más allá de la duración de la relación de trabajo con motivo de este contrato, en los términos de la Ley Federal de Propiedad Industrial, así como la obligación de reparar los daños y perjuicios causados por su divulgación conforme a la cláusula anterior.

ARTICULO 59.- Los trabajadores están de acuerdo en que por un periodo de 12 doce meses posteriores a la terminación de este contrato, sin importar si la causa de dicha terminación fue con o sin justificación, no se involucrarán directa o indirectamente, o tendrá ningún otro interés en negocio alguno del mismo giro comercial o industrial que el PATRÓN.

ARTICULO 60.- Los trabajadores están de acuerdo que de conformidad con la Ley de Propiedad Industrial y la Ley Federal del Trabajo, queda expresamente pactado que si el TRABAJADOR realiza algún invento, alguna mejora, algún diseño novedoso o algún otra creación intelectual susceptibles de protección conforme la primera de dichas leyes, corresponderá la por completo titularidad de dicho invento a el PATRÓN, quien podrá explotar y comercializar dicho invento sin necesidad de pagar alguna contraprestación adicional a lo señalado en el presente contrato al TRABAJADOR. Además, el TRABAJADOR estará estrictamente obligado a no divulgar ni solicitar el registro de dichos bienes intangibles por sí mismo ni a través de un tercero. Por el contrario, las partes convienen expresamente que el TRABAJADOR estará obligado a colaborar en la preparación de la documentación necesaria para la presentación de las solicitudes de registro ante las autoridades administrativas correspondientes.

ARTICULO 61.- De conformidad con la Ley Federal del Derecho de Autor, queda expresamente pactado por las partes que las obras artísticas o literarias, programas de cómputo, o cualquier otra creación intelectual susceptible de protección conforme a dicha ley; así como los fonogramas, videogramas y bases de datos que el TRABAJADOR produzca dentro de su horario de trabajo; utilizando las herramientas proporcionadas por el PATRÓN; o en el marco del ejercicio de las funciones para las que fue contratado, serán considerados como una obra por encargo, por lo que la titularidad los derechos de autor, de los derechos conexos, y de los derechos *sui generis* sobre las referidas creaciones intelectuales corresponderán por completo al PATRÓN, quien a su vez reconocerá la calidad de autor del TRABAJADOR y los demás derechos morales. Dichas obras intelectuales, en caso de que participen varias personas, serán consideradas como obras colectivas y el PATRÓN tendrá el carácter de productor de las mismas.

ARTICULO 62.- En cumplimiento de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Colima y de la Ley Federal de Acceso a la Información, los archivos y registros que se guarden de los clientes serán utilizados para los propósitos expresamente autorizados por dichos clientes al PATRÓN. Está estrictamente prohibido al TRABAJADOR hacer uso de dichos datos para cualquier propósito que no haya sido expresamente ordenado por el PATRÓN que o sea propio de la actividad de éste. Queda entendido por las partes que el mal uso de dicha información puede constituir un ilícito civil, una infracción administrativa o un delito en los términos de las leyes antes referidas, por lo que en caso de que el PATRÓN fuera declarado responsable civil, administrativa o penalmente por el incumplimiento de dichas leyes derivado de actos de TRABAJADOR, el TRABAJADOR se obliga a indemnizar al PATRÓN cualquier daño o perjuicio sufrido por este concepto.

EL PRESENTE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO SE CELEBRA POR TIEMPO INDETERMINADO Y SOLAMENTE PODRÁ SER MODIFICADO DE CONFORMIDAD CON LO QUE ESTABLEZCA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR.

ENTERADAS QUE SON LAS PARTES DEL CONTENIDO, ALCANCE Y CONSECUENCIAS DE DERECHO DEL PRESENTE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO LO FIRMAN EN LA CIUDAD DE COLIMA, COLIMA AL 9 DE FEBRERO DE 2023

COMISION MIXTA DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA FUENTE DE TRABAJO DENOMINADA YESERA COLIMA S.A. DE C.V.)

C. VICTOR JAVIER COVARRUBIAS LANDA
REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

C. TOSHIYUKI EMMANUEL BERNABE ALCARAZ
REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

FERNANDO GARCIA PULIDO
SECRETARIO

NESTOR ALBERTO HUERTA LOPEZ
Vocal 1