



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE REGIRA LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA EMPRESA CSYAP, SOLUCIONES EMPRESARIALES S.A. DE C.V., UBICADA EN EL INMUEBLE MARCADO CON EL DOMICILIO AV. GOBERNADORES 973, COLONIA LA PROVIDENCIA, METEPEC, MÉXICO., SIENDO EXTENSIVO A LOS TRABAJADORES QUE LABOREN EN LOS LUGARES ASIGNADOS POR LA EMPRESA FUERA DEL DOMICILIO INDICADO; FORMULADO DE CONFORME A LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 422 Y 425 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- EL PRESENTE REGLAMENTO CONTIENE LAS DISPOSICIONES QUE DETERMINAN LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA EMPRESA DENOMINADA **CSYAP, SOLUCIONES EMPRESARIALES S.A. DE C.V.**, ES DE OBSERVANCIA GENERAL Y SERÁ APLICADO A TODO EL PERSONAL QUE PRESTE SUS SERVICIOS AL PATRÓN EN LA FORMA Y TÉRMINOS QUE EL MISMO ESTABLECE.

ARTÍCULO 2.- LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA DENOMINADA **CSYAP, SOLUCIONES EMPRESARIALES S.A. DE C.V.**, Y LOS TRABAJADORES A SUS SERVICIO SE REGIRÁN POR:

I.- EL ARTÍCULO 123 APARTADO "A" DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

II.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

III.- EL PRESENTE REGLAMENTO

PARA TODO LO NO PREVISTO EN LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS ANTES MENCIONADOS, SERÁN APLICABLES SUPLETORIAMENTE LOS PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO COMÚN.

ARTÍCULO 3.- EN EL PRESENTE REGLAMENTO SE UTILIZARÁN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

I.- "LA EMPRESA", PARA DESIGNAR A LA EMPRESA DENOMINADA **CSYAP, SOLUCIONES EMPRESARIALES S.A. DE C.V.**

II.- "EL PATRÓN", PARA DESIGNAR AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

III.- "EL TRABAJADOR", PARA DESIGNAR A LA PERSONA FÍSICA QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LA EMPRESA

IV.- "LA LEY", CUANDO SE HAGA REFERENCIA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

V.- "EL REGLAMENTO", CUANDO SE HAGA REFERENCIA AL PRESENTE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

CAPÍTULO II JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 4.- SE CONSIDERA JORNADA DE TRABAJO EL TIEMPO DURANTE EL CUAL LOS TRABAJADORES PRESTAN SUS SERVICIOS A LA EMPRESA.

ARTÍCULO 5.- PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES QUE EL TRABAJADOR TIENE A SU CARGO, SE DETERMINA QUE LA JORNADA DE TRABAJO SE REALIZARÁ CONFORME A LO SIGUIENTE:

I.- LA JORNADA DIARIA DE TRABAJO SERÁ DE LAS 8:30 A LAS 18:00 HORAS, DE LUNES A VIERNES, DISPONIENDO LOS TRABAJADORES DE UNA HORA PARA DESCANSAR O PARA TOMAR SUS ALIMENTOS LO QUE PODRÁN EFECTUAR FUERA DE LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA, LAPSO QUE LES SERÁ COMPUTADO COMO TIEMPO LABORADO, CONFORME A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 64 DE LA LEY.

Luz María Montero Reyes

26/03/2024



PARA LOS TRABAJADORES QUE LABOREN EN CUALQUIER OTRO LUGAR ASIGNADO POR LA EMPRESA (PERSONAL TÉCNICO) SERÁ COMPUTADO CONFORME A LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA CLIENTE, HORARIO QUE EN TODOS LOS CASOS NO EXCEDERÁ DE LO ESTABLECIDO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

II.- QUEDAN RESTRINGIDAS LAS SALIDAS EN LAS HORAS DE TRABAJO, SALVO EXCEPCIONES REALMENTE JUSTIFICADAS.

LOS HORARIOS DE TRABAJO ESTABLECIDOS POR LA EMPRESA PODRÁN SER MODIFICADOS POR ESTA DE COMÚN ACUERDO EL TRABAJADOR POR ESCRITO CUANDO ASÍ SE REQUIERA, POR LO QUE EL TRABAJADOR DEBERÁ MOSTRAR FLEXIBILIDAD Y ADECUACIÓN A LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA-CLIENTE AQUE SEA ASIGNADO

III.- CUANDO POR CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES SE AUMENTE LA JORNADA DE TRABAJO, PREVIA AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA POR ESCRITO, LOS SERVICIOS PRESTADOS DURANTE EL TIEMPO EXCEDENTE SE CONSIDERARÁN COMO EXTRAORDINARIOS Y SE PAGARÁN A RAZÓN DEL CIEN POR CIENTO MÁS DEL SALARIO ESTABLECIDO PARA LAS HORAS DEL TRABAJO NORMAL. TALES SERVICIOS NUNCA PODRÁN EXCEDER DE TRES HORAS DIARIAS NI DE TRES VECES EN UNA SEMANA, EN LA INTELIGENCIA DE QUE LOS TRABAJADORES NO ESTÁN AUTORIZADOS PARA LABORAR EN TIEMPO EXTRAORDINARIO, SALVO QUE HAYA ORDEN EXPRESA Y POR ESCRITO DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA.

CAPÍTULO III DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 6.- SON DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DENOMINADA CSYAP, SOLUCIONES EMPRESARIALES S.A. DE C.V

I.- PERCIBIR LOS SALARIOS QUE LES CORRESPONDAN POR EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES.

II.- DISFRUTAR DE LOS DESCANSOS Y VACACIONES QUE MARCA LA LEGISLACIÓN APPLICABLE EN LA MATERIA, PREVIA AUTORIZACIÓN DE SU JEFE INMEDIATO Y APROBACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL, CON LA FINALIDAD DE NO AFECTAR LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS.

III.- PARTICIPAR EN LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ADiestramiento QUE PROMUEVA LA EMPRESA.

IV.- RECIBIR LOS MATERIALES NECESARIOS PARA EL BUEN DESEMPEÑO DE SU TRABAJO, ASÍ MISMO, LOS MATERIALES, LOS ESTABLECIMIENTOS, LA MAQUINARIA, APARATOS Y UTILES DE TRABAJO, RECIBIRÁN LIMPIEZA DE FORMA DIARIA POR PERSONAL CAPACITADO EN UN HORARIO QUE COMPRENDERÁ DE LAS 7:00 AM A LAS 8:30 AM Y ALEATORIAMENTE DURANTE TODO EL DÍA O EN CASO DE REQUERIRSE, LO ANTERIOR COMO LO ESTABLECE LA FRACCIÓN III DEL ARTICULO 423 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

V.- CONTAR CON LOS ESPACIOS NECESARIOS, ASÍ COMO CON EL NÚMERO SUFFICIENTE DE ASIENTOS Y/O SILLAS A DISPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS OFICINAS Y/O OTROS CENTROS DE TRABAJO ANALÓGOS, COMO LO DISPONE LA FRACCIÓN V DEL ARTICULO 423 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

VI.- PERCIBIR EL AGUINALDO ANUAL CONFORME A LO QUE ESTABALECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

VII.- RENUNCIAR A SU TRABAJO.

VIII.- SE CONTARÁ CON LAS SIGUIENTES NORMAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS DE TRABAJO DENTRO DE CADA ESTABLECIMIENTO:

- a) REALIZAR LAS ACTIVIDADES DE ACUERDO A LOS MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS.
- b) USAR LA MAQUINARIA, EL EQUIPO Y LAS HERRAMIENTAS MANUALES, ELÉCTRICAS, NEUMÁTICAS O PORTÁTILES, CON LOS DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD INSTALADOS.
- c) COLOCAR DE MANERA CORRECTA LOS MATERIALES O PRODUCTOS QUE SE PROCESAN EN EL CENTRO DE TRABAJO.

Luz María Montero Reyes

26/03/2024



- d) MANTENER ORDEN Y LIMPIEZA EN TODAS LAS INSTALACIONES, ÁREAS, EQUIPO, MAQUINARIA Y HERRAMIENTA, ENTRE OTRAS.
- e) UTILIZAR EL EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL QUE PROPORCIONA LA EMPRESA.

ASÍ MISMO, LOS TRABAJADORES ESTAN OBLIGADOS A PARTICIPAR EN LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA PRESTAR LOS PRIMEROS AUXILIOS Y DE IGUAL MANERA, DENTRO DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE TRABAJO SE PEGARÁN A LA VISTA DE LOS TRABAJADORES LAS INSTRUCCIONES A SEGUIR PARA PRESTAR LOS PRIMEROS AUXILIOS, COMO LO DISPONE LA FRACCIÓN VI DEL ARTICULO 423 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

IX.- LOS MENORES DE EDAD Y/O TRABAJADORAS EMBARAZADAS NO REALIZARAN LABORES INSALUBRES Y/O PELIGROSAS QUE PONGAN EN RIESGO SU INTEGRIDAD FISICA, POR LO QUE SE LES DELEGARAN DIVERSAS ACTIVIDADES QUE NO PONGAN EN RIESGO SU INTEGRIDAD FISICA, COMO LO DISPONE LA FRACCIÓN VII DEL ARTICULO 423 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

X.- LOS TRABAJADORES DEBEN SOMETERSE A EXAMENES PERIODICOS AL MENOS CADA SEIS MESES Y A LAS MEDIDAS PROFILACTICAS QUE DICTEN LAS AUTORIDADES, POR LO QUE SE LES DARÁN LAS FACILIDADES Y PERMISOS PARA REALIZARSE DICHOS EXAMENES MEDICOS, ASÍ COMO LO DISPONE LA FRACCIÓN VIII DEL ARTICULO 423 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPÍTULO IV OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 7.- SON OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DENOMINADA CSYAP, SOLUCIONES EMPRESARIALES S.A. DE C.V

I.- CUMPLIR CON LAS DISPOSICIONES DEL PRESENTE REGLAMENTO

II.- REGISTRAR SU HORA DE ENTRADA Y SALIDA A SUS LABORES EN EL REGISTRO ELECTRÓNICO, TARJETAS O LISTAS DE ASISTENCIA QUE PARA TAL EFECTO LES PROPORCIONE EL PATRÓN, POR LO QUE EL INCUMPLIMIENTO DE ESTE REQUISITO INDICARÁ LA FALTA INJUSTIFICADA A SU TRABAJO.

LOS TRABAJADORES DEBERÁN PRESENTARSE A LABORAR CON EL UNIFORME ASIGNADO DE LUNES A VIERNES DE CADA SEMANA (CUANDO APLIQUE), Y EN LOS DEMÁS CASOS QUE SEA SOLICITADO POR LA DIRECCIÓN PARA EVENTOS ESPECIALES DE PUBLICIDAD O ACTOS SIMILARES, CASO CONTRARIO NO SE LES PERMITIRÁ EL ACCESO A LA EMPRESA Y SE TOMARA COMO FALTA INJUSTIFICADA. ADEMÁS DE CONSIDERARSE DESACATO AL PRESENTE PARA LOS EFECTOS QUE CORRESPONDAN.

III.- DESEMPEÑAR SUS LABORES CON RESPONSABILIDAD, DISCIPLINA, CUIDADO, HONORABILIDAD, HONRADEZ Y ESMERO APROPIADOS, SUJETÁNDOSE A LAS INDICACIONES DE SU JEFE INMEDIATO, LAS LEYES, REGLAMENTOS, MANUALES DE ORGANIZACIÓN, MANUALES DE PROCEDIMIENTOS Y DEMÁS DISPOSICIONES QUE ESTABLEZCA LA EMPRESA

IV.- CUMPLIR CON LA JORNADA DE TRABAJO QUE TENGA ASIGNADA, LA CUAL NUNCA SERÁ MAYOR A LAS ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

V.- GUARDAR LA DISCRECIÓN DEBIDA, RESPECTO DE LA INFORMACIÓN QUE MANEJEN EN EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES. TRATAR CON CORTESIA Y DILIGENCIA TANTO A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO COMO A TODAS LAS PERSONAS QUE SOLICITEN EL SERVICIO DE LA EMPRESA.

VI.- PARA MANTENER UN AMBIENTE LABORAL ARMONIOSO, LOS TRABAJADORES DEBERÁN OBSERVAR BUENAS COSTUMBRES DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO, RESPETAR LAS NORMAS DE EDUCACIÓN Y DISCIPLINA ADEMÁS DE MOSTRAR RESPETO A SUS COMPAÑEROS, EVITANDO CONVERSACIONES PERSONALES CON PALABRAS ALTISONANTES, O LENGUAJE PROCAZ ETC., JUEGOS O CUALQUIER FUNCIÓN DIFERENTE A SU ACTIVIDAD EN LA JORNADA DE TRABAJO

VII.- SOMETERSE A LOS EXÁMENES MÉDICOS DE ADMISIÓN REGLAMENTARIA.

Luz María Montero Reyes

26/03/2024



VIII.- PORTAR EL GAFETE DE IDENTIFICACIÓN CORRESPONDIENTE, AL INGRESO Y DURANTE EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES, OBLIGÁNDOSE A LA DEVOLUCIÓN DE ESTE AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL CON EL PATRÓN.

IX.- UTILIZAR DURANTE SUS HORAS DE TRABAJO EL EQUIPO DE SEGURIDAD E HIGIENE APROPIADO DE ACUERDO CON SUS ACTIVIDADES.

CUANDO EL TRABAJADOR DEJE DE PRESTAR SUS SERVICIOS, TIENE LA OBLIGACIÓN DE ENTREGAR LOS UNIFORMES, ASÍ COMO EL EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL Y LA HERRAMIENTA DE TRABAJO OTORGADA SEGÚN LA FUNCIÓN QUE SE LE HUBIESE ASIGNADO PARA EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO, PREVIO COTEJO CON EL RECIBO DE RESGUARDO QUE PARA ELLO SE HAYA FIRMADO, EN CASO DE QUE EXISTIERE ALGÚN FALTANTE EN EL EQUIPO, LE SERÁ DESCONTADO DENTRO DE LAS PRESTACIONES A QUE TENGA DERECHO.

X.- CUMPLIR CON LAS GUARDIAS DE TRABAJO, CUANDO ASÍ SE REQUIERA

XI.- OBEDECER LAS ÓRDENES E INSTRUCCIONES QUE RECIBAN DE SUS SUPERIORES, EN ASUNTOS PROPIOS DE LA EMPRESA, CON LA CELERIDAD Y EFICIENCIA REQUERIDAS

XII.- VELAR POR LA DISCIPLINA Y EL ORDEN, MANTENIENDO LIMPIA SU ÁREA DE TRABAJO

XIII.- UTILIZAR LOS MATERIALES Y EQUIPOS PROPIEDAD DE LA EMPRESA, EXCLUSIVAMENTE PARA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES.

XIV.- CUIDAR Y DAR BUEN USO A LAS INSTALACIONES Y PRODUCTOS QUE SE ENCUENTREN EN SU CENTRO DE TRABAJO, Y SI ÉSTOS SUFRIERAN DAÑO O DETERIORO POR NEGLIGENCIA O DESCUIDO, SERÁ RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR SU REPOSICIÓN O EL PAGO DEL DAÑO CAUSADO

XV.- CUIDAR Y CONSERVAR EN BUEN ESTADO EL MOBILIARIO, EQUIPO Y DEMÁS MATERIALES QUE SE LE PROPORCIONEN PARA EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO, DEBIENDO INFORMAR A SU SUPERIOR INMEDIATO LOS DESPERFECTOS EN LOS CITADOS BIENES TAN PRONTO COMO LOS ADVIERTAN

XVI.- APOYAR EN TRABAJO DE TIEMPO EXTRA, CUANDO ASÍ SE REQUIERA, EN EL DÍA Y HORA QUE LE ASIGNE LA EMPRESA

XVII.- REPORTAR AL SUPERIOR INMEDIATO LAS DEFICIENCIAS QUE ADVIERTAN EN EL TRABAJO Y EQUIPO A FIN DE EVITAR DAÑOS Y PERJUICIOS

XVIII.- EVITAR LA EJECUCIÓN DE ACTOS QUE PONGAN EN PELIGRO SU SEGURIDAD, LA DE SUS COMPAÑEROS, LA DE LAS INSTALACIONES Y LA DEL EQUIPO DE LA EMPRESA.

XIX.- GARANTIZAR EL CORRECTO USO Y DISPOSICIÓN DEL TELÉFONO CELULAR, UTILIZÁNDOLO SOLAMENTE PARA EL PROPÓSITO DE EMITIR REPORTES DURANTE LOS RECORRIDOS EN LOS SERVICIOS, QUEDANDO PROHIBIDO SU USO PARA APLICACIONES O PROGRAMAS DE RECREACIÓN O REDES SOCIALES, ASÍ COMO EL SALDO TELEFÓNICO PARA LLAMADAS DE ÍNDOLE PERSONAL. EN CASO DE INCUMPLIR, SE CONSIDERARÁ EL COBRO DE LOS GASTOS RELACIONADOS CON LOS MISMOS, POR LO QUE SE PODRÁ A REALIZAR ALGÚN DESCUENTO.

XX.- GARANTIZAR EL CUIDADO Y BUEN ESTADO MATERIAL DEL EQUIPO, EVITANDO DAÑARLO EN SU INTEGRIDAD O ALTERANDO SU APARIENCIA O CONFIGURACIÓN.

XXI.- SERÁ RESPONSABILIDAD DEL OPERADOR EL CUIDADO DE LOS ACCESORIOS QUE SE ENTREGUEN JUNTO CON EL EQUIPO, TALES COMO EL CARGADOR DE ENERGÍA, AUDÍFONOS, MANOS LIBRES, O LA FUNDA (EN CASO DE QUE SEA PROVEAN), SIENDO TAMBIÉN OBLIGACIÓN DEL EMPLEADO PRESENTAR Y ENTREGAR EL EQUIPO COMPLETO CUANDO SE LO REQUIERA.

XIX.- LAS DEMÁS QUE SE ESTABLEZCAN PARA EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Luz María Montero Reyes".

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "SOLEM".

Luz María Montero Reyes

26/03/2024



CAPÍTULO V PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 8.- QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CSYAP, SOLUCIONES EMPRESARIALES S.A. DE C.V

I.- SUSPENDER LABORES O AUSENTARSE DE SU LUGAR DE TRABAJO SIN AUTORIZACIÓN DE SU JEFE INMEDIATO.

II.- PROPORCIONAR INFORMACIÓN CONFIDENCIAL TAL COMO COTIZACIONES SIN PREVIA REVISIÓN DEL PATRÓN, FORMATOS DE CUALQUIER ÍDOLE, DOCUMENTOS REFERENTES AL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD, ASÍ COMO LA RELATIVA A ASUNTOS DE CARÁCTER RESERVADO, A CUALQUIER PERSONA O EMPRESA. POR LO QUE A LA FIRMA DE SU CONTRATO RESPECTIVO SE OBLIGA Y ACEPTARÁ LA CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD PARA LOS EFECTOS LEGALES CONDUCENTES.

III.- INGERIR ALIMENTOS, SALVO EN EL LUGAR QUE HA SIDO DESIGNADO PARA TAL EFECTO DENTRO DE LOS HORARIOS CORRESPONDIENTES Y AUTORIZADOS POR EL JEFE INMEDIATO, EXCEPTUANDO A LOS TRABAJADORES QUE LABOREN JORNADAS CORRIDAS Y EN FORMA AMBULANTE, MISMOS QUE PODRÁN TOMAR SU ALIMENTOS EN EL LUGAR Y A LA AHORA QUE RESULTE MÁS CONVENIENTE.

IV.- LA PROMOCIÓN O COMERCIALIZACIÓN DE ARTÍCULOS O PRODUCTOS DE CUALQUIER CLASE, DENTRO DE LAS INSTALACIONES ASIGNADAS Y EN HORARIO LABORABLE.

V.- USAR EL EQUIPO, MATERIALES, VEHÍCULOS, PAPELERÍA, ETC. PROPORCIONADOS POR LA EMPRESA PARA USOS PARTICULARES O PARA UN USO DISTINTO A AQUÉL PARA EL CUAL ESTÁN DESTINADOS. RESPONDiendo DE CUALQUIER DAÑO O PERJUCIO QUE SURGIERA DE DICHO USO.

VI.- AUTORIZAR EL MANEJO DE LOS VEHÍCULOS, HERRAMIENTAS Y EQUIPO DE TRABAJO A CUALQUIER PERSONA AJENA A LA EMPRESA.

VII.- SUSTRAER DE LA EMPRESA VEHÍCULOS, ÚTILES, MATERIALES, LIBROS, PAPELERÍA, EQUIPO O INFORMACIÓN SIN CAUSA JUSTIFICADA, ASÍ COMO SACAR DE LA FUENTE DE TRABAJO EL EQUIPO QUE SE LES HAYA ASIGNADO SIN PERMISO POR ESCRITO DE SU SUPERIOR JERÁRQUICO CONSIDERÁNDOSE Dicha ACCIÓN COMO UNA FALTA GRAVE EN CONTRA DE LA EMPRESA.

VIII.- FUMAR DENTRO DE LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA; CON EXCEPCIÓN DE LAS ESPECÍFICAMENTE ASIGNADAS PARA ELLO.

IX.- PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO EL EFECTO DE ALGUNA DROGA ENERVANTE, SALVO QUE EXISTA PRESCRIPCIÓN MÉDICA PARA EL SEGUNDO CASO, EN CUYO CASO DEBERÁN PRESENTARLA A LA EMPRESA ANTES DE INICIAR SUS LABORES.

X.- PERMITIR QUE DENTRO DE LA EMPRESA O DE LOS LUGARES DE TRABAJO SE EXPENDAN ARTÍCULOS, PRODUCTOS O SERVICIOS.

XI.- HACER PROPAGANDA DE CUALQUIER ÍDOLE DENTRO DE LA EMPRESA O DE LOS LUGARES DE TRABAJO.

XII.- EFECTUAR LLAMADAS TELEFÓNICAS DE CARÁCTER PERSONAL CON CARGO A LA EMPRESA.

XIII.- UTILIZAR EL SERVICIO DE INTERNET PARA FINES DISTINTOS A LAS FUNCIONES DE LA EMPRESA, QUEDANDO ESTABLECIDO QUE EN CASO DE FLAGRANCIA EN EL ACCESO DE PÁGINAS DE CARÁCTER PORNOGRÁFICO O ANÁLOGAS, EL DESPIDO SERÁ INMEDIATO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN.

XIV.- RECIBIR O SOLICITAR DÁDIVAS, GRATIFICACIONES O PROPINAS POR LOS SERVICIOS QUE PRESTEN A LOS CLIENTES DE LA EMPRESA, DENTRO DE ELLA O FUERA DE LAS

Luz María Montero Reyes

26/03/2024



INSTALACIONES CUANDO CON ELLO SE PERSIGA UN BENEFICIO ECONOMICO ILCITO. DE ACUERDO A LA "POLITICA DE COMPLIANCE"

XV.- NO DEBEN ABORDAR O BAJAR DE VEHÍCULOS EN MOVIMIENTO NI VIAJAR EN ELLOS EN NÚMERO MAYOR DEL CUPO DE LOS MISMOS, NI CARGAR MATERIALES PESADOS O PELIGROSOS. NO DEBEN MANEJAR LOS TRABAJADORES QUE NO ESTÉN AUTORIZADOS PARA ELLO LOS VEHÍCULOS DE LA EMPRESA.

NO ADMITIRÁN EN ELLOS A PERSONAS EXTRAÑAS A LA EMPRESA O A LA FUNCIÓN DEL TRABAJADOR RESPONSABLE DEL VEHÍCULO, SALVO AUTORIZACIÓN SUPERIOR O CASOS EXCEPCIONALES DEBIDAMENTE COMPROBADOS.

NO DEBEN UTILIZAR LOS VEHÍCULOS PARA FINES DIFERENTES A LOS QUE ESTÁN DESTINADOS, NI DEBERÁN UTILIZARSE PARA ENSEÑAR A MANEJAR A OTROS TRABAJADORES, SALVO EN AQUELLOS CASOS EN QUE SE TENGА AUTORIZACIÓN PARA ELLO. EN CASO DE TRANSPORTAR REMOLQUES CON MATERIALES Y HERRAMIENTAS, DEBERÁN ESTAR FIJADOS CONVENIENTEMENTE AL VEHÍCULO TRANSPORTADOR Y SEÑALIZADOS LOS REMOLQUES CON BANDEROLAS ROJAS. DE LA MISMA MANERA DEBERÁN SEÑALIZAR CUALQUIER OBJETO QUE EXCEDA O SOBRESALGA A LO LARGO DEL VEHÍCULO.

XVI.- LAS DEMÁS QUE SE ESTABLEZCAN PARA SALVAGUARDAR EL PATRIMONIO E INTEGRIDAD DE LA EMPRESA.

CAPÍTULO VI SALARIO

ARTÍCULO 9.- EL SALARIO, ES LA RETRIBUCIÓN QUE PAGARÁ LA EMPRESA A SUS TRABAJADORES POR EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES, MISMO QUE SERÁ REMUNERADOR Y NUNCA MENOR AL FIJADO COMO MÍNIMO POR LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.

ARTÍCULO 10.- EL PAGO DE LOS SERVICIOS PRESTADOS SE EFECTUARÁ EL DÍA 15 Y ÚLTIMO DE CADA MES O LOS VIERNES SEGÚN PROCEDA EL TIPO DE NÓMINA QUE ESTE DESIGNADO EL TRABAJADOR, EN EL LUGAR DE TRABAJO ASIGNADO O BIEN MEDIANTE

DEPOSITO DE NOMINA VÍA ELECTRÓNICA EN LA CUENTA BANCARIA PREVIAMENTE ASIGNADA AL TRABAJADOR Y QUE ESTE HAYA AUTORIZADO POR ESCRITO.

ARTÍCULO 11.- CUANDO UN DÍA DE PAGO NORMAL COINCIDA CON UN DÍA DE DESCANSO, EL PAGO SE HARÁ EL ÚLTIMO DÍA HÁBIL ANTERIOR, QUEDANDO COMPRENDIDO EL PAGO DE LOS DÍAS DE DESCANSO NORMAL Y LOS DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

ARTÍCULO 12.- EL PAGO DEL SALARIO QUE PERCIBAN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA, DEBERÁ SER CUBIERTO EN MONEDA NACIONAL DE CURSO LEGAL, EN CHEQUES NOMINATIVOS DE FÁCIL COBRO, EN EFECTIVO O POR TRANSFERENCIA BANCARIA PREVIA ACEPTACIÓN DEL TRABAJADOR, PARA BRINDARLES MAYOR SEGURIDAD.

ARTÍCULO 13.- EL AGUINALDO ANUAL DEBERÁ PAGARSE A LOS TRABAJADORES ANTES DEL DÍA VEINTE DE DICIEMBRE, CONFORME A LO QUE MARCA LA LEY.

ARTÍCULO 14.- ÚNICAMENTE PODRÁN EFECTUARSE RETENCIÓNES, DESCUENTOS O DEDUCCIONES AL SALARIO DE LOS TRABAJADORES POR LO SIGUIENTES CONCEPTOS:

I.- POR APORTACIONES DE FONDOS O DESCUENTOS A LA CAJA DE AHORRO, SIEMPRE Y CUANDO EL TRABAJADOR HUBIESE MANIFESTADO PREVIAMENTE DE MANERA EXPRESA Y POR ESCRITO SU ACEPTACIÓN Y CONOCIMIENTO.

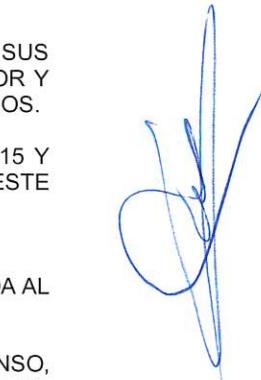
II.- POR DEUDAS CONTRAÍDAS CON LA EMPRESA POR CONCEPTO DE ANTICIPOS, ERRORES DE CAPTURA E INCIDENCIAS; ASÍ COMO DE DAÑOS O PERJUICIOS QUE LA EMPRESA SUFRA POR NEGLIGENCIA EXTREMA, DESCUIDO EVIDENTE, ACCIONES U OMISIÓNES EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS OFRECIDOS, PREVIA EVALUACIÓN QUE DE ELLO SE HAGA, PACTANDO CON EL TRABAJADOR EL MODO Y FORMA DE TAL RESARCIMIENTO.

III.- POR DESCUENTOS ORDENADOS POR LA AUTORIDAD JUDICIAL COMPETENTE, PARA CUBRIR PENSIONES ALIMENTICIAS PROVISIONALES O DEFINITIVAS.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Luz María Montero Reyes".

Luz María Montero Reyes

26/03/2024

A large, stylized blue ink signature or mark, possibly a logo or a personal signature, located on the right side of the page.A smaller blue ink signature or mark, located at the bottom right corner of the page.



CAPÍTULO VII TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 15.- SON CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

- I.- POR RENUNCIA VOLUNTARIA
- II.- POR ABANDONO DE EMPLEO.
- III.- POR MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES.
- IV.- POR MUERTE DEL TRABAJADOR.
- V.- POR VENCIMIENTO DE CONTRATO.
- VI.- POR INCAPACIDAD TOTAL FÍSICA O MENTAL O INHABILIDAD MANIFESTADA DEL TRABAJADOR QUE HAGA IMPOSIBLE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.

CAPITULO VIII CUIDADO DE LOS VEHÍCULOS

ARTÍCULO 16.- LOS TRABAJADORES DEBERÁN DESEMPEÑAR SUS ACTIVIDADES CON LA DEBIDA DILIGENCIA EN CUANTO A LAS ACTIVIDADES QUE LES SEAN ENCOMENDADAS, POR LO QUE DEBERÁN DE SUJETARSE Y ACATAR EL PRESENTE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, LEYES Y REGLAMENTOS DE TRÁNSITO, ASÍ COMO CUALQUIER OTRO ORDENAMIENTO APPLICABLE.

ARTÍCULO 17.- LOS TRABAJADORES DÍA A DÍA DEBERÁN REPORTAR EL ESTADO DE LOS VEHÍCULOS, ASÍ COMO CUALQUIER FALLA QUE PUEDAN PRESENTAR LAS UNIDADES. DICHO INFORME DEBERÁ REALIZARSE AL SUPERIOR INMEDIATO Y EN CASO DE QUE EXISTA ALGÚN DESPERFECTO, EL REPORTE SE PRESENTARÁ POR ESCRITO.

LA EMPRESA DETERMINARÁ SÍ ES PROCEDENTE LA FALLA POR CAUSAS IMPUTABLES AL VEHÍCULO, O SÍ EXISTIÓ UNA FALTA DE CUIDADO POR PARTE DEL TRABAJADOR O NEGLIGENCIA, LO QUE SERÁ REVISADO POR UN ESPECIALISTA O MECÁNICO, QUIEN DEBERÁ EMITIR UN DIAGNÓSTICO. EN CASO DE QUE LA FALLA HAY SIDO POR CAUSA DEL TRABAJADOR, SE PODRÁ RESCINDIR EL CONTRATO.

DEBERÁN GARANTIZAR EL CORRECTO USO DEL VEHÍCULO, EN TEMAS DEL FUNCIONAMIENTO, MANTENIMIENTO Y RESGUARDO DE ESTE, OBSERVANDO EL BUEN CUIDADO Y ESTADO DE LA UNIDAD.

ARTÍCULO 18.- EN CASO DE QUE LA FALLA DEL VEHÍCULO HAYA SIDO EFECTUADA POR CAUSAS AJENAS AL TRABAJADOR, LA EMPRESA INDICARÁ LA FORMA EN QUE SERÁ REPARADA LA UNIDAD Y LA FECHA EN LA QUE PODRÁ UTILIZARLA NUEVAMENTE.

ARTÍCULO 19.- CUANDO UNA UNIDAD SE DESCOMPONGA O PRESENTE ALGÚN DESPERFECTO EN UNA RUTA, EL TRABAJADOR DEBERÁ APEGARSE Y PROCEDER CONFORME AL REGLAMENTO DE TRANSITO EN VIGOR, EVITANDO ENTORPECER LA CIRCULACIÓN Y DEBERÁ INFORMAR DE INMEDIATO DE LA FALLA A SU SUPERIOR JERÁRQUICO.

ARTÍCULO 20.- CUANDO LA UNIDAD SE DESCOMPONGA EN UNA RUTA, EL TRABAJADOR DEBERÁ ESPERAR A QUE SEA RECOGIDO POR UNA GRÚA O QUE LA UNIDAD SEA REPARADA. EN CASO DE QUE ABANDONE LA UNIDAD SERÁ CAUSAL DE RESCISIÓN LABORAL.

ARTÍCULO 21.- EL TRABAJADOR QUE DE FORMA NEGLIGENTE PROVOQUE UNA DESCOMPOSTURA DE LA UNIDAD, SERÁ RESPONSABLE DE DAÑOS Y PERJUICIOS, POR LO QUE LA EMPRESA PODRÁ SOLICITAR LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 22.- EL TRABAJADOR ESTARÁ OBLIGADO A REVISAR LA UNIDAD CADA VEZ QUE INICIE SU JORNADA LABORAL, VERIFICANDO LOS NIVELES DE ACEITE, AGUA, ANTICONGELANTE, TENSIÓN DE BANDAS Y CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS DEL TABLERO, ASÍ COMO LIMPIEZA INTEGRAL DE LA UNIDAD. EN CASO DE

Luz María Montero Reyes

26/03/2024



PERCATARSE DE ALGÚN FALLO, DEBERÁ REPORTARLO DE INMEDIATO A SU SUPERIOR JERÁRQUICO Y TENDRÁ PROHIBIDO SALIR A RUTA CON UN VEHÍCULO EN MAL ESTADO.

ARTÍCULO 23.- EL TRABAJADOR QUE OPERE VEHÍCULOS TENDRÁ LA OBLIGACIÓN DE EFECTUAR LAS PARADAS DE ASCENSO Y DESCENSO EN LOS LUGARES Y ZONAS ASIGNADAS PARA ELLO.

ARTÍCULO 24.- EL TRABAJADOR ÚNICAMENTE PODRÁ MANEJAR UN VEHÍCULO DENTRO DE LA RUTA QUE SEA ASIGNADA POR SU SUPERIOR JERÁRQUICO, SIN QUE PUEDA DESVIARSE DEL LUGAR DESIGNADO.

ARTÍCULO 25.- EL TRABAJADOR DEBERÁ HACER UN ALTO TOTAL EN LOS LUGARES AUTORIZADOS PARA EL ASCENSO O DESCENSO DE LOS USUARIOS, ABSTENIENDOSE DE BAJAR PERSONAS EN DOBLE FILA O A MITAD DEL ARROYO VEHÍCULAR.

ARTÍCULO 26.- EL TRABAJADOR DEBERÁ TRATAR CON RESPECTO Y CORTESÍA A LAS PERSONAS QUE ABORDEN LOS VEHÍCULOS DE TRANSPORTE.

ARTÍCULO 27.- EL TRABAJADOR DEBERÁ MANEJAR APEGANDOSE AL REGLAMENTO DE TRÁNSITO DE LA ENTIDAD FEDERATIVA EN LA QUE SE ENCUENTRE, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN SIEMPRE LA VELOCIDAD MÁXIMA, SEÑALIZACIÓN, PREVENCIÓN, ASÍ COMO CUALQUIER IMPOSICIÓN QUE SEÑALEN LOS REGLAMENTOS DE TRÁNSITO. EN CASO DE NO RESPETAR EL REGLAMENTO DE TRANSITO, LA EMPRESA PODRÁ SANCIONAR AL TRABAJADOR CONFORME A LO ESTIPULADO EN EL PRESENTE REGLAMENTO.

ARTÍCULO 28.- ES OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR PRESENTARSE A LABORAR CON LICENCIA DE CONDUCIR VIGENTE. ASIMISMO, DEBERÁ MANTENER EN EL VEHÍCULO LOS DOCUMENTOS LEGALES NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LOS SERVICIOS Y TRASLADOS, TALES COMO LO SON LA TARJETA DE CIRCULACIÓN, LA PÓLIZA DEL SEGURO Y LA LICENCIA DE CONDUCIR, TODOS CON VIGENCIA ACTIVA.

ARTÍCULO 29.- EL TRABAJADOR TENDRÁ LA OBLIGACIÓN DE CIRCULAR CON LAS LUces ENCENDIDAS CUANDO OBSCUREZCA.

ARTÍCULO 30.- EL TRABAJADOR TENDRÁ LA OBLIGACIÓN DE MANTENER EN EL VEHÍCULO LAS HERRAMIENTAS DESTINADAS AL CAMBIO DE NEUMÁTICOS (GATO HIDRÁULICO, LLAVES PARA QUITAR BIRLOS, ETC.), ASÍ COMO LA LLANTA DE REFACCIÓN Y SU RESPECTIVO RIN.

REPORTAR EN TIEMPO Y FORMA CUALQUIER INDICACIÓN DE FALLA, MALFUNCIONAMIENTO, REPOSICIÓN DE ACCESORIOS COMO FOCOS, NEUMÁTICOS, SERVICIOS DE CAMBIO DE ACEITE, REVISIÓN DE NIVEL DE LÍQUIDOS, ETC.

REALIZAR EL CORRECTO MODO DE RECARGAS DE COMBUSTIBLE, BAJO LAS INSTRUCCIONES GIRADAS POR LA JEFATURA, DISPONIENDO DEL RECURSO ÚNICAMENTE PARA EL VEHÍCULO ASIGNADO, Y EN LAS CANTIDADES ESTIPULADAS CONFORME A LOS SERVICIOS DIARIOS.

ARTÍCULO 31.- LOS TRABAJADORES QUE MANEJEN ALGUNA UNIDAD, TENDRÁN LAS SIGUIENTES PROHIBICIONES:

- I.- LLEVAR ACOMPAÑANTES EN LOS VEHÍCULOS
- II.- PROLONGAR PREMEDITADAMENTE LA ESTANCIA DE VEHÍCULOS AL RECOGER A LOS USUARIOS, ASÍ COMO DURANTE LA RUTA O TRAYECTO.
- III.- CAMBIAR EL RECORRIDO DE LA RUTA ASIGNADA.
- IV.- UTILIZAR EL VEHÍCULO PARA FINES NO AUTORIZADOS POR LA EMPRESA.
- V.- ACEPTAR DINERO COMO CONTRAPRESTACIÓN POR EL TRANSPORTE DE PERSONAS, EN EL QUE SE UTILICEN LOS VEHÍCULOS DE LA EMPRESA.
- VI.- SUSTRAYER COMBUSTIBLE O LUBRICANTES DE LAS UNIDADES.
- VII.- EJERCER ACTOS DE VIOLENCIA EN CONTRA DE LOS USUARIOS, ASÍ COMO PROFERIR OBSECINDADES DE PALABRA A USUTARIOS, PEATORES U OTROS CONDUCTORES.
- VIII.- CIRCULAR CON PUERTAS ABIERTAS.
- IX.- PERMITIR EL ASCENSO A USUARIOS EN ESTADO DE EBRIEDAD O BAJO EL INFLUJO DE PSICOTRÓPICOS.

Luz María Montero Reyes

26/03/2024



- X.- PERMITIR QUE OTRA PERSONA NO AUTORIZADA CONDUZCA EL VEHÍCULO.
- XI.- REALIZAR MODIFICACIONES A LOS VEHÍCULOS.
- XII.-MODIFICAR EL ASPECTO EXTERIOR, EVITANDO COLOCAR CUALQUIER IMAGEN, ACCESORIO, ALTERACIÓN DEL CHASIS, CRISTALES, NEUMÁTICOS, COPAS, FOCOS Y CALAVERAS PINTURA, ETC.
- XIII.- MODIFICAR EL INTERIOR, CONSIDERANDO TAMBIÉN LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN, LOS CONTROLES DE MANEJO (VOLANTE, PALANCA DE CAMBIOS, ETC.), ASÍ COMO LOS ASIENTOS, TAPETES, TAPIZADO, CINTURONES DE SEGURIDAD, Y FINALMENTE LOS ACCESORIOS COMO LO SON EL SISTEMA DE CLIMA, CALEFACCIÓN, SISTEMA DE ILUMINACIÓN, RADIO, SONIDO Y ESPEJOS.
- XIV.- ALTERAR EL SISTEMA MECÁNICO MOTRÍZ DE LA UNIDAD, CONTEMPLANDO TAMBIÉN NO EXTRAER PARTES DEL MOTOR, O CAMBIARLAS POR OTRAS CON UN DESGASTE MAYOR O DE UNA CALIDAD INFERIOR.
- XV.- UTILIZAR EL VEHÍCULO EN HORARIOS NO LABORALES, O DÍAS DE DESCANSO, ASÍ COMO TAMBIÉN FUERA DE LOS RECORRIDOS ESTIPULADOS EN LOS SERVICIOS ASIGNADOS, ASÍ COMO TAMBIÉN PRESTAR EL VEHÍCULO A UN TERCERO QUE NO PERTENEZCA A LA EMPRESA; DE IGUAL MODO EVITAR EL USO DEL VEHÍCULO PARA TRANSPORTAR PERSONAS AJENAS AL SERVICIO DEL CLIENTE, O MATERIAL DE CUALQUIER TIPO, QUE SEAN EN UN CONTEXTO DE ÍNDOLE PARTICULAR AJENO A LOS PROPÓSITOS DE LA HERRAMIENTA DEL TRABAJO.
- XVI.-VER TELEVISIÓN A BORDO DE LOS VEHÍCULOS.
- XVII.- CUALQUIER OTRA ANÁLOGA QUE NO GUARDE RELACIÓN CON EL PUESTO DE TRABAJO.

CAPÍTULO IX RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 32.- SON CAUSAS JUSTIFICADAS PARA RESCINDIR LAS RELACIONES DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA LA EMPRESA LAS CONSIGNADAS EN EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ASÍ COMO LAS SIGUIENTES:

- I.- NO REUNIR EL TRABAJADOR LA CAPACIDAD FÍSICA, MENTAL E INTELECTUAL SUFFICIENTE Y NECESARIA PARA EL DESEMPEÑO DE LA ACTIVIDAD QUE PRETENDE DESARROLLAR O PARA LA CUAL SE LE HUBIERE CONTRATADO.
- II.- INCURRIR EL TRABAJADOR DURANTE LAS LABORES EN FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ, EN ACTOS DE VIOLENCIA, INJURIAS O MALOS TRATOS EN CONTRA DE SU JEFE INMEDIATO, O DEL PERSONAL DIRECTIVO, ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE LA EMPRESA.
- III.- ALTERAR LA DISCIPLINA U ORDEN DEL LUGAR EN QUE DESEMPEÑE EL TRABAJO POR CUALQUIER ACTO DE LOS ENNUMERADOS EN LA FRACCIÓN ANTERIOR.
- IV.- ACUMULAR MÁS DE TRES FALTAS INJUSTIFICADAS DURANTE UN PERÍODO DE TREINTA DÍAS.
- V.- DESOBEDECER AL PATRÓN SIN CAUSA JUSTIFICADA O NEGARSE A ADOPTAR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD PREVENTIVAS EN EL TRABAJO, ASÍ COMO NO SEGUIR LOS PROCEDIMIENTOS INDICADOS PARA EVITAR ACCIDENTES O ENFERMEDADES DE TRABAJO.
- VI.- PORTAR ARMAS DE CUALQUIER CLASE DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO.
- VII.- CONCURRIR A SUS LABORES EN ESTADO DE EBRIEDAD O BAJO LA INFLUENCIA DE ALGÚN NARCÓTICO O DROGA, SALVO QUE EXISTA PRESCRIPCIÓN MÉDICA, ANTES DE INICIAR SU JONADA, EL TRABAJADOR DEBERÁ AVISAR A SU JEFE INMEDIATO Y PRESENTAR LA RECETA FIRMADA POR EL MÉDICO AL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.
- VIII.- LA SENTENCIA EJECUTORIA QUE IMPONGA AL TRABAJADOR UNA PENA DE PRESIÓN QUE LE IMPIDA EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL.
- IX.- OCASIONAR PERJUICIOS MATERIALES DE MANERA INTENCIONAL DURANTE EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES O CON MOTIVO DE ELLAS.
- X.- COMETER ACTOS INMORALES EN EL LUGAR DE TRABAJO, CONSIDERANDOSE TAMBIÉN EN ESTOS EL ACCESO A PAGINAS DE CONTENIDO PORNOGRÁFICO.

Luz María Montero Reyes

26/03/2024



XI.- ABANDONAR SU TRABAJO EN HORAS DE LABORES SIN LA AUTORIZACIÓN PREVIA POR ESCRITO DE SU JEFE INMEDIATO O POR UNA RAZÓN PLENAMENTE JUSTIFICADA.

XII.- REGISTRAR LA HORA DE ENTRADA O DE SALIDA DE OTRO TRABAJADOR, O PERMITIR QUE ALGUIEN MÁS REGISTRE SU HORA DE ENTRADA O DE SALIDA, SUSTRAER LAS TARJETAS DE ASISTENCIA, O ALTERAR EN CUALQUIER FORMA LOS REGISTROS DE CONTROL.

CAPITULO IX SANCIONES

ARTÍCULO 33.- LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA QUE INCURRAN EN ALGUNA DE LAS FALTAS DETERMINADAS EN EL PRESENTE REGLAMENTO, SERÁN SANCIONADOS DE LA SIGUIENTE MANERA:

I.- AMONESTACIÓN SIMPLE CON FIRMA DE CONSTANCIA.

II.- AMONESTACIÓN ADMINISTRATIVA Y DESCUENTO ECONÓMICO POR DÍA SEGÚN LA GRAVEDAD Y TIPO DE LA FALTA.

III.- SUSPENSIÓN TEMPORAL HASTA POR TRES DÍAS SIN GOCE DE SUELDO.

IV.- RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

ARTÍCULO 34.- LA AMONESTACIÓN Y SUSPENSIÓN TEMPORAL SON MEDIDAS DISCIPLINARIAS QUE SE IMPONDrán AL TRABAJADOR POR ACCIONES U OMISIONES EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES.

LAS FALTAS SE CLASIFICARÁN EN INTERNAS Y EXTERNAS

LAS FALTAS INTERNAS COMPRENDEN ACCIONES U OMISIONES QUE PERJUDICAN LA OPERACIÓN INTERNA DE LA EMPRESA, TANTO EN SU OBJETO COMO EN SU FUNCIONAMIENTO Y/O ADMINISTRACIÓN Y CAUSAN DETRIMENTO EN SUS TIEMPOS, PROYECTOS, PROGRAMAS ETC. Y QUE UNICAMENTE INVOLUCRAN A PERSONAL DE LA EMPRESA, QUE UNA VEZ ACREDITADAS Y VALORADAS SERÁN DESCONTADAS AL TRABAJADOR RESPONSABLE.

LAS FALTAS EXTERNAS, SON AL IGUAL QUE LAS ANTERIORES ACCIONES U OMISIONES PERO QUE PERJUDICAN A LA EMPRESA EN SU AMBITO EXTERNO CON EMPRESAS CLIENTES, PROVEEDORES, AUTORIDADES FISCALES, DEL TRABAJO, CIVILES O JUDICIALES, IMAGEN, PRESTIGIO Y QUE CAUSAN IGUALMENTE UN DETRIMENTO Y PERJUICIO A LA EMPRESA, MISMAS QUE UNA VEZ ACREDITADAS Y VALORADAS SERÁN DESCONTADAS AL TRABAJADOR RESPONSABLE.

LAS SANCIONES A LAS FALTAS INTERNAS Y EXTERNAS SERÁN RELATIVAS A SU GRAVEDAD Y A LAS CONSECUENCIAS DIRECTAS CAUSADAS, APLICÁNDOSE LA SANCIÓN QUE SE ESTIME CONVENIENTE TOMANDO EN CUENTA EL PERJUICIO CAUSADO A LA EMPRESA, SANCIONES QUE SERÁN CALIFICADAS POR UNA COMISIÓN INTEGRADA POR REPRESENTANTES PATRONALES, ASÍ COMO DE LOS TRABAJADORES. QUE TENDRÁ UNA REPRESENTACIÓN ANUAL, Y QUIENES RATIFICARÁN SU PUESTO FIRMANDO EL PRESENTE PARA CONSTANCIA, INICIANDO AL INICIO DE VIGENCIA DEL PRESENTE Y SIENDO ELEGIDOS LOS NUEVOS REPRESENTANTES INMEDIATAMENTE AL INICIO DE AÑO DE VIGENCIA.

ARTÍCULO 35.- LA SANCIÓN ADIMINISTRATIVA Y EL DESCUENTO RESPECTIVO, SE INTEGRARÁN AL EXPEDIENTE PERSONAL PARA CONSTANCIA DE ELLO

ARTÍCULO 36.- PARA EFECTOS DE SANCIÓN POR RETARDOS O FALTAS INJUSTIFICADAS SE APlicará lo siguiente:

I.- POR CADA TRES RETARDOS DESPUÉS DE LAS 8:30 A. M., ACUMULADOS, SE NEGARÁ EL ACCESO A LAS INSTALACIONES Y QUE TAL INASISTENCIA FIGURE EN LA LISTA DE HORARIO Y ASISTENCIA.

II.- POR LA SEGUNDA FALTA DE ASISTENCIA REGISTRADA EN EL MISMO PERÍODO MENCIONADO EN LA FRACCIÓN ANTERIOR, EL TRABAJADOR SE HARÁ ACREDOR AL DESCUENTO CORRESPONDIENTE, A UNA LLAMADA DE ATENCIÓN POR ESCRITO CIRCUNSTANCIADA POR PARTE DE RESURSOS HUMANOS.

Luz María Montero Reyes

26/03/2024



III.- POR MÁS DE TRES FALTAS DE ASISTENCIA REGISTRADAS EN UN PERÍODO DE TREINTA DÍAS NATURALES EL TRABAJADOR SE HARÁ ACREEDOR A LA RESCISIÓN DE SU CONTRATO DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN.

IV.- POR LA ACUMULACIÓN DE DOS SUSPENSIONES REGISTRADAS DENTRO DE UN PERÍODO DE TREINTA DÍAS NATURALES, EL TRABAJADOR CAUSARÁ BAJA INMEDIATA.

V.- A LOS TRABAJADORES QUE FALTEN INJUSTIFICADAMENTE A SUS LABORES ANTES O DESPUÉS DE UN DÍA FESTIVO O DEL FIN DE SEMANA, SE HARÁN ACREEDORES A DOS DÍAS DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SUELDO.

CAPÍTULO X PERMISOS Y FALTAS

ARTÍCULO 37.- LOS PERMISOS PARA FALTAR A SUS LABORES POR ASUNTOS PARTICULARES DEBERÁN SOLICITARSE POR CONDUCTO DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA, JUSTIFICÁNDOSE EL MOTIVO QUE LO REQUIERA A FIN DE QUE ESTA ÚLTIMA PUEDA TOMAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA CUBRIR ESA AUSENCIA,

ARTÍCULO 38.- LAS FALTAS DE ASISTENCIA SE REGULARÁN DE LA SIGUIENTE MANERA:

I.- LAS FALTAS DE ASISTENCIA POR ENFERMEDAD DEBERÁN SER JUSTIFICADAS CON COMPROBANTE MÉDICO EXPEDIDO POR EL IMSS: INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, QUEDANDO SIN EFECTO LAS RECETAS O DISPOSICIONES DE MÉDICOS U HOSPITALES PARTICULARES.

II.- TRATÁNDOSE DE PERSONAL DE STAFF: SI EL TRABAJADOR DURANTE SU JORNADA DE TRABAJO PRESENTASE SÍNTOMAS DE ALGUNA ENFERMEDAD O MALESTARES QUE IMPIDAN O ALTEREN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES, PODRÁ SER ENVIADO A LA INSTITUCIÓN MÉDICA CORRESPONDIENTE

V.- EL TRABAJADOR DEBERÁ INVARIABLEMENTE TRAMITAR SU INCAPACIDAD CORRESPONDIENTE. POR TANTO, LOS DÍAS DE AUSENCIA DEBERÁN SER JUSTIFICADOS CON LA(S) INCAPACIDAD(ES) EMITIDAS POR EL IMSS EXCLUSIVAMENTE.

VI.- CUANDO EL TRABAJADOR TENGA NECESIDAD DE FALTAR A SUS LABORES, POR INCAPACIDAD DE ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDAD PROFESIONAL O GENERAL, TIENE LA OBLIGACIÓN DE REPORTARSE A LA EMPRESA POR VÍA TELEFÓNICA O POR CONDUCTO DE ALGÚN FAMILIAR A PARTIR DEL PRIMER DÍA DE INCAPACIDAD, QUEDANDO OBLIGADO A PRESENTAR SUS RESPECTIVOS JUSTIFICANTES DEL IMSS LO ANTES POSIBLE A SU JEFE INMEDIATO.

VII.- LAS RECETAS MÉDICAS NO JUSTIFICAN LAS FALTAS DE ASISTENCIA.

VIII.- EN CASO DE EXISTIR ALGÚN PROBLEMA FAMILIAR QUE IMPIDA ASISTIR A LABORAR, EL TRABAJADOR DEBERÁ DAR AVISO AL PATRÓN, ANTES Y/O DENTRO DE LA PRIMERA HORA DE LA JORNADA LABORAL PARA HACER LOS AJUSTES CORRESPONDIENTES.

CAPÍTULO XI DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES

ARTÍCULO 39.- SON DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO CON GOCE DE SUELDO:

- a) 1º DE ENERO
- b) PRIMER LUNES DE FEBRERO EN CONMEMORACIÓN DEL 5 DE FEBRERO
- c) TERCER LUNES DE MARZO EN CONMEMORACIÓN DEL 21 DE MARZO
- d) 1º DE MAYO
- e) 16 DE SEPTIEMBRE
- f) TERCER LUNES DE NOVIEMBRE EN CONMEMORACIÓN DEL 20 DE NOVIEMBRE
- g) 1º DE DICIEMBRE DE CADA SEIS AÑOS, CUANDO CORRESPONDA A LA TRANSMISIÓN DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL

Luz María Montero Reyes

26/03/2024



- h) 25 DE DICIEMBRE
- i) Y EL QUE DETERMINEN LAS LEYES FEDERALES Y LOCALES ELECTORALES, EN EL CASO DE ELECCIONES ORDINARIAS, PARA EFECTUAR LA JORNADA ELECTORAL.

I.- LOS DÍAS DE DESCANSO OPCIONALES CONSIDERADOS POR LA EMPRESA, SE OTORGARÁN ÚNICAMENTE A CUENTA DE VACACIONES, LOS SIGUIENTES DÍAS:

- a) JUEVES Y VIERNES DE LA SEMANA SANTA
- b) 10 DE MAYO
- c) 15 DE SEPTIEMBRE
- d) 2 DE NOVIEMBRE
- e) 24 DE DICIEMBRE
- f) 31 DE DICIEMBRE

ARTÍCULO 40.- LAS VACACIONES A QUE TENDRÁ DERECHO EL TRABAJADOR SERÁN LAS QUE DETERMINE LA LEY Y PARA DISFRUTARLAS DEBERÁ DAR AVISO CON DIEZ DÍAS DE ANTICIPACIÓN POR LO MENOS MEDIANTE EL FORMATO QUE PARA TAL EFECTO LE PROPORCIONARÁ EL PATRÓN.

CAPÍTULO XI TRABAJO EN HOME OFICCE

ARTÍCULO 41.- LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, TENDRÁN DERECHO A TRABAJAR EN MODALIDAD DE HOME OFFICE DONDE PODRÁN REALIZAR SUS ACTIVIDADES LABORALES DESDE SU CASA O UN LUGAR DIFERENTE A UNA OFICINA, BAJO LAS SIGUIENTES CONDICIONES:

- CUMPLIR CON LAS FUNCIONES INHERENTES A SU CATEGORÍA.
- CUMPLIR EL HORARIO DE TRABAJO PARA EL QUE FUE CONTRATADO.
- CONTRIBUIR CON EL PATRÓN A REALIZAR LAS GESTIONES NECESARIAS PARA EL CORRECTO CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS QUE GUARDA CON LOS CLIENTES.
- CONSERVAR EN BUEN ESTADO LOS EQUIPOS INFORMÁTICOS QUE LE HAN SIDO PROPORCIONADOS PARA EL CORRECTO DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES.
- REPORTAR EN EL GRUPO EMPRESARIAL:
 - HORA DE ENTRADA (CON UBICACIÓN EN TIEMPO REAL)
 - HORA DE ALIMENTOS (ENTRADA Y SALIDA)
 - HORA DE SALIDA
- AL TÉRMINO DE LA JORNADA LABORAL ENTREGAR UN REPORTE A SU JEFE INMEDIATO SOBRE LAS ACTIVIDADES Y ENTREGABLES REALIZADAS EN EL DÍA.

ARTÍCULO 42.- EN CASO DE INCUMPLIMIENTO CON LAS POLÍTICAS DEL ARTÍCULO ANTERIOR CUMPLIR, PUEDE SER MOTIVO DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPÍTULO XII ASPECTOS GENERALES

ARTÍCULO 43.- CADA TRABAJADOR SERÁ RESPONSABLE DEL MOBILIARIO Y EQUIPO QUE SE LE ASIGNE PARA EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO, ASÍ COMO DE LOS DAÑOS QUE ÉSTOS SUFRAN POR NEGLIGENCIA O DESCUIDO. QUEDA PROHIBIDA LA INTRODUCCIÓN DE DISQUETES AJENOS A LA EMPRESA.

ARTÍCULO 44.- CADA TRABAJADOR SERÁ RESPONSABLE EN EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO Y COMISIONES, ASÍ COMO DE LOS DAÑOS O PERJUICIOS QUE LA EMPRESA SUFRA POR NEGLIGENCIA EXTREMA O DESCUIDO EVIDENTE EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS, PREVIA EVALUACIÓN QUE DE ELLO SE HAGA POR LA COMISIÓN EVALUADORA Y CALIFICADORA, PACTANDO CON EL TRABAJADOR EL MODO DE LLEVAR A CABO TAL RESARCIMIENTO.

ARTÍCULO 45.- CUANDO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA DEBA REALIZARSE EL TRABAJO FUERA DE SUS INSTALACIONES, EL TRABAJADOR DEBERÁ REPORTAR TANTO SU HORA DE ENTRADA COMO DE SALIDA, ASÍ COMO LAS ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE SU JORNADA.

ARTÍCULO 46.- AL FINALIZAR LA JORNADA LABORAL, CADA TRABAJADOR SERÁ RESPONSABLE DE CERRAR SU EQUIPO ASIGNADO, ASÍ COMO DE VERIFICAR QUE LAS LUCES

Luz María Montero Reyes



CONTACTOS Y APARATOS ELÉCTRICOS QUEDEN APAGADOS Y LAS VENTANAS CERRADAS DE SU LUGAR DE TRABAJO.

ARTÍCULO 47.- NO SE PERMITE LA MÚSICA DE NINGUN TIPO EN HORARIOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 48.- LOS TRABAJADORES DESARROLLARÁN SUS FUNCIONES LABORALES EN EL LOCAL DE LA EMPRESA Y EN LOS ESPACIOS Y LUGARES QUE ÉSTA DETERMINE, DE ACUERDO CON LA NATURALEZA DE SU TRABAJO, ASÍ COMO EL EQUIPO, MATERIA Y HERRAMIENTA QUE HAYA DE EMPLEARSE.

ARTICULO 49.- QUEDA PROHIBIDO EL USO DEL CELULAR, SALVO EN LOS CASOS JUSTIFICADOS

ARTICULO 50.- ESTE REGLAMENTO ES UN ADÉNDUM AL CONTRATO CELEBRADO POR CADA TRABAJADOR, POR LO QUE LA OBSERVANCIA DE ESTE SERÁ DE CARÁCTER OBLIGATORIO

Y EL INCUMPLIMIENTO DE UNA O VARIAS CLÁUSULAS TRAERÁ COMO RESULTADO LAS SANCIONES A QUE HUBIERA LUGAR O INCLUSO A LA RESCISIÓN DE SU CONTRATO INDIVIDUAL.

CSYAP, SOLUCIONES EMPRESARIALES S.A. DE C.V. LES INVITA A EJECUTAR EL TRABAJO CON CALIDAD, ESMERO, EFICIENCIA Y PROFESIONALISMO APROPIADOS EN EL TIEMPO OPORTUNO.

EL PRESENTE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO SE ELABORÓ Y SE FIRMÓ EL DÍA 26 DE MARZO DE 2024, EL CUAL ENTRARÁ EN VIGOR Y EMPEZARÁ A SURTIR SUS EFECTOS EN EL MOMENTO QUE QUEDA DEBIDAMENTE DEPOSITADO ANTE EL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL.

POR LA EMPRESA

REYES CRUZ NORMA GABRIELA
REPRESENTANTE LEGAL
CSYAP, SOLUCIONES
EMPRESARIALES S.A. DE C.V

POR LOS TRABAJADORES

NOMBRE Y FIRMA
CARLOS DAVID MARTÍNEZ
SALINAS

COMISIÓN
CALIFICADORA

Luz María Montero Reyes

26/03/2024

POR LA EMPRESA
MONTERO REYES LUZ MARÍA

POR LOS TRABAJADORES
CARLOS DAVID MARTÍNEZ
SALINAS

RIT CSYAP PARA FIRMA

Informe de auditoría final

2024-03-27

Fecha de creación:	2024-03-27
Por:	Omar Martínez Palma (omarm@qsmex.com)
Estado:	Firmado
ID de transacción:	CBJCHBCAABAA_0qCltfP7-Tc5J6sbFrM3XAQa49Llc8

Historial de “RIT CSYAP PARA FIRMA”

- 📄 Omar Martínez Palma (omarm@qsmex.com) ha creado el documento.
2024-03-27 - 1:17:18 GMT
- ✉️ El documento se ha enviado por correo electrónico a Luz María Montero Reyes (luz.montero@qsmex.com) para su firma.
2024-03-27 - 1:17:26 GMT
- �认 Luz María Montero Reyes (luz.montero@qsmex.com) ha visualizado el correo electrónico.
2024-03-27 - 1:18:34 GMT
- ✍️ El firmante Luz María Montero Reyes (luz.montero@qsmex.com) firmó con el nombre de Luz María Montero Reyes
2024-03-27 - 1:21:29 GMT
- ✍️ Luz María Montero Reyes (luz.montero@qsmex.com) ha firmado electrónicamente el documento.
Fecha de firma: 2024-03-27 - 1:21:31 GMT. Origen de hora: servidor.
- ✓ Documento completado.
2024-03-27 - 1:21:31 GMT



Adobe Acrobat Sign