



Marmon Foodservice
Technologies

A Berkshire Hathaway Company

Cornelius Manufacturing de Mexico, S.A de C.V

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

REGLAMENTO INTERNO DE LA EMPRESA

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO A IMPLEMENTAR QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA EMPRESA CORNELIUS MANUFACTURING DE MÉXICO, S.A. DE C.V. (EN LO SUCESIVO DENOMINADA LA EMPRESA) REPRESENTADA LEGALMENTE POR EL ING. HUMBERTO MARTÍNEZ CANTÚ, Y POR OTRA PARTE EL SINDICATO INDUSTRIAL AUTÓNOMO DE OPERARIOS EN GENERAL DE MAQUILADORAS DE LA REPUBLICA MEXICANA C.T.M., (EN LO SUCESIVO DENOMINADO EL "SINDICATO"), REPRESENTADO POR LIC. ALBERTO LARA BAZALDUA EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL Y SR. BYRON ALEJANDRO EDUARDO CAVAZOS TAPIA., EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL ADJUNTO, Y EN LO SUCESIVO LA EMPRESA Y EL SINDICATO SE DENOMINARÁN CONJUNTAMENTE LAS "PARTES", DE ACUERDO A LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

DECLARACIONES GENERALES

Dele
A
m
CLÁUSULA 1. CON EL PROPÓSITO DE MANTENER UNA ATMÓSFERA SEGURA Y PRODUCTIVA EN NUESTRA EMPRESA, LA EMPRESA HA PREPARADO LOS SIGUIENTES REGLAMENTOS INTERNOS CONSISTIENDO DE REGLAS GENERALES DISCIPLINARIAS. TODOS LOS EMPLEADOS Y REPRESENTANTES DE LA EMPRESA ESTÁN SUJETOS A LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE LA EMPRESA Y TODO EL PERSONAL ESTABLECIDO DEBERÁ OBSERVAR DICHAS REGLAS DURANTE LAS HORAS NORMALES DE TRABAJO O EN CUALQUIER OTRO MOMENTO EN EL CUAL EL EMPLEADO SE ENCUENTRE EN LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA. CON EL PROPÓSITO DE ORGANIZAR LAS TAREAS LABORALES EN LA MEDIDA QUE Y DE CONFORMIDAD CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUEDA COMO UNA OBLIGACIÓN DE LOS EMPLEADOS Y DE LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA EL FAMILIARIZARSE CON LAS REGLAS Y OBEDECERLAS.

CLÁUSULA 2. PARA LA ADECUADA INTERPRETACIÓN DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE LA EMPRESA SE ADJUNTAN LAS SIGUIENTES DEFINICIONES,

A. REGLAMENTO: O REGLAMENTO INTERIOR, REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE SE RIGE ENTRE LAS PARTES.

B. LEY: LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

C. CONTRATO: EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE CORNELIUS MANUFACTURING DE MÉXICO S.A. DE C.V. EL SINDICATO INDUSTRIAL AUTÓNOMO DE OPERARIOS EN GENERAL DE MAQUILADORAS DE LA REPUBLICA MEXICANA C.T.M.,

D. SINDICATO: EL SINDICATO INDUSTRIAL AUTÓNOMO DE OPERARIOS EN GENERAL DE MAQUILADORAS DE LA REPUBLICA MEXICANA C.T.M., CON DOMICILIO LEGAL EN CALLE SALTILLO No. 140, COL. RODRÍGUEZ.

E. EMPRESA: CORNELIUS MANUFACTURING DE MÉXICO S. A. DE C.V.

CLÁUSULA 3. TODOS LOS EMPLEADOS NUEVOS QUE TRABAJAN PARA LA EMPRESA ESTARÁN A PRUEBA IGUAL A LO PACTADO EN NUESTRO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. EN DICHO LAPSO, EL EMPLEADO DEBERÁ DEMOSTRAR LAS HABILIDADES NECESARIAS Y EL COMPORTAMIENTO ADECUADO PARA DESEMPEÑAR LAS TAREAS DIARIAS. DE LO CONTRARIO, LA COMPAÑÍA PODRÁ PRESCINDIR DE DICHA RELACIÓN LABORAL SIN NINGUNA RESPONSABILIDAD LEGAL DENTRO DEL LAPSO DE 30 DÍAS.

CLÁUSULA 4. EL EMPLEADO QUE SEA CANDIDATO A TRABAJAR PARA LA EMPRESA DEBERÁ LLENAR UNA SOLICITUD DE TRABAJO, LA FORMA DEL SEGURO SOCIAL Y LAS FORMAS ESTADÍSTICAS YA SEAN DIARIAS, SEMANALES, MENSUALES O ANUALES, ADEMÁS, EL EMPLEADO DEBERÁ DE FIRMAR LOS RECIBOS, NÓMINA, O CUALQUIER OTRO DOCUMENTO QUE PRUEBE EL PAGO DE SU SALARIO, EN CASO DE REHUSARSE A CUMPLIR CON ESTE REQUERIMIENTO NO SE LES PAGARÁ.

CLÁUSULA 5. LOS EMPLEADOS DEBERÁN SER RESPETUOSOS Y OBEDIENTES CON SUS SUPERVISORES, GERENTES Y SUPERIORES CON LOS CUALES LES CORRESPONDA REPORTARSE DURANTE SU JORNADA DE TRABAJO. LOS EMPLEADOS DEBEN DE REALIZAR SUS TAREAS LABORALES CON CUIDADO Y DEDICACIÓN Y DEBEN DE CUMPLIR CON LAS REGLAS DE SEGURIDAD E HIGIENE CON EL PROPÓSITO DE MEJORAR LAS OPERACIONES PRODUCTIVAS, CALIDAD DE LOS PRODUCTOS, Y LLEVAR A CABO REPARACIONES Y ASIGNACIONES LABORALES. PARA MAXIMIZAR LA UTILIZACIÓN DEL TIEMPO, MATERIALES, Y PARTES, Y PROPORCIONAR EL CUIDADO ADECUADO PARA LA CONSERVACIÓN, UTILIZACIÓN Y MANEJO DE MATERIALES Y MERCANCÍA, LOS EMPLEADOS DEBEN DE PROPORCIONAR UN MANTENIMIENTO ADECUADO, LIMPIEZA, Y ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO, MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS. LA EMPRESA DETERMINARÁ EN QUE CASOS IMPLEMENTAR LOS TIEMPOS DE ESTUDIO, ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN, GRADOS DE INTENSIDAD Y CUIDADO.

CLÁUSULA 6. LOS REPRESENTANTES Y SUPERVISORES DE LA EMPRESA, DEPARTAMENTOS, ÁREAS Y SECCIONES ATENDERÁN A TODOS SUS EMPLEADOS CON CONSIDERACIÓN Y CUIDADO ADECUADO.

TURNOS Y HORARIOS DE TRABAJO

CLÁUSULA 7. LOS TURNOS SEMANALES LABORALES CONSISTIRÁN DE HORAS TRABAJADAS Y DÍAS TRABAJADOS COMO SE MENCIONO EN EL CONTRATO LABORAL COLECTIVO. DICHAS HORAS SERÁN TRABAJADAS DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 61 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CLÁUSULA 8. LOS EMPLEADOS TENDRÁN DERECHO A UN DESCANSO DE 30 MINUTOS PARA COMER FUERA DE SU ÁREA DE TRABAJO. ADEMÁS, ASI MISMO LOS EMPLEADOS TENDRÁN DERECHO A 2 DESCANSOS ADICIONALES DURANTE LA JORNADA ORDINARIA UNO DE 15 MINUTOS DURANTE LA MAÑANA Y EL SEGUNDO DE 10 MINUTOS DURANTE LA TARDE. PERÍODOS DE DESCANSO DE CONFORMIDAD CON LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN EL CONTRATO COLECTIVO Y LA EMPRESA PODRÁ DISTRIBUIR A LOS EMPLEADOS EN GRUPOS CON EL PROPÓSITO DE PREVENIR INTERRUPCIONES EN LA PRODUCCIÓN.

CLÁUSULA 9. AL INICIAR EL TURNO DE TRABAJO, LOS EMPLEADOS DEBERÁN USAR SU IDENTIFICACIÓN VALIDA DE CÓDIGO DE BARRAS EN EL RELOJ CHECADOR E INMEDIATAMENTE IRSE A SUS ESTACIONES DE TRABAJO E INICIAR SUS TAREAS LABORALES DIARIAS. EN CASO DE QUE UN EMPLEADO NECESITE CAMBIARSE DE ROPA, GUARDAR OBJETOS PERSONALES, O USAR LOS BAÑOS, DEBERÁ HACERSE ANTES DE QUE EMPIECE EL TURNO DE TRABAJO. EL EMPLEADOR NO PAGARÁ EL TIEMPO NO TRABAJADO DEL EMPLEADO.

CLÁUSULA 10. EL EMPLEADO INICIARÁ Y TERMINARA SUS TAREAS LABORALES EN LOS LUGARES ASIGNADOS POR LA EMPRESA Y DEBERÁ REALIZAR CUALQUIER OTRA TAREA SIMILAR DURANTE SU TURNO DE TRABAJO. LA EMPRESA TIENE EL DERECHO A ASIGNAR O CAMBIAR AL EMPLEADO A CUALQUIER OTRA ÁREA, TRABAJO, TURNO, O ESTACIÓN DE TRABAJO CUANDO LA EMPRESA LO REQUIERA.

CLÁUSULA 11. EL TIEMPO QUE SE ASIGNA A CADA TURNO DEBERÁ SER CUMPLIDO POR LOS EMPLEADOS HASTA EL ÚLTIMO MINUTO, Y SE PROHÍBE AL EMPLEADO DEJAR SUS ESTACIONES DE TRABAJO PARA IR A LOS BAÑOS O A LAS SALIDAS DEL EDIFICIO ANTES DE QUE SUENE LA CAMPANA, YA SEA AL FINAL DEL DÍA DE TRABAJO, COMIDA O PERÍODOS DE DESCANSO. EN CASO DE VIOLACIÓN, LA EMPRESA APLICARÁ LAS ACCIONES CORRECTIVAS DICTADAS EN LAS REGLAS INTERNAS LABORALES. LOS EMPLEADOS DEBEN DE ESTAR EN SUS ESTACIONES DE TRABAJO EXACTAMENTE CUANDO INICIA SU TURNO DE TRABAJO Y SOLAMENTE SE LES PERMITIRÁ LLEGAR TARDE SI TIENEN PREVIA AUTORIZACIÓN DE SU SUPERVISOR. DE LO CONTRARIO, SERÁ CONSIDERADO COMO RETARDO Y SERÁ SUJETO A LAS ACCIONES

DISCIPLINARIAS ESTABLECIDAS EN EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

CLÁUSULA 12. AUSENCIA: SERÁ CONSIDERADO COMO AUSENCIA SIN JUSTIFICACIÓN A LOS EMPLEADOS QUE SE LES NIEGUE LA ENTRADA A SU ESTACIÓN DE TRABAJO POR HABER LLEGADO TARDE.

CLÁUSULA 13. SI UN EMPLEADO NECESITA FALTAR AL TRABAJO DEBIDO A UN PROBLEMA YA SEA POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE, O EMERGENCIA, EL EMPLEADO DEBERÁ NOTIFICAR A LA EMPRESA PERSONALMENTE, POR MEDIO DE TERCEROS, O POR UN MIEMBRO FAMILIAR INMEDIATO, Y CUANDO REGRESE AL TRABAJO, EL EMPLEADO DEBERÁ DE PROPORCIONAR AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS UNA JUSTIFICACIÓN ADECUADA.

CLÁUSULA 14. UNA VEZ QUE EL EMPLEADO HAYA INICIADO SU TRABAJO DEBERÁ TENER LA APROBACIÓN DE SU SUPERVISOR, DEL GERENTE DE PRODUCCIÓN, O DEL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS PARA PODER DEJAR SU ESTACIÓN DE TRABAJO O PARAR DE TRABAJAR, SI NO SE RECIBE CON ANTICIPACIÓN LA APROBACIÓN, EL EMPLEADO SERÁ SUJETO A SANCIONES QUE ESTÁN INCLUIDAS EN EL REGLAMENTO INTERNO DE LA EMPRESA.

CLÁUSULA 15. CUANDO LA EMPRESA NECESITE QUE EL EMPLEADO TRABAJE TIEMPO EXTRA DEBIDO A CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS, LOS EMPLEADOS PODRÁN TRABAJAR HASTA 9 HORAS DE TIEMPO EXTRA POR SEMANA DISTRIBUIDAS DE ACUERDO A LOS REQUERIMIENTOS DE LA EMPRESA Y DE CONFORMIDAD CON LA CLÁUSULA 68 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CLÁUSULA 16. LOS EMPLEADOS TRABAJARÁN TIEMPO EXTRA SOLO CON AUTORIZACIÓN PREVIA POR UN REPRESENTANTE DE LA EMPRESA.

SEGURIDAD E HIGIENE

CLÁUSULA 17. LA EMPRESA MANTENDRÁ LIMPIO EL EDIFICIO, INSTALACIONES DE LA EMPRESA Y ÁREAS DE TRABAJO. LOS TRABAJADORES ESTÁN OBLIGADOS A CONSERVAR LOS SANITARIOS, MINGITORIOS, LAVABOS EN LAS MEJORES CONDICIONES DE HIGIENE, Y LIMPIEZA. SE LES REQUIERE MANTENER DICHAS ÁREAS EN BUENAS CONDICIONES. SI EL EMPLEADO ABUSA DE DICHA REGLA SERÁ SUJETO A LAS SANCIONES QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO DE LA EMPRESA.

CLÁUSULA 18. LOS EMPLEADOS DEBERÁN MANTENER EL EQUIPO Y MAQUINARIA QUE SE LES ASIGNA LIMPIOS, Y EN BUENAS CONDICIONES.

SE ESPERA QUE LOS EMPLEADOS LLEVEN A CABO PROCEDIMIENTOS DE MANTENIMIENTO RUTINARIOS, SEGÚN COMO SE DESCRIBE POR LA SUPERVISIÓN DE MANTENIMIENTO A LO QUE ES EL EQUIPO Y HERRAMIENTAS EN LAS ÁREAS DE TRABAJO ASIGNADAS. AL FINAL DEL TURNO, CADA EMPLEADO DEBERÁ DE DEJAR SU ESTACIÓN DE TRABAJO LIMPIA Y ORDENADA, LISTA PARA EL SIGUIENTE TURNO.

CLÁUSULA 19. LA COMPAÑÍA ESTABLECERÁ Y LLEVARÁ A CABO TODAS LAS REGLAS DE SEGURIDAD E HIGIENE QUE CONSIDERE NECESARIAS Y LAS QUE SEAN DICTADAS POR LAS AUTORIDADES CORRESPONDIENTES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE.

CLÁUSULA 20. LA COMPAÑÍA PROPORCIONARÁ TODAS LAS HERRAMIENTAS, EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL Y MATERIAL REQUERIDO PARA LLEVAR A CABO LAS TAREAS DIARIAS. SE LES REQUIERE A LOS EMPLEADOS USARLAS CON EL PROPÓSITO DE PREVENIR ACCIDENTES Y MANTENER UN ÁREA DE TRABAJO SEGURA. LA OMISIÓN DEL USO DE DICHO EQUIPO DE SEGURIDAD TENDRÁ COMO RESULTADO SANCIONES DE CONFORMIDAD CON EL REGLAMENTO INTERNO DE LA EMPRESA.

CLÁUSULA 21. LOS EMPLEADOS NO ESTÁN AUTORIZADOS A LLEVARSE DE LA EMPRESA E INSTALACIONES HERRAMIENTAS, MATERIA PRIMA, O EQUIPO PROPORCIONADO POR LA EMPRESA EL CUAL ES UTILIZADO PARA DESEMPEÑAR SUS TAREAS DIARIAS. TODOS LOS EMPLEADOS PODRÍAN SER SUJETOS A UNA INSPECCIÓN PERSONAL POR REPRESENTANTES DE LA EMPRESA O GUARDIAS DE SEGURIDAD. LA INSPECCIÓN PODRÍA TENER LUGAR DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO, AL INICIO O AL FINAL DEL TURNO. DICHAS INSPECCIONES SERÁN CONDUCTIDAS CON DIGNIDAD.

CLÁUSULA 22. CADA EMPLEADO SERÁ RESPONSABLE POR TODO EL EQUIPO DE SEGURIDAD QUE SE LE HA PROPORCIONADO CON EL PROPÓSITO DE LLEVAR A CABO SUS TAREAS DIARIAS. EN CASO DE QUE DICHO EQUIPO SE DESGASTE DEBIDO AL USO, LA COMPAÑÍA LO REEMPLAZARÁ Y EL EMPLEADO ENTREGARÁ EL ANTERIOR, PERO SI ES ROBADO O PERDIDO EL EMPLEADO DEBERÁ DE PAGAR EL COSTO. LA EMPRESA CONDUCTIRÁ AL AZAR Y SIN ANUNCIAR AUDITORIAS A LOS EMPLEADOS DE LAS HERRAMIENTAS QUE SE LES HAN ASIGNADO PARA CONFIRMAR POSESIÓN Y CONDICIÓN DE LAS HERRAMIENTAS. CUALQUIER DISCREPANCIA DE POSESIÓN SERÁ CONFIRMADA Y AL EMPLEADO SE LE FACTURARÁ EL COSTO DEL REEMPLAZO POR MEDIO DE DEDUCCIONES DE NÓMINA.

CLÁUSULA 23. COMO REGLA GENERAL, EL EMPLEADO DEBERÁ DE ABANDONAR LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA AL FINAL DEL TURNO

EXCEPTO CUANDO SE LE AUTORICE TRABAJAR TIEMPO EXTRA O SI TIENEN UN PERMISO ESPECIAL PROPORCIONADO POR UN REPRESENTANTE DE LA EMPRESA.

CLÁUSULA 24. SE PROHÍBE Estrictamente a los empleados el pedir prestado o prestar dinero, levantar pedidos para vender mercancía, bromas, jugar en el área de trabajo, peleas, o cualquier otra actividad similar en la empresa.

CLÁUSULA 25. Todos los empleados están obligados a prevenir cualquier tipo de actividad peligrosa que pudiera poner en riesgo a un compañero de trabajo y debe de cumplir con la cláusula 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo con referencia a las disposiciones de seguridad.

CLÁUSULA 26. Como una medida de seguridad, todos los empleados deberán de permanecer en sus áreas de trabajo. Se les prohíbe ir a cualquier otra área al menos que su trabajo así lo requiera y en dicho caso el empleado debe de llevar a cabo todas las reglas de seguridad. Cualquier empleado que necesite ir a otra área deberá tener autorización del supervisor o gerente.

CLÁUSULA 27. Se les permitirá permanecer a los empleados en las instalaciones de la empresa después de sus horas de trabajo únicamente con la obtención de una autorización previa por escrito del departamento de recursos humanos. Los guardias confirmarán los permisos y mantendrán registros.

CLÁUSULA 28. La nómina será distribuida cada jueves y viernes de cada semana. La empresa podrá establecer cualquier procedimiento de pago que considere seguro y conveniente. Cada empleado debe de verificar su pago y deberá firmar el recibo después de la verificación de la cantidad que le corresponde por el tiempo que laboro. En caso de duda el empleado debe de comunicar la discrepancia a su supervisor inmediato para que el supervisor haga la corrección al día siguiente con el departamento de finanzas. La diferencia se le pagará en el próximo pago semanal. Si el empleado no sigue dicho procedimiento, la empresa no pagará la diferencia.

CLÁUSULA 29. Los pagos de nómina serán manejados ya sea directamente con el empleado o por medio del dispensador de dinero durante su jornada de trabajo. En situaciones

ESPECIALES EL TRABAJADOR PODRÁ ASIGNAR A OTRA PERSONA PARA QUE LE COBRE SU PAGO. EL ENCARGADO DE PAGAR LA NÓMINA DEBERÁ TENER UN DOCUMENTO FIRMADO POR EL EMPLEADO Y DOS TESTIGOS PRESENTADOS AL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS ANTES DE QUE SE EFECTUARA EL PAGO O CUALQUIER OTRO TIPO DE FONDO.

DÍAS FESTIVOS Y VACACIONES

CLÁUSULA 30. LOS DÍAS FESTIVOS Y DE DESCANSO SON OTORGADOS DE CONFORMIDAD A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y AL CONTRATO COLECTIVO.

CLÁUSULA 31. LAS VACACIONES DEBERÁN SER TOMADAS ANUALMENTE Y LA CANTIDAD DE DÍAS ACUMULADOS SERÁ DE CONFORMIDAD CON EL CONTRATO COLECTIVO LABORAL. LAS VACACIONES SERÁN OTORGADAS ANUALMENTE. DICHAS VACACIONES SERÁN PAGADAS EN EL DÍA MÁS PRÓXIMO AL DÍA DE PAGO Y DE VACACIONES.

CLÁUSULA 32. LAS VACACIONES DEBERÁN SER OTORGADAS EN UN PERÍODO DE (6) MESES. LA COMPAÑÍA DETERMINARÁ QUIEN Y CUANDO LOS EMPLEADOS PUEDEN TOMARSE LAS VACACIONES.

REGLAS DE SEGURIDAD

CLÁUSULA 33. TODOS LOS EMPLEADOS QUE LABORAN DENTRO DE LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA DEBEN DE OBSERVAR LAS SIGUIENTES REGLAS DE SEGURIDAD, DE LO CONTRARIO, EL EMPLEADO SERÁ SANCIONADO DE CONFORMIDAD CON EL REGLAMENTO INTERNO DE LA EMPRESA Y PUEDE SER SUJETO A DESPIDO.

1. DEBE DE CUMPLIR CON LAS REGLAS DE SEGURIDAD QUE VEA ANUNCIADAS EN LA EMPRESA.
2. NO DEBE CORRER EN LOS PASILLOS O ÁREAS DE TRABAJO O BRINCAR POR ENCIMA DE SUPERFICIES ALTAS.
3. NO DEBE REPARAR EQUIPO ELÉCTRICO O MECÁNICO SIN LAS APROPIADAS INSTRUCCIONES O ENTRENAMIENTO.
4. DEBE REPORTAR CUALQUIER CORTO CIRCUITO A SU SUPERVISOR INMEDIATO, GERENTE DE MANTENIMIENTO.
5. DEBE RESPETAR LOS ANUNCIOS QUE DIGAN NO FUMAR.
6. DEBE FAMILIARIZARSE CON LAS LOCALIZACIONES EN DONDE SE ENCUENTRAN UBICADOS LOS EXTINGUIDORES DE FUEGO.
7. DEBE MANTENER TODAS LAS SALIDAS DE EMERGENCIA Y PASILLOS LIBRE DE OBSTÁCULOS.
8. NO DEBE USAR LAS SALIDAS DE EMERGENCIA PARA SALIDA O ENTRADA DE EMPLEADOS.

9. DEBE ASEGURARSE QUE TODOS LOS EXTINGUIDORES DE FUEGO FUNCIONEN Y ESTÁN LIBRES DE OBSTÁCULOS EN TODO MOMENTO.
10. DEBE LIMPIAR CUALQUIER DERRAME DE ACEITE Y REPORTAR CUALQUIER DERRAME A SU SUPERVISOR INMEDIATO.
11. DEBE MANTENER SUS ÁREAS DE TRABAJO LIMPIAS Y BIEN ORGANIZADAS.
12. EN CASO DE LEVANTAR CUALQUIER TIPO DE EQUIPO O MATERIAL, EL EMPLEADO SIEMPRE DEBE SEGUIR LOS PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD, Y EN CASO DE QUE NECESITE AYUDA QUE LA SOLICITE.
13. NO MANEJAR EQUIPO SIN EL ENTRENAMIENTO APROPIADO.
14. ASEGURARSE QUE NO HAYA OBSTRUCCIONES, PERSONAS, U OBJETOS QUE PUEDAN DAÑARSE ANTES DE HACER FUNCIONAR LA MAQUINARIA O EQUIPO.
15. DEBE ASEGURARSE QUE TODOS LOS ACCESORIOS DE SEGURIDAD DEL EQUIPO ESTÁN FUNCIONANDO ANTES DE QUE INICIEN OPERACIONES.
16. DEBE USAR LA ROPA APROPIADA PARA EL TIPO DE TRABAJO QUE VA A REALIZAR.
17. DEBE PROTEGER SUS PIES USANDO ZAPATOS COMPLETAMENTE CERRADOS. LAS SANDALIAS Y HUARACHES NO SE PERMITEN EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN.
18. NO ES PERMITIDO EL USO DE MINIFALDAS, SHORTS CORTITOS, MALLONES EN COLORES MUY LLAMATIVOS, BLUSAS SIN MANGAS O TIRANTES, O CUALQUIER TIPO DE ROPA PROVOCATIVA QUE PUDIERA DISTRAER A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO, PERDIENDO ÉSTOS LA CONCENTRACIÓN.
19. EVITE EL HACER SUGERENCIAS QUE CONTRIBUYAN A UN AMBIENTE DE TRABAJO INSEGURO.
20. UTILICE ESCALERAS PARA EL MANEJO DE OBJETOS QUE SE ENCUENTREN EN SUPERFICIES ALTAS.
21. SIEMPRE ASEGÚRESE QUE LA ESCALERA ESTA BIEN COLOCADA EN EL SUELO CADA VEZ QUE SUBA O BAJE DE ELLA.
22. LOS MONTACARGAS DEBERÁN SER MANEJADOS SOLAMENTE POR EL PERSONAL QUE ESTA AUTORIZADO.
23. NO SE QUEDE PARADO O CAMINE POR DEBAJO DE MATERIAL QUE ESTA SIENDO ELEVADO POR EL MONTACARGAS.
24. LA CARGA DE MATERIALES A EMBARCAR DEBERÁ HACERSE CON CUIDADO PARA EVITAR DAÑOS.
25. NO PERMITA QUE SU VISIBILIDAD SEA OBSTRUIDA CUANDO ESTE MANEJANDO EL MONTACARGAS.
26. ESTA PROHIBIDO SUBIRSE EN EL MONTACARGAS PARA PASEARSE, JUGAR O JUGAR CON LOS CAMBIOS HIDRÁULICOS O PLATAFORMA.

27. CUANDO SE MANEJE EL MONTACARGAS, SIEMPRE MANTÉNGASE ALERTA DE LAS PERSONAS, LOS POSTES, ESQUINAS, CURVAS, TARIMAS, ETC.
28. UTILICE EL CLAXON DEL MONTACARGAS CUANDO SE ACERQUE UN EMPLEADO, ESQUINAS, PUERTAS, PASILLOS, ETC.
29. NO USE EL CLAXON DEL MONTACARGAS PARA JUGAR O ASUSTAR A LOS EMPLEADOS.
30. EL OPERADOR DEL MONTACARGAS DEBE CONCENTRARSE EN EL MANEJO SIN DISTRAERSE POR ANDAR VIENDO DE LADO A LADO.
31. NUNCA TRANSPORTE CARGA EN UNA POSICIÓN ELEVADA QUE SEA MÁS ALTA QUE EL MONTACARGAS.
32. BROMAS, JUEGOS Y ACROBACIAS NO SON PERMITIDOS MIENTRAS SE ESTÁ MANEJANDO EL MONTACARGAS.
33. NO SE PERMITE QUE ANDEN DOS PERSONAS EN EL MONTACARGAS AL MISMO TIEMPO.
34. NUNCA DEJE ENCENDIDO EL MOTOR DEL MONTACARGAS SIN ESTAR USTED EN EL LUGAR DEL CONDUCTOR.
35. USE EL FRENO DE MANO DEL MONTACARGAS CADA VEZ QUE ESTACIONE LA UNIDAD.
36. LAS HORQUILLAS DEL MONTACARGAS DEBEN SER USADAS SOLO CUANDO EL MONTACARGAS ESTÁ ESTACIONADO O SE HAYA DETENIDO.
37. CUALQUIER IMPERFECCIÓN DEL EQUIPO O MAQUINARIA DEBERÁ SER REPORTADA AL GERENTE DE PRODUCCIÓN INMEDIATAMENTE.
38. REVISE LA PIZARRA DE INFORMACIÓN PARA CUALQUIER CAMBIO RELACIONADO CON LA OPERACIÓN DE LA EMPRESA.
39. LOS EMPLEADOS DEBEN OBEDECER LAS RECOMENDACIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE, ASÍ COMO CUALQUIER OTRA PRÁCTICA RECOMENDADA POR LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LA ADMINISTRACIÓN

CLÁUSULA 34. DE ACUERDO A LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO LO SIGUIENTES SON OBLIGACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN:

- I. EL CUMPLIR CON LAS PROVISIONES DE LOS ESTÁNDARES DE TRABAJO APLICABLES A SUS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS,
- II. PAGARLE A LOS EMPLEADOS TODOS LOS SALARIOS E INDEMNIZACIONES DE CONFORMIDAD CON LOS ESTÁNDARES DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO;

- III. SUMINISTRARLE A LOS EMPLEADOS EN UN TIEMPO CONSIDERABLE LOS ARTÍCULOS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES NECESARIOS PARA QUE PUEDAN HACER SU TRABAJO; ASEGURÁNDOSE QUE DICHOS SUMINISTROS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES SEAN DE BUENA CALIDAD, ESTÉN EN BUENAS CONDICIONES Y QUE SEAN PROPORCIONADOS TAN PRONTO SEA POSIBLE; SIEMPRE Y CUANDO LOS EMPLEADOS NO SE HAYAN COMPROMETIDO EN USAR SUS PROPIAS HERRAMIENTAS. LA ADMINISTRACIÓN NO EXIGIRÁ NINGUNA INDEMNIZACIÓN POR USO Y DESGASTE DE LOS SUMINISTROS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE TRABAJO;
- IV. PROPORCIONAR UNA ÁREA SEGURA PARA EL ALMACENAMIENTO DE TODOS LOS INSTRUMENTOS Y TODOS LOS SUMINISTROS DE TRABAJO DEL EMPLEADO O PROPORCIONADOS AL EMPLEADO. ESTOS ARTÍCULOS SIEMPRE DEBERÁN PERMANECER EN EL ÁREA QUE SON UTILIZADOS SIN QUE ASÍ LA ADMINISTRACIÓN TENGA EL DERECHO A RETENERLOS COMO INDEMNIZACIÓN O GARANTÍA, O POR CUALQUIER OTRA RAZÓN. EL REGISTRO DE INSTRUMENTOS Y SUMINISTROS DE TRABAJO PUEDE SER HECHO CADA VEZ QUE EL EMPLEADO LO SOLICITE;
- V. TENER UN NÚMERO SUFICIENTE DE ASIENTOS O SILLAS DISPONIBLES PARA EL EMPLEADO EN LA CAFETERÍA, OFICINAS, SALA DE JUNTAS Y OTRAS ÁREAS SIMILARES DE TRABAJO;
- VI. TENER UNA ADECUADA CONSIDERACIÓN CON LOS EMPLEADOS, ABSTENIÉNDOSE DE DAR UN MAL TRATO YA SEA POR ESCRITO O VERBAL;
- VII. EL PROPORCIONAR UN REPORTE POR ESCRITO DE LOS SERVICIOS DE CUALQUIER EMPLEADO QUE LES SOLICITE O QUE DEJE LA EMPRESA;
- VIII. INFORMAR AL REPRESENTANTE SINDICAL U OFICIAL DE LA CREACIÓN DE NUEVAS VACANTES, VACANTES DEFINITIVAS Y VACANTES TEMPORALES;
- IX. PROPORCIONAR ENTRENAMIENTO Y PRÁCTICAS A SUS EMPLEADOS, DE CONFORMIDAD CON LOS TÉRMINOS DEL CAPÍTULO III BIS DE ESTE TÍTULO:
- X. TENER LAS INSTALACIONES ADECUADAS DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS DE SEGURIDAD E HIGIENE DE LA EMPRESA, TALLERES, OFICINAS Y OTRAS ÁREAS QUE SEAN NECESARIAS PARA REALIZAR TRABAJOS CON EL PROPÓSITO DE PREVENIR RIESGOS Y DAÑOS AL EMPLEADO, Y ADOPTAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA EVITAR QUE LOS CONTAMINANTES EXCEDAN LOS LÍMITES PERMITIDOS EN LAS REGULACIONES EMITIDAS POR LAS AUTORIDADES COMPETENTES. CON ESE

PROPÓSITO LA EMPRESA MODIFICARÁ SEGÚN SEAN NECESARIO LAS INSTALACIONES PARA CUMPLIR CON LAS ESPECIFICACIONES QUE DETERMINA LA LEY;

- XI. PARA CUMPLIR CON LAS PROVISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE ESTABLECIDAS POR LA LEY Y LAS REGULACIONES PARA PREVENIR ACCIDENTES Y ENFERMEDADES EN EL CENTRO DE TRABAJO, Y EN GENERAL. Y TAMBIÉN TENER A LA DISPOSICIÓN EN TODO MOMENTO LOS MEDICAMENTOS Y EQUIPO MÉDICO QUE ESTÁ DEFINIDO COMO INDISPENSABLE POR LAS INSTRUCCIONES EMITIDAS Y ORDENADAS PARA PROPORCIONAR PRIMEROS AUXILIOS DE UNA FORMA RÁPIDA Y EFICIENTE; INFORMANDO A LAS AUTORIDADES CORRESPONDIENTES DE CADA ACCIDENTE QUE OCURRA.
- XII. ANUNCIAR DE FORMA VISIBLE Y DISTRIBUIRLO EN TODAS LAS ÁREAS DE TRABAJO LAS RESPECTIVAS PROVISIONES DE REGULACIONES E INSTRUCCIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE;
- XIII. DEDUCIR LOS DERECHOS USUALES DEL SINDICATO SOLICITADOS POR LOS SINDICATOS, SIEMPRE ASEGURÁNDOSE QUE SON LOS MISMOS PRONÓSTICOS QUE ESTÁN EN LOS ARTÍCULOS 110, SECCIÓN VI;
- XIV. PERMITIR LA INSPECCIÓN Y SUPERVISIÓN PRACTICADA POR LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO EN SU PROPIO ESTABLECIMIENTO. ASEGURARSE DE QUE SE CUMPLA CON LOS ESTÁNDARES DE TRABAJO Y DE PROPORCIONAR LA INFORMACIÓN NECESARIA PARA SATISFACER DICHO DEBER EN TODO MOMENTO QUE SEA SOLICITADO. LA EMPRESA PODRÍA SOLICITAR INSPECTORES O CONTRATISTAS QUE MUESTREN SUS CREDENCIALES E INFORMARLES A ELLOS DE LAS INSTRUCCIONES QUE SE LES HAN PEDIDO QUE SIGAN;
- XV. CONTRIBUIR CON LA PROMOCIÓN CULTURAL Y ACTIVIDADES DEPORTIVAS ENTRE LOS EMPLEADOS Y PROPORCIONAR EL EQUIPO NECESARIO Y SUMINISTROS;
- XVI. PARTICIPAR EN LA COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS QUE DEBERÁN FORMARSE EN CADA CENTRO DE TRABAJO DE CONFORMIDAD CON LOS REQUERIMIENTOS ESTABLECIDOS POR LA LEY;

CLÁUSULA 35. LA EMPRESA TIENE LAS SIGUIENTES PROHIBICIONES DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULOS 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

- I. EL REHUSARSE A ACEPTAR EMPLEADOS POR RAZÓN DE EDAD O SEXO;
- II. EL DEMANDAR QUE LOS EMPLEADOS COMPREN SUS ARTÍCULOS PERSONALES EN UNA TIENDA EN PARTICULAR O EN CUALQUIER OTRO LUGAR;

- III. EL DEMANDAR O ACEPTAR DINERO POR PARTE DE LOS EMPLEADOS COMO GRATITUD O PARA SER ACEPTADOS Y LABORAR EN LA EMPRESA O POR CUALQUIER OTRO MOTIVO QUE SE REFIERA A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA MISMA;
- IV. EL OBLIGAR A LOS EMPLEADOS A UNA COERCIÓN O POR ALGÚN OTRO MÉTODO A ASOCIARSE O A RETIRARSE DEL SINDICATO O GRUPO AL QUE PERTENEZCAN, O VOTAR PARA UN CANDIDATO EN PARTICULAR;
- V. EL INTERVENIR DE CUALQUIER FORMA CON EL TRABAJO INTERNO DEL SINDICATO;
- VI. EL LLEVAR A CABO O EL DE AUTORIZAR COLECTAS O ENDOSOS EN LAS INSTALACIONES O ÁREAS DE TRABAJO;
- VII. EL LLEVAR A CABO CUALQUIER ACCIÓN QUE RESTRINJA LOS DERECHOS LABORALES DE LOS EMPLEADOS.
- VIII. LA DIFUSIÓN O PROPAGANDA POLÍTICA O RELIGIOSA DENTRO DE LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA;

CLÁUSULA 36. LAS SIGUIENTES SON OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 134 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

- I.- CUMPLIR LAS DISPOSICIONES DE LAS NORMAS DE TRABAJO QUE LES SEAN APLICABLES;
- II. OBSERVAR LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL REGLAMENTO Y LAS NORMAS OFICIALES MEXICANAS EN MATERIA DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, ASÍ COMO LAS QUE INDIQUEN LOS PATRONES PARA SU SEGURIDAD Y PROTECCIÓN PERSONAL;
- III.- DESEMPEÑAR EL SERVICIO BAJO LA DIRECCIÓN DEL PATRÓN O DE SU REPRESENTANTE, A CUYA AUTORIDAD ESTARÁN SUBORDINADOS EN TODO LO CONCERNIENTE AL TRABAJO;
- IV.- EJECUTAR EL TRABAJO CON LA INTENSIDAD, CUIDADO Y ESmero APROPIADOS Y EN LA FORMA, TIEMPO Y LUGAR CONVENIDOS;
- V.- DAR AVISO INMEDIATO AL PATRÓN, SALVO CASO FORTUITO O DE FUERZA MAYOR, DE LAS CAUSAS JUSTIFICADAS QUE LE IMPIDAN CONCURRIR A SU TRABAJO;
- VI.- RESTITUIR AL PATRÓN LOS MATERIALES NO USADOS Y CONSERVAR EN BUEN ESTADO LOS INSTRUMENTOS Y ÚTILES QUE LES HAYA DADO PARA EL TRABAJO, NO SIENDO RESPONSABLES POR EL DETERIORO QUE ORIGINE EL USO DE ESTOS OBJETOS, NI DEL OCASIONADO POR CASO FORTUITO, FUERZA MAYOR, O POR MALA CALIDAD O DEFECTUOSA CONSTRUCCIÓN;
- VII.- OBSERVAR BUENAS COSTUMBRES DURANTE EL SERVICIO;

VIII.- PRESTAR AUXILIOS EN CUALQUIER TIEMPO QUE SE NECESITEN, CUANDO POR SINIESTRO O RIESGO INMINENTE PELIGREN LAS PERSONAS O LOS INTERESES DEL PATRÓN O DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO;

IX.- INTEGRAR LOS ORGANISMOS QUE ESTABLECE ESTA LEY;

X.- SOMETERSE A LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS PREVISTOS EN EL REGLAMENTO INTERIOR Y DEMÁS NORMAS VIGENTES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, PARA COMPROBAR QUE NO PADECEN ALGUNA INCAPACIDAD O ENFERMEDAD DE TRABAJO, CONTAGIOSA O INCURABLE;

XI. PONER EN CONOCIMIENTO DEL PATRÓN LAS ENFERMEDADES CONTAGIOSAS QUE PADEZCAN, TAN PRONTO COMO TENGAN CONOCIMIENTO DE LAS MISMAS;

XII. COMUNICAR AL PATRÓN O A SU REPRESENTANTE LAS DEFICIENCIAS QUE ADVIERTAN, A FIN DE EVITAR DAÑOS O PERJUICIOS A LOS INTERESES Y VIDAS DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO O DE LOS PATRONES; Y

XIII. GUARDAR ESCRUPULOSAMENTE LOS SECRETOS TÉCNICOS, COMERCIALES Y DE FABRICACIÓN DE LOS PRODUCTOS A CUYA ELABORACIÓN 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.

CLÁUSULA 37. ESTA PROHIBIDO EN TERMINOS DEL ARTÍCULO 135 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A LOS TRABAJADORES, LO SIGUIENTE:

I. EJECUTAR CUALQUIER ACTO QUE PUEDA PONER EN PELIGRO SU PROPIA SEGURIDAD, LA DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO O LA DE TERCERAS PERSONAS, ASÍ COMO LA DE LOS ESTABLECIMIENTOS O LUGARES EN QUE EL TRABAJO SE DESEMPEÑE;

II. FALTAR AL TRABAJO SIN CAUSA JUSTIFICADA O SIN PERMISO DEL PATRÓN;

III. SUBTRAER DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO ÚTILES DE TRABAJO O MATERIA PRIMA O ELABORADA;

IV. PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ;

V. PRESENTARSE AL TRABAJO BAJO LA INFLUENCIA DE ALGÚN NARCÓTICO O DROGA ENERVANTE, SALVO QUE EXISTA PRESCRIPCIÓN MÉDICA. ANTES DE INICIAR SU SERVICIO, EL TRABAJADOR DEBERÁ PONER EL HECHO EN CONOCIMIENTO DEL PATRÓN Y PRESENTARLE LA PRESCRIPCIÓN SUSCRITA POR EL MÉDICO;

VI. PORTAR ARMAS DE CUALQUIER CLASE DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO, SALVO QUE LA NATURALEZA DE ÉSTE LO EXIJA. SE

EXCEPTÚAN DE ESTA DISPOSICIÓN LAS PUNZANTES Y PUNZO-CORTANTES QUE FORMEN PARTE DE LAS HERRAMIENTAS O ÚTILES PROPIOS DEL TRABAJO;

VII. SUSPENDER LAS LABORES SIN AUTORIZACIÓN DEL PATRÓN;

VIII. HACER COLECTAS EN EL ESTABLECIMIENTO O LUGAR DE TRABAJO;

IX. USAR LOS ÚTILES Y HERRAMIENTAS SUMINISTRADOS POR EL PATRÓN, PARA OBJETO DISTINTO DE AQUÉL A QUE ESTÁN DESTINADOS;

X. HACER CUALQUIER CLASE DE PROPAGANDA EN LAS HORAS DE TRABAJO, DENTRO DEL ESTABLECIMIENTO; Y

XI. ACOSAR SEXUALMENTE A CUALQUIER PERSONA O REALIZAR ACTOS INMORALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO.

PROHIBICIONES ESPECÍFICAS

CLÁUSULA 38. SE LE PROHÍBE Estrictamente a los empleados:

- A) EL ROBAR, VANDALISMO, BROMAS, O EL DE OCULTAR LA PROPIEDAD O DOCUMENTOS QUE PERTENEZCAN A LA EMPRESA O LOS EMPLEADOS.
- B) SER DESHONESTO EN CUALQUIER SENTIDO, ESPECIALMENTE SI SE RELACIONA CON DOCUMENTOS DE RECURSOS HUMANOS, SOLICITUDES DE EMPLEO, INFORMACIÓN DE CRÉDITO INFONAVIT, TIEMPO Y TARJETAS DE ASISTENCIA, REPORTES DE PRODUCCIÓN O EL USAR LA TARJETA DE ALGUIEN MÁS.
- C) EL DEJAR O ABANDONAR LA PLANTA DURANTE HORAS DE TRABAJO SIN EL PERMISO O AUTORIZACIÓN ADECUADA.
- D) DETENER DE FORMA INTENCIONAL O PERDER EL TIEMPO DURANTE HORAS DE TRABAJO.
- E) PELEAR, REÑIR, O INTENTAR CAUSAR DAÑO FÍSICO, O EL AMENAZAR, ABUSAR O EMPLEAR LENGUAJE INTIMIDATORIO EN CONTRA DE LA EMPRESA, COMPAÑEROS DE TRABAJO O JEFE, SUPERVISOR O GERENTE DENTRO DE LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA O PROPIEDAD DE LA EMPRESA O CUALQUIER ACTIVIDAD PATROCINADA POR LA EMPRESA.
- F) LA EMPRESA PROHÍBE EL CONSUMO, VENTA O POSESIÓN DE CUALQUIER DROGA ILEGAL O BEBIDA ALCOHÓLICA EN LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA.
- G) LA DESOBEDIENCIA O INSUBORDINACIÓN, EL NO CUMPLIR O RECHAZAR EL LLEVAR A CABO UNA ACTIVIDAD RAZONABLE REQUERIDA POR SU SUPERVISOR O POR ALGÚN REPRESENTANTE DE LA EMPRESA.
- H) SER NEGLIGENTE EN VARIAS OCASIONES EN LO QUE RESPECTA A SU TRABAJO, ORIGINANDO EXCESIVO

DESPERDICIO O MATERIALES DE DESECHO O DESTRUYENDO HERRAMIENTAS Y EQUIPO.

- I) EL DEJAR DE TRABAJAR O ABANDONAR LA PLANTA DURANTE HORAS DE TRABAJO SIN AUTORIZACIÓN.
- J) DEJAR PENDIENTE TRABAJOS DURANTE LAS HORAS LABORALES.
- K) EL NEGAR O FALSIFICAR INFORMACIÓN REQUERIDA EN LA SOLICITUD DE EMPLEO ESPECIALMENTE AQUELLO QUE SE RELACIONA CON CRÉDITOS DE INFONAVIT U OTROS PAGOS GUBERNAMENTALES QUE COMPROMETAN A LOS FONDOS DE LA EMPRESA.
- L) EL TENER VISITANTES EN LA PLANTA SIN AUTORIZACIÓN.
- M) EL DE HACER LLAMADAS PERSONALES, SOLO EN CASOS DE EMERGENCIA, Y SOLO CON AUTORIZACIÓN PREVIA.
- N) EL ADMITIR A ALGUIEN EN LAS ÁREAS DE TRABAJO U OFICINAS DE LA EMPRESA QUE NO PERTENEZCAN AL ÁREA.
- O) EL PERMANECER O ENTRAR A LA EMPRESA FUERA DE LAS HORAS DE TRABAJO SIN UNA PREVIA AUTORIZACIÓN POR ESCRITO DEL GERENTE DE PRODUCCIÓN EN COORDINACIÓN CON EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.
- P) EL COLABORAR CON ACTOS DE CUALQUIER TIPO QUE CONTRIBUYAN DIRECTA O INDIRECTAMENTE A UNA CONDICIÓN INSEGURA, DE ACCIDENTE O DE POSIBLES DAÑOS.
- Q) EL EMPLEO DE HERRAMIENTAS DE LA EMPRESA PARA SU USO PERSONAL.
- R) EL QUE SE EXTRAVÍEN HERRAMIENTAS, ACCESORIOS O EQUIPO DE SEGURIDAD PROPORCIONADO POR LA EMPRESA.
- S) CUALQUIER DAÑO CAUSADO INTENCIONALMENTE O POR NEGLIGENCIA AL EDIFICIO Y SUS CONTENIDOS SERÁ CONSIDERADO COMO UNA OFENSA Y TENDRÁ COMO RESULTADO EL DESPIDO Y TERMINACIÓN DE CONTRATO DEL EMPLEADO.
- T) EL DAÑAR, RAYAR, ROMPER O DESTRUIR LOS ARTEFACTOS, UTENSILIOS, PARTES, SANITARIOS, LAVABOS, ESPEJOS O CUALQUIER OTRO ACCESORIO DE LOS BAÑOS O CAFETERÍA.
- U) EL RAYAR HERRAMIENTA, MAQUINARIA, LAS PAREDES, LAVABOS, ESPEJOS, PISOS, TECHOS, O CUALQUIER OTRA SUPERFICIE QUE PERTENEZCA A LA EMPRESA.
- V) EL NO PONERSE SU TARJETA DE IDENTIFICACIÓN LA CUAL ES OBLIGATORIA TRAERLA SIEMPRE DENTRO DE LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA.

- W) EL LLEVAR A CABO TRABAJOS AJENOS A LA EMPRESA DURANTE HORAS DE TRABAJO Y EN LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA SIN QUE SEAN HORAS DE TRABAJO, SIN UNA AUTORIZACIÓN PREVIA POR ESCRITO.
- X) INTERFERIR CON EL TRABAJO DE SUS COMPAÑEROS DURANTE HORAS DE TRABAJO, ASÍ COMO EL HECHO DE CUIDAR ARTÍCULOS QUE NO ESTÁN RELACIONADOS CON SU TRABAJO DURANTE LAS HORAS LABORALES.
- Y) QUEDA PROHIBIDO USAR MÚSICA PORTÁTIL, AUDÍFONOS Y EL USO DE CELULARES EN ÁREAS DE PRODUCCIÓN Y DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO YA QUE PUEDE SER UN DISTRACTOR. PODRÁ HACER USO DE CELULAR CON AUTORIZACION DE SUPERVISOR INMEDIATO Y DURANTE DESCANSOS EN EL ÁREA DE CAFETERÍA.
- Z) EL HACER USO DE LOS TERRENOS DE LA EMPRESA PARA HACER NEGOCIOS PERSONALES COMO VENTA DE ARTÍCULOS O REPARACIONES DE AUTOS, ETC.
- AA) EI HACER CUALQUIER TIPO DE ACCIÓN PROMOCIONAL TALES COMO: APUESTAS, LOTERÍAS, QUINIELAS, ETC.
- BB) SER DESCORTÉS E INCONSIDERADO CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO Y/O SUPERVISORES, GERENTES.
- CC) FUMAR EN ÁREAS RESTRINGIDAS.
- DD) Estrictamente prohibido consumir, traer alimentos, bebidas, golosinas y masticar chicle en las áreas de trabajo de producción.
- EE) EL FALTAR A TRABAJAR INJUSTIFICADAMENTE SIN PREVIA AUTORIZACIÓN POR ESCRITO DE LA ADMINISTRACIÓN O POR UNO DE SUS REPRESENTANTES.
- FF) EL CARGAR ARMAS DE CUALQUIER TIPO DENTRO DE LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA.
- GG) EL DORMIRSE DURANTE HORAS DE TRABAJO, EN CUALQUIERA DE LAS ÁREAS DE LA EMPRESA.
- HH) EL CHECAR ENTRADA O SALIDA CON LAS TARJETAS DE TIEMPO O ASISTENCIA QUE SEA DE OTRO EMPLEADO.
- II) TENER RELACIÓN O CONTACTO FÍSICO CON COMPAÑEROS DE TRABAJO, POR EJEMPLO: IR CAMINANDO ABRAZADOS, BESÁNDOSE, TOMÁNDOSE DE LAS MANOS, RECARGARSE EN EL HOMBRO DE SUS COMPAÑEROS, ACARICIARSE, ESTAR SENTADOS MUY CERCA UNO DEL OTRO EN AREA DE CAFETERIA, O CUALQUIER OTRA AREA DE LA EMPRESA, ETC.
- JJ) QUE EL TRABAJADOR INCURRA DURANTE SU JORNADA DE LABORES EN ACTOS RELATIVOS A LA PRESIÓN FÍSICA O MORAL DE ÍNDOLE SEXUAL, EN CONTRA DE SUS

COMPAÑEROS DE TRABAJO Y FUERA DE LA EMPRESA;
ENTENDIÉNDOSE ESTO COMO ACOSO SEXUAL.

LA INFRACCIÓN PARA ESTAS PROHIBICIONES TRAERÁ COMO CONSECUENCIA LA APLICACIÓN DE ACCIONES DISCIPLINARIAS QUE ESTA EMPRESA CONSIDERE ADECUADAS.

ACCIONES DISCIPLINARIAS:

CLÁUSULA 39. LAS SIGUIENTES ACCIONES DISCIPLINARIAS SON PARA AQUELLOS EMPLEADOS QUE NO ACATEN LAS OBLIGACIONES MARCADAS POR ESTAS REGULACIONES DE TRABAJO Y PARA AQUELLOS QUE VIOLEN O INFRINJAN EN UNA PROHIBICIÓN.

- A) ADVERTENCIA VERBAL
- B) ADVERTENCIA POR ESCRITO.
- C) SUSPENSIÓN TEMPORAL SIN DERECHO A SUELDO HASTA POR 5 DÍAS. (EL EMPLEADO TIENE EL DERECHO A SER ESCUCHADO ANTES DE QUE SE EFECTUARA LA ACCIÓN, EN ESTE CASO SE PROCURARA QUE DICHA DECLARACIÓN SE HAGA EN PRESENCIA DEL REPRESENTANTE DEL SINDICATO.)
- D) TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL O DEL CONTRATO INDIVIDUAL.

CLÁUSULA 40. ES UNA PRERROGATIVA DE LA EMPRESA EL DE LLEVAR A CABO ACCIONES DISCIPLINARIAS DE ACUERDO AL CASO DE CADA INDIVIDUO SIN TENER LA OBLIGACIÓN DE SEGUIR UN ORDEN DE SECUENCIA.

CLÁUSULA 41. MENCIONANDO PERO NO POR ESO LIMITÁNDOSE LAS SIGUIENTES MEDIDAS SERÁN LLEVADAS A CABO:

ADVERTENCIA VERBAL O POR ESCRITO:

- A) PARA TODOS AQUELLOS QUE DESOBEDEZCAN, OBLIGUEN A OTROS O INFRINJAN EN CUALQUIERA DE LAS PROHIBICIONES MENCIONADAS EN LA CLAUSULA 38 SI NO SON GRAVES.
- B) SER NEGLIGENTE DE FORMA REPETIDA EN SU TRABAJO, ORIGINAR EXCESIVO DESECHO, MATERIAL DE DESPERDICIO.
- C) LA PRIMERA VEZ QUE EL EMPLEADO LLEGUE CON RETARDO A SU AREA DE LABORES.
- D) ENCONTRARSE EN UN LUGAR DIFERENTE A SU ÁREA DE TRABAJO DURANTE LA JORNADA LABORAL SIN LA

APROPIADA AUTORIZACIÓN DEL SUPERVISOR, DEL ASISTENTE DE PRODUCCIÓN O CUALQUIER PERSONA AUTORIZADA.

- E) DEJAR EL LUGAR DE TRABAJO E IRSE A OTRO LUGAR SIN LA AUTORIZACIÓN CORRESPONDIENTE DEL SUPERVISOR, ASISTENTE DE PRODUCCIÓN, O CUALQUIER OTRA PERSONA AUTORIZADA.
- F) PERDER TIEMPO O HACER QUE OTROS PIERDAN SU TIEMPO.
- G) EL NO COLABORAR CON OTROS COMPAÑEROS DE TRABAJO O CON LOS SUPERVISORES DE PRODUCCIÓN Y/O ASISTENTES DE PRODUCCIÓN.
- H) CUALQUIER FALTA DE CUMPLIMIENTO O INFRACCIÓN A LAS OBLIGACIONES Y/O PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR QUE NO SEAN GRAVES.
- I) ESCRIBIR O RAYAR, MANCHAR, PINTAR, ETC. SOBRE LAS TARJETAS DE TIEMPO, DE ASISTENCIA, HOJAS DE PRODUCCIÓN, ETC.
- J) EL NO CUIDAR LAS INSTALACIONES, EQUIPO, MAQUINARIA, Y HERRAMIENTAS.
- K) EL NO CUIDAR Y RAYAR EL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL.
- L) EL NO FIRMAR O REVISAR LAS TARJETAS ESTADÍSTICAS, REPORTES DE PRODUCCIÓN O CONTROLES DE PERSONAL, (AUNQUE SEAN DIARIOS, SEMANALES O ANUALES).
- M) EL ACUMULAR DOS RETARDOS EN UN LAPSO DE 30 DÍAS.
- N) EL NO USAR LA TARJETA DE IDENTIFICACIÓN.
- O) EL USAR MINIFALDAS, SHORTS CORTITOS, MALLONES EN COLORES MUY LLAMATIVOS, BLUSAS SIN MANGAS O TIRANTES O CUALQUIER VESTIDO QUE PUDIERA CAUSAR DISTRACCIÓN O PERDIDA DE ATENCIÓN A LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO.

EN TODO MOMENTO EL EMPLEADO ESTA OBLIGADO A FIRMAR LOS RESPECTIVOS REPORTES O ADVERTENCIAS.

DE UNO A TRES DÍAS DE SUSPENSIÓN LABORAL SIN DERECHO A SUELDO:

- 1) ACUMULÁNDOSE 4 RETARDOS EN UN PERÍODO DE 30 DÍAS.
- 2) EL IRSE O ABANDONAR EL ÁREA DE TRABAJO E IR AL BAÑO ANTES DE QUE SUENE LA CAMPANA PARA LOS RECESOS, TIEMPO PARA COMER O AL FINAL DEL DÍA, SIN EL PERMISO DE LOS SUPERVISORES O GERENTES DE PRODUCCIÓN.
- 3) DESOBEDECER CUALQUIERA DE LAS REGLAS DE SEGURIDAD INCLUYENDO ESTAS REGLAS DE TRABAJO.

- 4) EL NO CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y/O DESOBEDECER LAS PROHIBICIONES SIENDO ESTAS LEGALES O LAS ESPECIFICADAS PARA LOS TRABAJADORES.
- 5) EL ACUMULAR DOS ADVERTENCIAS YA SEA VERBAL O POR ESCRITO O EL INFRINGIR REPETIDAMENTE EN UNA INFRACCIÓN DE CUALQUIER TIPO.
- 6) INTERFERIR CON EL TRABAJO DE SUS COMPAÑEROS DURANTE HORAS LABORALES, ASÍ COMO EL DE CUIDAR ARTÍCULOS QUE NO ESTÁN RELACIONADOS CON SU TRABAJO DURANTE LA JORNADA LABORAL.

**HASTA 5 DÍAS LABORALES DE SUSPENSIÓN SIN DERECHO A
SUELDO:**

- I. EL ACUMULAR 3 FALTAS INJUSTIFICADAS SIN PERMISO DEL SUPERVISOR Y/O GERENTE EN UN PERÍODO DE 30 DÍAS.
- II. SER NEGLIGENTE DE FORMA REPETIDA EN SU TRABAJO, ORIGINAR EXCESIVO DESECHO, MATERIAL DE DESPERDICIO.

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SI EL EMPLEADO INCURRE EN CUALQUIERA DE LAS CAUSAS MENCIONADAS EN EL ARTÍCULO NÚMERO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

GENERAL

SON CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON:

- I. ENGAÑARLO EL TRABAJADOR O EN SU CASO, EL SINDICATO QUE LO HUBIESE PROPUESTO O RECOMENDADO CON CERTIFICADOS FALSOS O REFERENCIAS EN LOS QUE SE ATRIBUYAN AL TRABAJADOR CAPACIDAD, APTITUDES O FACULTADES DE QUE CAREZCA. ESTA CAUSA DE RESCISIÓN DEJARÁ DE TENER EFECTO DESPUÉS DE TREINTA DÍAS DE PRESTAR SUS SERVICIOS EL TRABAJADOR;
- II. INCURRIR EL TRABAJADOR, DURANTE SUS LABORES, EN FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ, EN ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATAMIENTOS EN CONTRA DEL PATRON, SUS FAMILIARES O DEL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, O EN CONTRA DE CLIENTES Y PROVEEDORES DEL PATRON, SALVO QUE MEDIE PROVOCACIÓN O QUE OBRE EN DEFENSA PROPIA;
- III. COMETER EL TRABAJADOR CONTRA ALGUNO DE SUS COMPAÑEROS, CUALQUIERA DE LOS ACTOS ENUMERADOS EN LA FRACCIÓN ANTERIOR, SI COMO CONSECUENCIA DE ELLOS

SE ALTERA LA DISCIPLINA DEL LUGAR EN QUE SE DESEMPEÑA EL TRABAJO;

- IV. COMETER EL TRABAJADOR, FUERA DEL SERVICIO, CONTRA EL PATRON, SUS FAMILIARES O PERSONAL DIRECTIVO ADMINISTRATIVO, ALGUNOS DE LOS ACTOS A QUE SE REFIERE LA FRACCIÓN II, SI SON DE TAL MANERA GRAVES QUE HAGAN IMPOSIBLE EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO;
- V. OCASIONAR EL TRABAJADOR, INTENCIONALMENTE, PERJUICIOS MATERIALES DURANTE EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES O CON MOTIVOS DE ELLAS, EN LOS EDIFICIOS, OBRAS, MAQUINARIA, INSTRUMENTOS, MATERIAS PRIMAS Y DEMÁS OBJETOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO;
- VI. OCASIONAR EL TRABAJADOR LOS PERJUICIOS DE QUE HABLA LA FRACCIÓN ANTERIOR SIEMPRE QUE SEAN GRAVES, SIN DOLO, PERO CON NEGLIGENCIA TAL, QUE ELLA SEA LA CAUSA ÚNICA DEL PERJUICIO;
- VII. COMPROMETER EL TRABAJADOR POR SU IMPRUDENCIA O DESCUIDO INEXCUSABLE, LA SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIENTO O DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN ÉL;
- VIII. COMETER EL TRABAJADOR ACTOS INMORALES, O DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL CONTRA CUALQUIER PERSONA EN EL ESTABLECIMIENTO O LUGAR DE TRABAJO;
- IX. REVELAR EL TRABAJADOR LOS SECRETOS DE FABRICACIÓN O DAR A CONOCER ASUNTOS DE CARÁCTER RESERVADO, CON PERJUICIO DE LA EMPRESA;
- X. TENER EL EMPLEADO MAS DE TRES FALTAS DE ASISTENCIA EN UN PERÍODO DE TREINTA DÍAS, SIN PERMISO DEL PATRON O SIN CAUSA JUSTIFICADA;
- XI. DESOBEDECER EL TRABAJADOR AL PATRON O A SUS REPRESENTANTES, SIN CAUSA JUSTIFICADA, SIEMPRE QUE SE TRATE DEL TRABAJO CONTRATADO;
- XII. NEGARSE EL EMPLEADO A ADOPTAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS O A SEGUIR LOS PROCEDIMIENTOS INDICADOS PARA EVITAR ACCIDENTES O ENFERMEDADES;
- XIII. CONCURRIR EL TRABAJADOR A SUS LABORES EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE ALGÚN NARCÓTICO O DROGA ENERVANTE, SALVO QUE, EN ESTE ÚLTIMO CASO, EXISTA PRESCRIPCIÓN MÉDICA. ANTES DE INICIAR SU SERVICIO, EL TRABAJADOR DEBERÁ PONER EL HECHO EN CONOCIMIENTO DEL PATRON Y PRESENTAR LA PRESCRIPCIÓN SUSCRITA POR EL MÉDICO;
- XIV. LA SENTENCIA EJECUTORIADA QUE IMPONGA AL TRABAJADOR UNA PENA DE PRISIÓN, QUE LE IMPIDA EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO;

- XIV BIS. LA FALTA DE DOCUMENTOS QUE EXIJAN LAS LEYES Y REGLAMENTOS, NECESARIOS PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO CUANDO SEA IMPUTABLE AL TRABAJADOR Y QUE EXCEDA DEL PERIODO A QUE SE REFIERE LA FRACCION IV DEL ART 43, Y
- XV. LAS ANÁLOGAS A LAS ESTABLECIDAS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES, DE IGUAL MANERA GRAVES Y DE CONSECUENCIAS SEMEJANTES EN LO QUE AL TRABAJO SE REFIERE.

CLÁUSULA 42. EN EL CASO DE QUE EL TRABAJADOR NECESITE HABLAR CON EL REPRESENTANTE DEL SINDICATO DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO, TENDRÁ QUE SOLICITAR PERMISO DE SU SUPERVISOR INMEDIATO, Y ÉL DETERMINARA EL LUGAR Y LA HORA APROPIADAS, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN EL ESTATUS DEL TRABAJO PARA QUE LA CONVERSACIÓN PUEDA TENER LUGAR SIN QUE AFECTE LA PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA.

CLÁUSULA 43. EN EL CASO DE QUE EL REPRESENTANTE DEL SINDICATO NECESITE HACERSE CARGO DE ALGO DURANTE SU TURNO DE TRABAJO, ÉL NOTIFICARA A SU JEFE O SUPERVISOR INMEDIATO Y ESTO SOLO SI LA PRODUCCIÓN NO ES AFECTADA.

CLÁUSULA 44. EN EL EVENTO DE INCENDIO U OTRO DESASTRE, LOS EMPLEADOS SE CONDUCIRÁN DE UNA FORMA ORDENADA, SIGUIENDO LAS DIRECCIONES DE SUS SUPERVISORES, GERENTES DE PRODUCCIÓN, PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS, GUARDIAS DE SEGURIDAD, Y DE LA GENTE QUE ESTA AYUDANDO CON EL PROPÓSITO DE EVACUAR EL ÁREA DE TRABAJO TAN PRONTO COMO SEA POSIBLE Y DE UNA FORMA SEGURA.

CLÁUSULA 45. PARA LOS ARTÍCULOS QUE NO SE ENCUENTREN PREVISTOS EN ESTAS REGULACIONES DE TRABAJO, LAS PARTES SERÁN SUJETAS A LO QUE MARQUE LA LEY Y EL CONTRATO LABORAL COLECTIVO.

CLÁUSULA 46. ESTAS DISPOSICIONES OBLIGATORIAS SERAN PUBLICADAS EN LUGARES VISIBLES Y DISTRIBUIDAS A TODO EL PERSONAL ACTUAL Y AL QUE SEA CONTRATADO.

CLÁUSULA 47. ESTAS DISPOSICIONES SERAN EFECTIVAS DESDE EL DIA QUE SEA PRESENTADO PARA SU DEPOSITO EL PRESENTE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO ANTE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE).

- - - - ESTAS REGLAS INTERNAS SON PRESENTADAS Y FIRMADAS EN REYNOSA, TAMAULIPAS, CON FECHA DE 09 DE MARZO DEL AÑO DOS MIL VEINTE, ENTRE LOS REPRESENTANTES MENCIONADOS ABAJO Y QUE FIRMAN AL CALCE -----

POR LA EMPRESA:
CORNELIUS MANUFACTURING
DE MEXICO SA DE CV

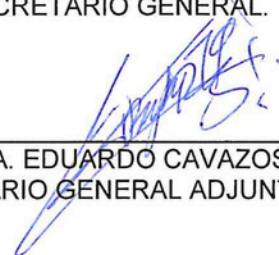


ING. HUMBERTO MARTÍNEZ CANTÚ.
REPRESENTANTE LEGAL

POR EL SINDICATO:
SINDICATO INDUSTRIAL AUTÓNOMO
DE OPERARIOS EN GENERAL DE
MAQUILADORAS DE LA REPUBLICA
MEXICANA C.T.M.,



LIC. ALBERTO LARA BAZALDUA.
SECRETARIO GENERAL.



BYRON A. EDUARDO CAVAZOS TAPIA.
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO