

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL SISTEMA PARA LOS SERVICIOS DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE PUERTO VALLARTA, REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL LICENCIADO CESAR IGNACIO ABARCA GUTIÉRREZ, EN SU CARÁCTER DE DIRECTOR GENERAL, Y POR LA OTRA PARTE EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL SEAPAL VALLARTA REPRESENTADO EN ESTE ACTO POR EL C. MARTÍN HERNÁNDEZ CAZARES, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL, MISMO QUE SUJETAN AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

1.- El presente Reglamento Interior de Trabajo se elaboró conforme a las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de obtener un máximo de orden, disciplina y eficiencia en la ejecución de las labores de **“EL ORGANISMO”**, por lo cual su observancia es de carácter obligatorio, tanto para el Sistema de los Servicios de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Puerto Vallarta, como para los trabajadores que en este Organismo laboran, lo anterior una vez que se haya efectuado su depósito ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco.

2.- El presente Reglamento Interior de Trabajo regirá, además de lo establecido en la Ley Federal de Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo, las relaciones convenidas entre las partes y podrá ser modificado o adicionado en los términos de Ley.

CAPÍTULO II. DECLARACIONES:

I.- “SEAPAL VALLARTA” DECLARA QUE:

1.- Es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Jalisco, creado por decreto 9608 del Congreso del Estado, publicado en el diario oficial del Estado de Jalisco de fecha 8 de Diciembre de 1977, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

2.- El día 15 de Marzo del 2013, fué nombrado por el Consejo de Administración del SEAPAL VALLARTA el Licenciado Cesar Ignacio Abarca Gutiérrez, como su Director General gozando de las más amplias facultades para celebrar este Reglamento, y quien tiene el carácter de Apoderado General para Pleitos y Cobranzas y para Actos de Administración.

3.- Señala como su domicilio para oír y recibir notificaciones, aún las de carácter personal, en la avenida Francisco Villa s/n esquina Ávila Camacho, Colonia Lázaro Cárdenas, código postal 48330 en Puerto Vallarta, Jalisco, las que surtirán sus efectos legales para todos los fines y efectos de este contrato, mientras no señale, mediante escrito, otro distinto.

II.- “EL SINDICATO” DECLARA:

1.- Que en Asamblea General Ordinaria de fecha 19 de Noviembre de 2010, fue electo el C. MARTÍN HERNÁNDEZ CAZARES como Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores al servicio del SEAPAL VALLARTA.

2.- Que con fecha 22 de Septiembre de 2003 a fojas 33, bajo número de registro 1531, del libro obrero 07 quedó registrado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Sistema de los Servicios de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Puerto Vallarta, Jalisco.

3.- Que señala como su domicilio para oír y recibir notificaciones, aún las de carácter personal, en la calle Cardenal número 212, Colonia Los Sauces código postal 48328, en Puerto Vallarta, Jalisco, las que surtirán sus efectos legales para todos los fines y efectos de este contrato, mientras no señale, mediante escrito, otro distinto.

4.- Que el personal de “EL ORGANISMO” se clasifica de la siguiente manera;

- a).- Trabajadores de Base.
- b).- Trabajadores Eventuales.
- c).- Personal de Confianza.

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 422, 423, 424, 424 Bis y 425, de la Ley Federal del Trabajo, se formula el presente Reglamento Interior de Trabajo, a efecto de establecer disposiciones que sean obligatorias para el Sistema de los Servicios de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Puerto Vallarta y sus trabajadores, mismo que sujetan al tenor de las siguientes:

CAPÍTULO III. CLAUSULAS:

ARTÍCULO 1.- En lo no previsto en este Reglamento se aplicará supletoriamente y en ese orden:

I.- Los principios que se derivan del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

II.- La Ley Federal del Trabajo;

III.- La Jurisprudencia;

IV.- La Costumbre; y,

V.- La Equidad.

ARTÍCULO 2.- En el presente Reglamento se denominarán en lo sucesivo:

a).- **"EL ORGANISMO"**.- Al Sistema de los Servicios de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Puerto Vallarta, Jalisco.

b).- **"TRABAJADOR"**.- Es la persona física que presta un trabajo personal subordinado para el Sistema de los Servicios de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Puerto Vallarta, Jalisco.

c).- **"LA LEY"**.- Ley Federal del Trabajo.

d).- **"EL REGLAMENTO"**.- Reglamento Interior de Trabajo.

e).- **"EL DECRETO"**.- Decreto número 9608 del Congreso del Estado de Jalisco, que crea al Sistema de los Servicios de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Puerto Vallarta, Jalisco.

f).- **"LA JUNTA"**.- Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco.

g).- **"EL DIRECTOR GENERAL"**.- Al Director General del Sistema de los Servicios de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Puerto Vallarta, Jalisco.

h).- **"EL SINDICATO"**.- Al Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Sistema de los Servicios de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Puerto Vallarta, Jalisco.

i).- Las leyes y normas aplicadas supletoriamente y en su orden, se designarán por el nombre de Ley o Normas de que se trate.

CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA DE “EL ORGANISMO”.

ARTÍCULO 3.- El Sistema de los Servicios de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Puerto Vallarta, Jalisco, es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Jalisco, creado por decreto 9608 del Congreso del Estado, de fecha 8 de Diciembre de 1977, con personalidad jurídica y patrimonio propios, siendo su objetivo satisfacer las necesidades de agua potable, drenaje y alcantarillado de los usuarios de Puerto Vallarta, Jalisco, con funciones de autoridad administrativa, siendo los órganos máximos de gobierno El Consejo de Administración y el Director General.

CAPÍTULO V. DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 4.- Los trabajadores que ingresen al servicio de “**EL ORGANISMO**”, durante los primeros 30 (treinta) días de la prestación del servicio, deberán demostrar su capacidad, aptitudes y facultades en el desempeño del trabajo contratado, en los términos, condiciones y puesto en que hubieran sido solicitados a “**EL SINDICATO**”, de lo contrario “**EL DIRECTOR GENERAL**” se encuentra debidamente facultado para dar por terminada la relación laboral con el trabajador de que se trate, sin responsabilidad para “**EL ORGANISMO**”. En el supuesto de que transcurrido el plazo indicado, el “**TRABAJADOR**” sí demostró su capacidad, aptitudes y facultades, quedará contratado en los términos, condiciones y puesto en que haya sido solicitado a “**EL SINDICATO**”.

ARTÍCULO 5.- Previo a su contratación, los trabajadores se someterán al sistema de identificación personal y a los exámenes necesarios para comprobar su estado físico, capacidad mental, habilidades y conocimientos generales que posea, de acuerdo a los requerimientos de “**EL ORGANISMO**”, entregándolos previamente a la fecha de su contratación.

ARTÍCULO 6.- Las categorías del personal que labora en “**EL ORGANISMO**”, será la siguiente:

a).- Trabajadores de Base.- Son trabajadores de base los no incluidos en la enumeración de “**PERSONAL DE CONFIANZA**” y que por ello solo se les podrá rescindir la relación laboral en los términos y por las causas previstas por “**LA LEY**”.

b).- Trabajadores Eventuales.- El personal que presta sus servicios para “**EL ORGANISMO**” en forma eventual y/o temporal, contratados por obra determinada o por tiempo determinado.

c).- Personal de Confianza.- Al personal que realiza funciones de Dirección a nivel Director General, Coordinadores, Gerentes de Área, Subgerentes y Jefes de Departamento, así como los choferes de éstos; Inspección, supervisión, vigilancia, y fiscalización, exclusivamente a nivel de Jefes de Sección y Asistentes profesionales; manejo de fondos y valores, cuando se implique la facultad de disponer de estos, determinando su aplicación o destino, el personal de apoyo queda excluido; Auditoria, a nivel de Auditores y Sub-auditores, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones; El personal que tenga la representación de “**EL ORGANISMO**”, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

d).- Trabajador de Campo.- Al personal cuyas funciones principales las realiza fuera de las instalaciones del sistema y su puesto sea de jefe de cuadrilla, chofer, muestreador, inspector, lectorista, ejecutor, oficial, desasolvador, empedrador, fontanero, peón, bombero, jardinero o análogo.

e).- Trabajadores de Oficina.- Al personal que no se encuentra comprendido dentro de la definición de “**Trabajador de Campo**”

ARTÍCULO 7.- El personal prestará sus servicios en cualquiera de las instalaciones que forman parte de “**EL ORGANISMO**” en que se le ubique, conforme a las necesidades del servicio, siempre y cuando no se violen los derechos laborales del trabajador.

ARTÍCULO 8.- La relación de trabajo entre “**EL ORGANISMO**” y el trabajador nace al momento de la firma del contrato respectivo.

CAPÍTULO VI. DE LOS DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES

ARTÍCULO 9.- Serán días de descanso obligatorio los siguientes:

- I.- El 1º de Enero;
- II.- El primer lunes de Febrero; en conmemoración del 5 de febrero
- III.- Tercer Lunes de Marzo; en conmemoración del 21 de marzo
- IV.- El 1º de Mayo;
- V.- El 5 de Mayo

- VI.- El 10 de mayo exclusivamente para las madres que laboran en “**EL ORGANISMO**”, el personal restante laborará hasta las 13 (trece) horas, turno vespertino y nocturno trabajaran 5 horas de su jornada de trabajo
- VII.- El 16 de Septiembre;
- VIII.- El 28 de Septiembre;
- IX.- El 12 de Octubre
- X.- El 2 de Noviembre
- XI.- El tercer lunes de Noviembre en conmemoración del 20 de Noviembre;
- XII.- El día correspondiente a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal,
- XIII.- El 12 de Diciembre;
- XIV.- El 25 de Diciembre,
- XV.- Los que determinen las Leyes Electorales Federales y Locales, en el caso de elecciones ordinarias o extraordinarias, para efectuar la jornada electoral.
- XVI.- Jueves y Viernes Santo;
- XVII.- Los otorgados por el Ejecutivo del Estado a los trabajadores del Estado,
- XVIII.- “**EL ORGANISMO**”, otorgara libre con goce de sueldo el día del cumpleaños del trabajador de acuerdo a la fecha señalada en el Registro Federal de Contribuyentes, si el día del cumpleaños fuera en día inhábil, el trabajador podrá tomarlo al día siguiente hábil.
- XIX.- Los que se dicten por parte del Ejecutivo del Estado Federal en caso de contingencia ambiental, natural o de salud pública.

ARTÍCULO 10.- Tendrán derecho a vacaciones los trabajadores que tengan más de seis meses continuos de servicios para “**EL ORGANISMO**”.

ARTÍCULO 11.- Los trabajadores disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones pagadas, consistentes en 10 días laborables cada uno las cuales se otorgarán de acuerdo a la calendarización de “**EL ORGANISMO**” en común acuerdo con el “**TRABAJADOR**” y verificando las necesidades del servicio, en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de asuntos pendientes, para lo cual se utilizaran de preferencia a todo aquel trabajador que no tuviera derecho a vacaciones.

Respecto a los trabajadores que cumplan 25 años o más de labores sin interrupciones, se otorgará en forma adicional dos días por el primer periodo y un día por el segundo periodo vacacional a que tienen derecho y los que cumplan 30 años o más un día adicional por cada periodo.

Cuando el “**TRABAJADOR**” no pudiera hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, por necesidades del servicio, las partes de común acuerdo definirán el nuevo periodo.

“EL ORGANISMO” concederá a los trabajadores que cumplan 15 años o más de prestar sus servicios para “EL ORGANISMO”, un día de descanso anual.

CAPÍTULO VII. HORARIOS Y JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 12.- Por la naturaleza de la prestación de los servicios por parte de “EL ORGANISMO”, el horario de los trabajadores será de Lunes a Viernes, de las 8:00 a las 16:00 horas para el **personal de oficina** y de las 8:00 a las 15:30 para el **personal de campo**, pudiéndose establecer otros horarios, por necesidades del servicio, en los trabajos que requieran una labor continua, se fijarán los días en que los trabajadores disfrutarán de su descanso semanal de acuerdo a los roles de actividades que se establezcan por “EL ORGANISMO”.

ARTÍCULO 13.- Los trabajadores deberán estar a la hora establecida en el artículo 12 de éste Reglamento, para iniciar su trabajo en el lugar donde desempeñen. Los primeros 15 minutos se considerarán tolerancia, del minuto 16 al 20 se considerará retardo. El “**TRABAJADOR**” que acumule cuatro retardos será suspendido un día, sin goce de sueldo.

De igual forma, todo trabajador, sin excepción alguna, deberá de cumplir con la disposición de “**EL ORGANISMO**” con respecto al control de asistencia que para ese efecto determine, en este caso utilizando el checador digital o Biométrico.

Al trabajador que se presente después del minuto 21 de la hora de inicio de labores, se considerará como falta. En este caso queda a consideración únicamente del Jefe de Departamento y de Recursos Humanos el que se le autorice por escrito para que permanezca en “**EL ORGANISMO**” desarrollando sus actividades normales.

ARTÍCULO 14.- Corresponde a cada trabajador realizar personalmente su checada conforme al control que “**EL ORGANISMO**” determine para su ingreso a laborar así como al final de su jornada (checador digital o Biométrico), quedando estrictamente prohibido que otra persona realice esta acción. En caso de falla o deterioro de este mecanismo de control “**EL SINDICATO**” y Recursos Humanos darán pronta solución a cada caso en particular.

ARTÍCULO 15.- En caso de que, el “**TRABAJADOR**” tenga la necesidad urgente de ausentarse de su lugar de trabajo o fuera del domicilio al que se encuentra adscrito, por asuntos de carácter personal y ya haya registrado su entrada, obtendrá el permiso correspondiente de su jefe inmediato, quién podrá otorgarlo si considera justificado el permiso respectivo, el cual se autorizará por escrito, mediante el debido llenado del pase de salida, con la indicación del tiempo que deberá de permanecer ausente y el motivo que originó la solicitud de permiso,

el **“TRABAJADOR”** lo deberá de entregar al Departamento de Recursos Humanos de **“EL ORGANISMO”**, debiendo checar su salida y su regreso correspondiente.

El **“TRABAJADOR”** que no regrese en el tiempo para el cual se le otorgó el permiso correspondiente, sin que exista causa justificada o de fuerza mayor debidamente comprobada, se le considerará como abandono de labores.

ARTÍCULO 16.- Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, **“EL DIRECTOR GENERAL”** o sus representantes, entre los que quedan incluidos los empleados de confianza que tienen a su cargo manejo de personal, podrán cambiar el horario de jornada del trabajador, notificándole oportunamente a **“EL SINDICATO”** y al trabajador de tal determinación fundamentando y exponiendo los motivos del mismo, avalado por el Gerente del Área respectiva. El cambio a que se refiere esta cláusula, podrá ser de manera temporal o definitiva sin que sean violados los derechos de los trabajadores.

ARTÍCULO 17.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el **“TRABAJADOR”** está a disposición de **“EL ORGANISMO”** para prestar su trabajo.

ARTÍCULO 18.- La jornada diurna es la comprendida entre las seis y veinte horas, jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas y la jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más horas se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

ARTÍCULO 19.- Durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de media hora de acuerdo a los artículos 63 y 64 de la LEY.

ARTÍCULO 20.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o la existencia misma de **“EL ORGANISMO”**, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males. Liquidándose a estos el tiempo excedente a la jornada laboral normal.

CAPÍTULO VIII. SALARIOS.

ARTÍCULO 21.- Salario es la retribución que **“EL ORGANISMO”** debe pagar al trabajador por su trabajo. Conviniendo ambas partes que los salarios que perciben los trabajadores son los que se encuentran establecidos en el tabulador

de salarios (Ley del Presupuesto de Egresos para el año fiscal vigente) de acuerdo al presupuesto del trabajador y que, firmado por las partes, forma parte integrantes del mismo.

Los trabajadores percibirán en caso de incapacidad por enfermedad general durante los 3 (tres) primeros días, su salario íntegro y a partir del 4to. (Cuarto) día el 40% del salario, solo en caso de enfermedad general.

ARTÍCULO 22.- El salario se integrará con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, compensaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

ARTÍCULO 22.- El salario se integrará con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, compensaciones fijas y percepciones, que se entreguen al trabajador por su trabajo, las aportaciones que por descuentos voluntarios por el trabajador se generen por conceptos de gastos funerarios, despensa, transporte, y pasajes fijos y sean plasmados en fondo de previsión social, no forman parte del salario.

ARTÍCULO 23.- “EL ORGANISMO” y **“EL SINDICATO”** convienen que los pagos podrán hacerse por medio de tarjeta de débito personalizada de la Institución Bancaria que ofrezca el mejor servicio para los trabajadores, mediante cheque nominativo o efectivo en moneda nacional en el domicilio de **“EL ORGANISMO”**.

ARTÍCULO 24.- El **“TRABAJADOR”** deberá firmar, previa identificación, el talón comprobatorio del pago del salario de la quincena que corresponda o de cualquier otra prestación a que tuviera derecho conforme a la **“LEY”**.

ARTÍCULO 25.- Los plazos para el pago de salario nunca podrán ser mayores de quince días. Los salarios deberán pagarse un día antes de cada quincena en el caso de los tarjetahabientes. En caso de que el día de pago no sea laborable, el sueldo se cubrirá el último día laborable anterior.

“EL ORGANISMO” otorgará pago de prima dominical al personal que labore los domingos, el cual será equivalente al 25% de un día de salario integrado.

ARTÍCULO 26.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo de 50 días de salario, el cual deberá pagarse antes del día 20 de diciembre del año de que se trate. Este se cubrirá proporcionalmente, tomando en cuenta las faltas injustificadas, licencias sin goce de sueldo y días no laborados por sanciones impuestas. El salario conforme al cual debe pagarse el aguinaldo a los trabajadores, deber ser el que estos devengan en el momento en que debe hacerse el pago. 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.

ARTÍCULO 27.- Solo podrán hacerse descuentos al salario cuando se trate de:

a).- Descuentos a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, INFONAVIT Y FONACOT.

b).- Pago de Pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por autoridad competente.

c).- **“EL ORGANISMO”** se obliga a descontar del salario de los trabajadores las cuotas ordinarias, siempre y cuando estas estén establecidas en los estatutos de **“EL SINDICATO”**, debiendo entregar dichas cuotas al **“SECRETARIO GENERAL”** dentro de los siguientes 3 (tres) días hábiles, previo recibo que otorgue.

d).- Pago de deudas contraídas con **“EL ORGANISMO”** por anticipo de salarios, así como pagos hechos en exceso al trabajador.

f).- Por inasistencias y retardos acumulados, según lo previsto en los artículos 13 de éste Reglamento.

CAPÍTULO IX. INCAPACIDADES, PERMISOS, LICENCIAS Y FALTA DE ASISTENCIA.

ARTÍCULO 28.- Las inasistencias al trabajo provenientes de incapacidades, sólo se justificarán con el documento correspondiente expedido por las Unidades de Servicios Médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social, amparando las fechas de las inasistencias.

ARTÍCULO 29.- Todo trabajador que por enfermedad faltare a sus labores, deberá justificar su inasistencia presentando la correspondiente incapacidad, que le sea expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, debiendo ser el mismo día de su expedición o a más tardar dentro de las setenta y dos horas siguientes, lo que podrán hacer por conducto de un familiar, compañero de trabajo o representante sindical. No se admitirá, para justificar inasistencias al trabajo, constancia expedida por médico particular y por lo tanto los días no laborados se computaran como faltas injustificadas.

ARTÍCULO 30.- El “**TRABAJADOR**” que tenga que desempeñar alguna comisión o representación del Estado o de elección popular incompatibles con su trabajo, “**EL ORGANISMO**” les concederá una licencia sin goce de sueldo, hasta por 30 días año calendario, siempre y cuando el “**TRABAJADOR**” tuviere, por lo menos, un año de antigüedad en “**EL ORGANISMO**”, lo cual solo originaría que se interrumpiera su antigüedad.

ARTÍCULO 31.- “**EL ORGANISMO**”, previo estudio del caso, podrá conceder permiso o licencia sin goce de sueldo, hasta por 60 días al trabajador, cuando estos tengan por lo menos un año de antigüedad en “**EL ORGANISMO**”.

Será requisito esencial para que los permisos y licencias se concedan, presentar solicitud por escrito con quince días de anticipación a la fecha en que deba de empezar a surtir sus efectos el mismo. Siendo el Departamento de Recursos Humanos quien deberá contestar por escrito, dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la solicitud, de la negativa o aceptación, del permiso o licencia solicitada por el “**TRABAJADOR**”, en el entendido que de no contestar dentro de dicho término se entenderá concedido el permiso o licencia.

ARTÍCULO 32.- Las trabajadoras durante el embarazo, no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable o signifique un peligro para su salud en relación a la gestación, además gozarán de la incapacidad correspondiente que para tal efecto expida el Instituto Mexicano del Seguro Social por sus periodos pre y posnatal.

Durante éste período percibirán el sueldo integro que les corresponda.

Este período se tomará como tiempo efectivo de trabajo, sin que sufra cambio alguno en sus derechos adquiridos. En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, en el lugar que “**EL ORGANISMO**” y “**EL SINDICATO**” acuerden.

ARTÍCULO 33.- Se considerará falta injustificada del trabajador:

a).- No registrar su asistencia, conforme los procedimientos establecidos en el artículo 14 de éste Reglamento.

b).- Faltar a sus labores sin causa justificada, cuando “**EL ORGANISMO**” establezca, por razones del servicio, como día laborable una fecha determinada. Para tal efecto, se deberá notificar a “**EL SINDICATO**” y al trabajador, cuando menos con dos días de anticipación.

CAPÍTULO X. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 34.- Quienes laboran para el “**EL ORGANISMO**” disfrutarán de las prestaciones económicas y derechos que les confiere la LEY y las demás disposiciones legales aplicables entre los cuales se hallan los conceptos que a continuación se enumeran:

I.- A que se le otorgue un trato respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeros.

II.- A que se le inscriba como trabajador de “**EL ORGANISMO**” ante las instituciones que las Leyes señalan como obligatorias (IMSS en la modalidad 10, INFONAVIT, FONACOT).

III.- A que se le reconozca, en condiciones de igualdad y justicia lo positivo de sus labores para el efecto de que le beneficien los programas de estímulos e incentivos que este Reglamento establece.

IV.- A asistir y ser tomado en cuenta en todos los programas y cursos que el sistema organice, cuando con ello se pretenda el mejoramiento y superación personal.

V.- A que se les expida por quien corresponda en relación a sus labores las constancias y certificaciones que la LEY autoriza.

VI.- A disfrutar de las instalaciones deportivas del Sistema y a participar en los eventos que en esa actividad de organicen.

CAPÍTULO XI. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 35.- Los trabajadores tendrán las obligaciones inherentes a los puestos que ocupan, mismas que desempeñarán de acuerdo a las disposiciones establecidas en la “**LEY**”, así como las establecidas en éste Reglamento y los que dicte “**EL ORGANISMO**”, de acuerdo con las siguientes disposiciones:

a).- Cumplir con las obligaciones establecidas en éste Reglamento.

b).- Observar buenas costumbres dentro del horario de trabajo.

c).- Guardar con discreción y responsabilidad la reserva absoluta en los asuntos a los cuales corresponda dicho tratamiento, y de los que se entere con motivo de sus labores cuando su naturaleza así se lo exija.

d).- Evitar la ejecución de los actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

e).- Asistir puntualmente a sus labores.

f).- No hacer propaganda política, religiosa, ni de ninguna otra clase, dentro del edificio o lugares de trabajo durante y fuera de su jornada de trabajo.

g).- Observar medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades para la seguridad y protección personal de los trabajadores de **“EL ORGANISMO”** con base a los acuerdos tomados por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

h).- Asistir a los cursos de capacitación para mejorar su preparación, eficiencia y actualización en las innovaciones técnicas de su especialidad con base a los acuerdos tomados por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

i).- Restituir a **“EL ORGANISMO”**, los materiales no usados y conservar en buen estado tanto los instrumentos de trabajo, útiles y herramientas que se les hayan proporcionado para la función de su trabajo, no habiendo responsabilidad por el trabajador, cuando el deterioro del equipo a su cargo se origine por el tiempo y uso normal de estos.

j).- Someterse a los exámenes médicos generales o preventivos de enfermedades profesionales cuando **“EL ORGANISMO”** lo considere necesario.

k).- Usar el equipo de protección que les sea proporcionado por **“EL ORGANISMO”** para el desempeño de sus funciones.

l).- Cumplir con los horarios y programas de trabajo establecidos, así como mantener limpia su área de trabajo en donde se desarrollan sus actividades.

m).- Presentarse a sus labores aseados y vestidos decorosamente, al personal que lo requiera deberá de usar el equipo de seguridad proporcionado para el caso; así como al personal que se le haya proporcionado uniforme, está obligado a portar el mismo según reglamento establecido por el departamento de Recursos Humanos, desde el inicio de su jornada laboral hasta el término de ésta según sea el turno.

n).- Desempeñar las funciones con esmero, intensidad y calidad para lo que fueron contratados.

ñ).- Ante los casos de inminente emergencia, siempre y cuando no se ponga en peligro la integridad física de **“EL TRABAJADOR”**, deberá permanecer dentro de **“EL ORGANISMO”** para salvaguardar el patrimonio del mismo.

o).- Hacer llegar, cuando así lo solicite el Departamento de Recursos Humanos, información personal que pueda ser de utilidad para la actualización de datos en los expedientes personales de **“EL TRABAJADOR”**, que obran en poder del mismo.

p).- Poner en conocimiento de **“EL ORGANISMO”**, las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto tengan conocimiento de las mismas.

q).- En caso de extravío, robo o deterioro considerable de la credencial de identificación expedida por **“EL ORGANISMO”**, la primera reposición será por parte del organismo y en caso de reincidencia se cobrará el 100% por dicha reposición, y/o cualquier instrumento de su equipo de trabajo, dar aviso de inmediato al Departamento de Recursos Humanos o al jefe inmediato según corresponda, a fin que en el caso de las credenciales se reponga en los siguientes 10 días y para el caso de equipos y herramientas se dé aviso al Área de Patrimonio, debiendo acompañar en el caso de robo, copia de la denuncia ante la autoridad competente.

r).- Ofrecer un servicio de cortesía y educación a los visitantes que acudan al Organismo para atender asuntos, sin importar la índole de éstos.

s).- Todo trabajador que tenga asignado bajo resguardo vehículo oficial, deberá llevar consigo la documentación respectiva (póliza de seguro, tarjeta de circulación y licencia de automovilista y/o chofer, según sea el caso), estando obligado a dar al vehículo el mejor trato posible

En caso de siniestro automovilístico, robo ó pérdida total del vehículo, el **“TRABAJADOR”** deberá reportarlo inmediatamente al Jefe del departamento de Servicios Generales para que este sea el salvoconducto para realizar los trámites necesarios del caso, de igual forma se dará aviso al Departamento Jurídico en un término no mayor de veinticuatro horas, a fin de realizar los trámites administrativos correspondientes. De igual manera deberá presentar, en el mismo día en que tenga conocimiento del robo del vehículo, denuncia de hechos ante la Fiscalía del Estado y hecho lo anterior entregara copia de la misma al Departamento Jurídico para la consecución de los trámites correspondientes.

CAPÍTULO XII. LAS OBLIGACIONES DE “EL ORGANISMO”.

ARTÍCULO 36- Son obligaciones de **“EL ORGANISMO”**, en cuanto a las relaciones laborales con sus trabajadores, las siguientes:

a).- Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos y antigüedad a los trabajadores de base respecto de quienes no lo sean, con base al reglamento de la Comisión Mixta de Escalafón.

b).- Pagar con oportunidad los sueldos y demás prestaciones, en los días previstos para tal efecto, de acuerdo al tabulador de sueldos vigente y correspondientes a las diferentes categorías.

c).- Cumplir con las normas dictadas por las autoridades para la prevención de riesgos y enfermedades profesionales.

d).- Proporcionar a los trabajadores, equipo de seguridad, útiles, instrumentos y materiales necesarios para el desempeño de sus labores normales de trabajo, cuando así se requiera.

e).- Acatar en todos sus términos, los Laudos que emita la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

f).- **“EL ORGANISMO”** se obliga a descontar del salario de los trabajadores las cuotas ordinarias, siempre y cuando estas, estén establecidas en los Estatutos de **“EL SINDICATO”**, debiendo entregar dichas cuotas a el Secretario General del Sindicato, dentro de los siguientes 4 (cuatro) días hábiles, previo recibo que otorgue.

g).- Conceder los permisos o licencias a los trabajadores en los casos que procedan.

h).- Afiliar a los trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como pagar las cuotas que le corresponden.

i).- El titular de las áreas de **“EL ORGANISMO”**, deberán notificar en el mismo día o a más tardar al siguiente, a **“LA DIRECCIÓN GENERAL”** y al Departamento de Recursos Humanos, cuando un trabajador haya faltado a sus labores, sin permiso y sin causa justificada, lo anterior a efecto de que se tomen las medidas administrativas correspondientes.

Quando el trabajador este en pleno goce de sus vacaciones y padeciera alguna enfermedad incapacitante, dicho periodo de días de descanso deberán recorrerse según conste en la misma incapacidad expedida por el IMSS.

CAPÍTULO XIII. PROHIBICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 37.- Queda prohibido a los trabajadores:

a).- Presentarse al o los domicilios de “**EL ORGANISMO**” ó a su área de trabajo, dentro o fuera de su jornada de trabajo, en estado de ebriedad o bajo la influencia de enervantes.

b).- Introducir bebidas embriagantes o cualquier tipo de enervantes al centro de trabajo, aún fuera de su jornada laboral.

c).- 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 lugares en que el trabajador se desempeña.

d).- Ordenar o ejecutar trabajos de carácter personal en los talleres mecánicos o de otros servicios autorizados por “**EL ORGANISMO**”.

e).- Efectuar trabajos personales, con fines lucrativos, en horario de trabajo.

f).- Introducirse sin permiso del jefe inmediato y/o que no hubiere causa justificada para ello, a otras áreas de trabajo que no sea la suya, entorpeciendo con esto las labores que se realizan en ella.

g).- Abandonar su área o actividad de trabajo en forma injustificada.

h).- Hacer propaganda política, religiosa o de cualquier otra clase, dentro del edificio o lugares de trabajo durante y fuera de su jornada de trabajo.

i).- Promover o participar en juegos de salón o actividades deportivas durante las horas de trabajo dentro de las instalaciones.

j).- Cometer actos que vayan contra la dignidad, así como incurrir en faltas a la moral y a las buenas costumbres.

k).- Utilizar el tiempo de la jornada de trabajo para dormir.

l).- Utilizar las líneas telefónicas por tiempo prolongado para atender asuntos ajenos a lo relativo de su trabajo.

m).- Utilizar máquinas y equipo de trabajo para objeto distinto al que se está destinado.

n).- Dañar intencionalmente componentes eléctricos y mecánicos.

ñ).- Introducir o portar dentro de **“EL ORGANISMO”** cualquier tipo de armas, no considerándose como tales instrumentos los necesarios para la ejecución de los trabajos que **“EL ORGANISMO”** proporcione.

o).- Utilizar los tableros de aviso de **“EL ORGANISMO”**, sin autorización del Departamento de Recursos Humanos.

p).- Tomar tiempo, deliberadamente para ingerir cualquier clase de alimentos, así como para fumar durante su jornada de trabajo.

q).- Sustraer de **“EL ORGANISMO”**, útiles de trabajo, equipo de computo, herramienta o cualquier objeto que sea propiedad de **“EL ORGANISMO”**, sin previo permiso, indistintamente, del Departamento responsable de ese bien y/o Recursos Humanos.

r).- Abrir o forzar cualquier puerta o caja, donde se guarden herramientas o útiles de trabajo, sin tener la autorización para ello.

En los casos específicos que se necesite abrir una puerta, caja de herramientas, cajón, archivero, útiles de trabajo y/o documentación propiedad de **“EL ORGANISMO”**, en ausencia del trabajador a cuyo cargo se encuentren estos, lo hará otro trabajador que para tal efecto designe **“EL ORGANISMO”**, en presencia de otra persona y un representante de **“EL SINDICATO”**.

s).- Contestar de manera altanera y grosera a sus compañeros de trabajo, jefes inmediatos, Director de Área y visitantes en general.

t).- Reportar injustificadamente la unidad a su cargo, argumentando descomposturas, fallas mecánicas o electrónicas, solo con el fin de no cumplir con la comisión encomendada.

u).- Alterar los reportes de trabajo o negar la entrega del mismo, al jefe inmediato y/o personal autorizado en funciones de inspección que previamente se identifique como tal.

v).- Desobedecer ordenes o indicaciones de su jefe inmediato, relativas al cumplimiento de las funciones asignadas.

w).- Usar el equipo de computo, aparatos ó vehículos, cuyo manejo no estén bajo su cuidado, salvo, que reciban ordenes de su jefe inmediato y/o persona que este bajo su resguardo; pero si desconocieran el manejo de los mismos; deberán así manifestarlo a sus superiores

x).- Salir fuera de “**EL ORGANISMO**” u área de trabajo, en horas de trabajo sin permiso justificado de su jefe inmediato o Jefe de Departamento.

y).- Manejar maquinarias o vehículos propiedad de “**EL ORGANISMO**”, cuando dicha función no corresponda al puesto que se tenga asignado, salvo autorización del Jefe inmediato por escrito.

CAPITULO XIV. MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES.

ARTÍCULO 38.- Incurren en responsabilidad los trabajadores que infrinjan las obligaciones generales y especiales en el capítulo anterior. Cualquier persona bajo su más estricta responsabilidad y aportando elementos de prueba, podrá denunciar actos u omisiones que impliquen responsabilidad de los trabajadores de “**EL ORGANISMO**”.

ARTÍCULO 39.- Las sanciones de los trabajadores cuando incurran en responsabilidad, consistirán en:

- 1.- Amonestación verbal.
- 2.- Amonestación por escrito.
- 3.- Suspensión en el empleo hasta por 8 días.
- 4.- La rescisión del contrato individual de trabajo.
- 5.- Pago por daños y perjuicios ocasionados.

ARTÍCULO 40.- Para la imposición de las sanciones se tomará en cuenta lo siguiente:

- a).- La gravedad de la falta.
- b).- La reincidencia en el incumplimiento en sus obligaciones.
- c).- Los antecedentes en el servicio ante “**EL ORGANISMO**”.
- d).- Los medios de ejecución del hecho, y;
- e).- El monto de los daños o perjuicios derivados por la falta cometida por el “**TRABAJADOR**”.

ARTÍCULO 41.- Se establece como medida disciplinaria la suspensión de un día de trabajo, para aquellos trabajadores que cometan las siguientes faltas:

a).- Llegar después de los 15 minutos de retardo al trabajo, cuando esto se repita por cuatro veces en un término de 30 días naturales.

b).- Salir al exterior de **“EL ORGANISMO”** en horas de trabajo, sin permiso justificado del jefe inmediato, salvo por comisión autorizada y/o la media hora de descanso del trabajador.

c).- Introducirse sin permiso a otras áreas de trabajo que no sea donde preste su servicio, entorpeciendo con esto las labores que se realicen.

d).- Hacer cualquier clase de propaganda en horas de trabajo dentro de las instalaciones de **“EL ORGANISMO”**.

e).- Utilizar maquinas y equipo de trabajo para objeto distinto al que esta destinado.

ARTÍCULO 42.- Las faltas no previstas en los artículos anteriores o cualquier otra violación al presente reglamento o disposición de **“EL ORGANISMO”**, se disciplinarán de acuerdo a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO XV. DE LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 43.- El procedimiento para la aplicación de las sanciones estará sujeta a las siguientes reglas:

a).- Conocida la irregularidad, causal o falta de un trabajador, presunto responsable de la misma, se rendirá un informe por parte del denunciante y/o Jefe de Área correspondiente, haciendo del conocimiento a la Dirección, anexando copia de la denuncia y/o de la documentación en que se funda o motive, notificando al **“TRABAJADOR”** afectado para que dentro del término de cinco días, comparezca a una audiencia especial a la Dirección Jurídica de **“EL ORGANISMO”** a dar contestación y ofrecer las pruebas que considere en su defensa, lo anterior con la presencia de la representación sindical.

b).- Habiéndose llevado a cabo la audiencia mencionada en el artículo anterior, **“EL ORGANISMO”** tendrá 10 días hábiles posteriores a que tuvo verificativo esta, para que emita la resolución o determinación correspondiente.

c).- La resolución o determinación que se dicte, deberá notificarse al trabajador afectado, a la Dirección, al Sindicato y al denunciante y/o Jefe de Área correspondiente, dentro de los tres días siguientes en que se pronuncie esta, informando además al Departamento de Recursos Humanos de la sanción impuesta al trabajador, el cual tendrá derecho a interponer el recurso de revisión de dicha resolución.

ARTÍCULO 44- Al iniciarse el procedimiento que amerite suspensión del trabajador, **“EL ORGANISMO”** de común acuerdo con el Departamento Jurídico, podrá ordenar la separación provisional del trabajador, esto, sin perjuicio alguno de su ingreso salarial diario, en tanto no se resuelva en definitiva la sanción a imponerse, esta sanción de ninguna manera prejuzga sobre la responsabilidad imputada y la rescisión correspondiente.

ARTÍCULO 45.- En el caso de que el **“TRABAJADOR”** suspendido provisionalmente de su empleo, no resulte responsable de la falta imputada, será restituido en el mismo, con el goce de sus derechos labores.

CAPÍTULO XVI. DE LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

ARTÍCULO 46.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I.- El mutuo consentimiento de las partes.
- II.- La muerte del trabajador.
- III.- La terminación de la obra o vencimiento del término para lo que fue contratado el trabajador.
- IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
- V.- Por la causal de rescisión en que haya incurrido el **“TRABAJADOR”** que preste sus servicios para **“EL ORGANISMO”**, sin responsabilidad para el patrón, las cuales son las siguientes:

- a).- 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.
- b).- Incurrir el “**TRABAJADOR**”, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- c).- 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 desempeñe el trabajo.
- d).- Cometer el “**TRABAJADOR**”, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- e).- Ocasionar el “**TRABAJADOR**”, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- f).- Ocasionar el “**TRABAJADOR**”,r 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
- g).- Comprometer el “**TRABAJADOR**”, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- h).- Cometer el “**TRABAJADOR**”, actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.
- i).- Revelar el “**TRABAJADOR**”, los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de “**EL ORGANISMO**”.

- j).- Tener el **“TRABAJADOR”**, más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso de **“EL ORGANISMO”** o sin causa justificada.
- k).- Desobedecer el **“TRABAJADOR”**, a **“EL DIRECTOR GENERAL”**, o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- l).- Negarse el **“TRABAJADOR”**, a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- m).- Concurrir el **“TRABAJADOR”**, a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.
- n).- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo y;
- ñ).- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejante en lo que al trabajo se refiere.

CAPÍTULO XVII. MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA RIESGOS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 47.- Todos los trabajadores deberán respetar los procedimientos que establezca **“EL ORGANISMO”** y la Comisión Mixta tendientes a preservar la salud e integridad física.

I.- Los trabajadores colaborarán con **“EL ORGANISMO”** en la aplicación de primeros auxilios al trabajador o trabajadores que sufran un accidente de trabajo y de prestar auxilio en cualquier tiempo que sea necesario, cuando por siniestro o riesgos inminentes peligran las personas o los intereses de **“EL ORGANISMO”** o de sus compañeros de trabajo.

II.- Los trabajadores deberán comunicar a sus representantes, las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de sus superiores.

III.- Lo no especificado o estipulado en este reglamento quedará supeditado a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene que con posterioridad se firme de común acuerdo con **“LA DIRECCIÓN”**.

TRANSITORIOS.

ARTÍCULO 1º.- El presente Reglamento empezará a surtir sus efectos legales, una vez que sea depositado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

ARTÍCULO 2º.- “EL ORGANISMO” entregará a todos y cada uno de sus trabajadores un ejemplar de este Reglamento Interior de Trabajo, a mas tardar 30 días hábiles después de la fecha de presentación y registro ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco.

ARTÍCULO 3º.- Los casos no establecidos en el presente Reglamento, quedarán sujetos a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y las leyes que en forma supletoria se enuncian en el artículo 1º del presente Reglamento.

Puerto Vallarta, Jalisco a 4 de Julio de 2014.

Por el Organismo:

Por Sutseapal:



LIC. CESAR IGNACIO ABARCA GUTIÉRREZ



C. MARTÍN HERNÁNDEZ CAZARES

SEAPAL
VALLARTA