

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN

Para lograr el éxito, resulta indispensable que se realice en un clima de orden, confianza, armonía y respeto; para ello se presenta el Reglamento Interior de Trabajo de **“OPERADORA QUERÉTARO MODERNO”**, que es el instrumento rector en el quehacer de todos los implicados.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El cumplimiento de las disposiciones indicadas en el presente reglamento Interior de Trabajo, que en lo sucesivo se denominará Reglamento será obligatorio para todo el personal que será llamado trabajador. Teniendo como objetivo regular los derechos y obligaciones del personal que labora de manera subordinada en **“OPERADORA QUERÉTARO MODERNO”**, sin distinción de especialidades y regirá en todos sus establecimientos, dependencias, oficinas, secciones, sucursales, locales y cualquier otro nuevo centro que llegue a establecer la empresa, como en los domicilios en los que presta servicios **“OPERADORA QUERÉTARO MODERNO”**, a la fecha de la firma del Reglamento.

Artículo 2. Es competente para vigilar el cumplimiento del presente reglamento, el Consejo Directivo de la persona moral **“OPERADORA QUERÉTARO MODERNO”**

Artículo 3. Es indispensable para todos los trabajadores que ingresen al servicio de la empresa y los que ya se encuentran trabajando, enterarse debidamente del contenido de este Reglamento y en ningún caso podrán alegar en su defensa, ignorancia o desconocimiento de los preceptos que lo integran, debiendo dejar firmada constancia de enterados en el momento de su contratación.

Artículo 4. Para el desarrollo del trabajo, la empresa **“OPERADORA QUERÉTARO MODERNO”**, delegará su autoridad a los directores de acuerdo a la estructura de la misma, debiendo los trabajadores recibir y acatar las indicaciones de estos como jefes inmediatos.

Artículo 5. La inhabilitación del ejercicio profesional y la falta de vigencia en las competencias laborales con renovación periódica (certificación) en los trabajos donde la ley o el contrato lo exigen, son causas de rescisión del contrato.

CAPITULO II DEL LUGAR DE TRABAJO

Artículo 6. Los trabajadores deberán iniciar y terminar sus labores, en los lugares que la empresa designe y deberán atender cualquier otra actividad conexas a su ocupación principal.

Artículo 7. Los Trabajadores no podrán abandonar sus labores sin causa justificada y/o autorización de su jefe inmediato superior.

Artículo 8. Cuando por cualquier circunstancia los trabajadores no puedan dedicarse a las labores habituales, la empresa podrá asignarles otras, quedando los trabajadores obligados a realizarlas sin menoscabo de su categoría y retribución.

CAPITULO III JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

Artículo 9. Los trabajadores tendrán derecho a 1 (un) día de descanso por cada seis de trabajo con goce de salario.

Artículo 10. La empresa tendrá en todo tiempo facultad para modificar la jornada y el horario de trabajo en forma temporal o definitiva, establecer el sistema de rotación, todo ello de acuerdo con las necesidades de trabajo y dentro de la duración fijada por la ley, según se trate de turno diurno, mixto o nocturno respectivamente. Cuando se trate de un cambio general de horarios que afecte a toda la empresa o a una área, la empresa deberá comunicar a los trabajadores, el cambio por lo menos con 3 (tres) días de anticipación, cuando se trate de cambios individuales que afecten únicamente a alguno o algunos de los trabajadores, la modificación deberá comunicarse al interesado por lo menos con 24 (veinticuatro) horas de anticipación, salvo casos de excepción.

Los horarios de jornada que se establezcan serán aquellos que estén expresamente pactados tanto en el contrato individual de trabajo, así como en el contrato de la empresa a la que se le da el servicio, pudiéndose estos horarios modificarse por el tipo de operación de cada área y por decisión de la empresa, siempre y cuando esté conforme a lo establecido en el artículo 59 de la Ley.

Artículo 11. Las jornadas de trabajo deberán iniciarse y concluir en punto de las horas señaladas, como de entrada y salida, precisamente en el lugar señalado a cada trabajador.

Artículo 12. Los trabajadores de turno matutino, dispondrán de una hora para tomar sus alimentos y descansar como mejor convenga a sus intereses fuera de la fuente designada para prestar sus servicios; mientras que los trabajadores del turno nocturno y mixto, dispondrán de treinta minutos para hacerlo.

Artículo 13. Los trabajadores no contarán con tolerancia alguna después de la hora de entrada, consecuentemente no se le permitirá el ingreso a la fuente de trabajo, salvo disposición expresa de su jefe inmediato. Asimismo, en el caso de que el trabajador cuente con 3 (tres) retardos en el periodo de un mes, será acreedor a un día de descuento y en el caso de 6 (seis) retardos en el periodo de un mes, será acreedor a dos días de descuento y un acta administrativa, sin menoscabo de las sanciones a que se harán acreedores en los términos de lo dispuesto en el capítulo XI del presente Reglamento.

El control de asistencia del personal cuya jornada laboral se realice fuera de las instalaciones de la empresa, se realizará mediante el envío de un correo electrónico o mensaje de texto telefónico a su jefe inmediato o a la persona que se designe para tal efecto.

Artículo 14. Durante las jornadas ordinarias y extraordinarias a que se refieren las cláusulas precedentes, los trabajadores están obligados a ejecutar sus labores con la intensidad, el cuidado y esmero apropiados; la falta de cumplimiento de esta disposición será considerada como falta de probidad del trabajador en los términos de la Ley.

Artículo 15. Cuando las necesidades de la empresa lo requieran, esta podrá cambiar el horario de cualquier trabajador respectivamente lo cual se le notificará al trabajador con 2 (dos) días de anticipación.

Artículo 16. El registro de tiempo laborado, se efectuará por medio del sistema de checado, debiendo todos los trabajadores checar diariamente, tanto sus entradas como sus salidas, el trabajador que sea sorprendido checando por otra persona causará baja de forma inmediata.

Artículo 17. El checador servirá como comprobante de los días laborados en la semana y quincena, así como para pagar a los trabajadores sus salarios correspondientes. La omisión de checar su entrada y salida producirá el efecto de que no se le pague el salario correspondiente a ese día, salvo aclaración respectiva.

Artículo 18. Queda estrictamente prohibido a los trabajadores de la empresa, suspender sus labores antes de la hora de salida, lo anterior, con la finalidad de efectuar los cambios de turno sin ningún inconveniente.

Artículo 19. Los trabajadores tendrán la obligación de firmar la bitácora de novedades de las labores correspondientes a su jornada, al momento de entregar el turno a su compañero, este a su vez tendrá que firmar de recibido la entrega del turno; además deberán presentarse portando el uniforme de la empresa y listos para iniciar las operaciones correspondientes a la jornada.

Artículo 20. El incumplimiento a lo dispuesto en el artículo anterior, provocará la aplicación de las sanciones correspondientes enunciadas en el capítulo XI del presente Reglamento Interior de Trabajo.

Artículo 21. En caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida de los trabajadores, de los representantes de la empresa o la existencia misma de la propia empresa, los trabajadores se someterán a lo indicado en los artículos 65 y 67, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IV LUGAR Y DÍAS DE PAGO

Artículo 22. El pago de los salarios a los trabajadores, se harán bajo dos modalidades: de manera SEMANAL, debiendo ser pagados los mismos los días viernes de cada semana y QUINCENAL, estableciendo para tal efecto como días de pago los días 15 y 30 o 31 según sea el caso. Salarios que se realizarán, mediante efectivo o depósitos a las cuentas personales que la empresa proporciona a los trabajadores, que con expreso consentimiento fueron abiertas en diversas instituciones bancarias realizando la empresa las deducciones derivadas de los préstamos y todas aquellas cantidades que por ley tiene que realizar a los trabajadores para el cumplimiento de sus obligaciones.

Artículo 23. Si el día de pago coincide con un día de descanso obligatorio, se pagará el día hábil inmediato anterior.

Artículo 24. En caso de inconformidad con motivo de cualquier error en la liquidación de su salario, el interesado se lo deberá notificar a su jefe inmediato dentro del término de 24 (veinticuatro) horas, el cual se deberá comunicar inmediatamente al área de recursos humanos para que se hagan las aclaraciones pertinentes, informando al interesado dentro de un término de 24 (veinticuatro) horas para ofrecer una respuesta.

Artículo 25. El cálculo de salarios, se hará tomando en cuenta las asistencias registradas en los reportes respectivos que los trabajadores deben firmar de conformidad con el artículo 17 del presente Reglamento.

Artículo 26. Todos los trabajadores, tienen obligación de firmar y entregar al pagador el recibo o comprobante de pago de salarios, implicando el otorgamiento de un finiquito a favor de la empresa, por concepto de salarios devengados, hasta la fecha de los mismos.

Artículo 27. En caso de retardos y ausencias injustificadas a las labores, la empresa podrá descontar de los salarios el importe de dichas ausencias, pagos en exceso y retardos.

Artículo 28. Los trabajadores, deberán solicitar a la empresa previamente y por escrito, los permisos para faltar a sus labores. La empresa se reserva en todo caso, el derecho para conceder los permisos que se soliciten.

Artículo 29. Cuando los trabajadores por enfermedad o accidente, se encuentren imposibilitados para acudir a sus labores, deberán dar aviso el mismo día de ello, tanto a la empresa como al Instituto Mexicano del Seguro Social, justificando ampliamente su inasistencia precisamente al reanudar sus labores, por medio del certificado de incapacidad que expida dicho Instituto.

Artículo 30. La empresa concederá a los trabajadores, permisos o licencias para faltar a sus labores, en los casos siguientes:

- A) Por el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios como jurados electorales y censales, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de las horas de trabajo.
- B) Para desempeñar una comisión accidental o permanente del Estado siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados, no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. De acuerdo con el artículo 132, fracción X de la Ley, el tiempo perdido a que se refieren los incisos A) y B), se descontarán al trabajador con tiempo igual de trabajo efectivo.

- C) Para atender asuntos de índole particular o familiar que sean estos previsibles, siempre y cuando soliciten con un mínimo de 8 (ocho) días de anticipación y las labores de la empresa no sufran perjuicio alguno, a criterio del patrón o sus representantes. Las licencias a que se refiere este inciso serán con o sin goce de sueldo, a criterio de la empresa. En los casos imprevisibles serán los responsables del centro de trabajo y/o representantes de recursos humanos quienes determinarán y calificarán estos permisos fortuitos o de fuerza mayor.
- D) Para acudir a las citas de alguna autoridad o del Instituto Mexicano del Seguro Social, presentando el citatorio correspondiente, con un día de anticipación.

Artículo 31. Solo con autorización dada por escrito por la empresa, por conducto de sus representantes facultados para ello, los trabajadores podrán faltar a sus labores o suspenderlas durante la jornada de trabajo.

CAPITULO V USO DEL EQUIPO

Artículo 32. La empresa se encuentra obligada a proporcionar a sus trabajadores, los útiles necesarios para el desempeño de sus labores y estos a su vez, quedan obligados a conservarlos en buen estado, sin que en ningún caso les sea atribuible el desgaste natural que sufra.

Artículo 33. Los trabajadores serán responsables de los útiles e instrumentos de trabajo que la empresa les proporcione, estando obligados a entregarlos al representante que esta designe al efecto, cuando ya no sean utilizados. En todos los casos, deberán regresar los materiales que no hayan sido usados.

Artículo 34. Ningún trabajador, podrá utilizar en beneficio personal ni para fin distinto del asignado, los utensilios, vehículos suministrados y materiales que la empresa tenga destinados para el desarrollo del trabajo.

El incumplimiento a estas cláusulas hará acreedores a los trabajadores de la aplicación del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo.

Artículo 35. Los trabajadores, serán responsables en el desempeño de su servicio de los errores, pérdidas y anomalías que cometan en los instrumentos, materiales, maquinaria, vehículos y en general propiedades de la empresa, a su cuidado o cargo, derivados de su descuido, falta de seguridad, negligencia o dolo. Comprobado lo anterior, la empresa se reserva el derecho de obrar en consecuencia con la gravedad de cada caso.

Artículo 36. Los trabajadores, deberán utilizar los aparatos telefónicos, copiadoras y demás aparatos de la empresa puestos a su disposición únicamente para asuntos de trabajo.

Artículo 37. Solamente podrán ser utilizados los instrumentos, materiales, vehículos, suministros, maquinaria y en general las propiedades de la empresa, por los propios trabajadores. Los infractores, serán sujetos a las sanciones previstas en la Ley Federal del Trabajo y en el presente Reglamento.

Artículo 38. Los trabajadores, autorizados para utilizar la maquinaria, vehículos, suministros, equipo y materiales de la empresa solamente podrán hacerlo estando en buenas condiciones de servicio y con autorización de su jefe inmediato. Todo aquél trabajador que utilice maquinaria, vehículo, etc., deberá hacerlo de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa y deberá informar a la brevedad posible a su jefe inmediato superior de cualquier irregularidad que observe en el funcionamiento del mismo, para proceder a la reparación del vehículo o maquinaria en el menor tiempo posible.

CAPITULO VI RIESGOS DE TRABAJO

Artículo 39. Los trabajadores están obligados a dar aviso a su jefe inmediato y área de seguridad, cuando sufran algún riesgo de trabajo o tengan conocimiento de que algún compañero lo haya sufrido, a fin de que se tomen las medidas que correspondan; de igual forma se encuentran obligados a informar de cualquier situación que se considere de riesgo.

Artículo 40. Los trabajadores que hayan sufrido riesgos de trabajo o sean dados de alta por el Instituto Mexicano del Seguro Social, deberán presentar el comprobante correspondiente al representante de la empresa facultado para ello. Sin este requisito, no les estará permitido su regreso a las labores. Las obligaciones y prohibiciones anteriores, también son aplicables para los trabajadores que hayan sido incapacitados por el Instituto Mexicano del Seguro Social por causa de enfermedad-general o maternidad.

CAPITULO VII MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 41. Los jefes y representantes de la empresa, están obligados a vigilar y hacer cumplir las medidas de seguridad e higiene en el centro de trabajo, comprometiéndose la empresa a difundir todas las medidas a que se refiere este capítulo y las establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 42. Los trabajadores deberán observar y aplicar los métodos de seguridad, así como todas las disposiciones que dicte la empresa en materia de seguridad y seguir las indicaciones recibidas en los cursos de entrenamiento. El uso del equipo de seguridad que la misma proporciona, es estrictamente obligatorio para evitar los riesgos profesionales.

Cada trabajador será responsable de la observación de dicho equipo y deberá dar cuenta del mismo al jefe de su área cuando se le solicite.

Para los casos de vehículos automotrices, será obligación de los trabajadores, mantener y conservar dentro de estos vehículos las herramientas necesarias como: llanta de refacción, caja de herramientas, señalamientos, cruceta y gato.

El incumplimiento a lo anteriormente dispuesto, provocará la aplicación de las sanciones de establecidas el capítulo XI del presente reglamento, reservándose la empresa el derecho de obrar en consecuencia con la gravedad de cada caso pudiéndose llegar a la terminación del contrato individual del trabajador.

Artículo 43. La empresa y el sindicato se comprometen a mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y deberán exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual ante sus supervisores, empleados, personal; y garantizarán que pueden trabajar con seguridad y dignidad. Cumpliendo con la obligación de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, deberán tomar las medidas que sean necesarias o convenientes con ese propósito incluyendo, pero sin limitarse a las siguientes:

- A) Expresar claramente a sus trabajadores y personal que el patrón y el sindicato tienen una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.
- B) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
- C) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo al personal en general de los derechos y protección que otorga este artículo.
- D) En caso de que la persona responsable de hostigamiento sexual sea despedida, la empresa y el sindicato se comprometen a boletinar las causas de rescisión de contrato.
- E) Cualquier persona que resulte responsable de hostigamiento sexual sea personal de confianza o sindicalizado, la empresa y el sindicato se comprometen a tomar acción inmediata del caso para corregir la situación.

SANCIONES

A todo trabajador que se encuentre responsable del hostigamiento sexual en el empleo se le sancionará de la siguiente manera:

- A) Cuando el hostigamiento sexual sea verbal se le amonestará por escrito dejando por entendido al agresor la sanción que se aplicará de continuar con este tipo de conductas.

- B) Si reincide se le suspenderá de sus labores de uno a tres días sin goce de sueldo.
- C) Cuando el hostigamiento sexual sea físico, se procederá a la rescisión de contrato, aplicando el artículo 47, de acuerdo a las fracciones II, III y VIII de la Ley Federal del Trabajo. (Por cometer actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo).

Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. La empresa y el sindicato se involucrarán y tomarán las decisiones pertinentes dependiendo de la gravedad del caso.

La determinación de la legalidad de una acción se hará basada en los hechos de cada caso en particular.

Artículo 43 Bis. Para evitar accidentes de trabajo, los trabajadores deberán abstenerse de:

- A) Intervenir en el arreglo de máquinas, vehículos, equipos y aparatos, así como de efectuar la limpieza interior de los mismos, cuando estén en operación.
- B) Hacer composturas o reparaciones mayores a equipos, maquinaria, vehículos, etc., que por su especialidad debe realizar exclusivamente el personal autorizado para dichos trabajos.

Artículo 44. Todo trabajador, deberá comunicar a la mayor brevedad posible a su jefe inmediato y área de seguridad, las condiciones inseguras de trabajo que observe en el equipo, vehículos, maquinaria, instrumentos y edificios de la empresa.

Artículo 45. En caso de accidente de trabajo, el accidentado deberá acudir a su jefe inmediato y área de seguridad. En el caso de que la persona esté imposibilitada para hacerlo, los trabajadores que se encuentren más próximos a este, deberán auxiliar en la medida de sus posibilidades e informar inmediatamente a su jefe sobre los datos relativos del accidente para que se le proporcione el auxilio necesario.

Artículo 46. La empresa podrá practicar a su personal, exámenes médicos de admisión y periódicos, así como exámenes de alcoholemia y pruebas de antidoping cuando lo considere conveniente, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y Reglamentos correspondientes, debiendo los trabajadores someterse a los mismos y adoptar las medidas que se recomienden, en términos del artículo 134 fracción X de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 47. Cuando un trabajador haya contraído una enfermedad infecto-contagiosa o esté en contacto directo con alguna persona afectada con tales padecimientos fuera de la oficina, está obligado a comunicarlo a la empresa, para que, si es necesario se someta a examen médico y se proceda a aplicar las medidas preventivas o correctivas del caso. Todas las revisiones, se realizarán preservando la dignidad de la persona.

Artículo 48. La empresa tiene el derecho dentro de sus predios, de registrar en cualquier momento a los trabajadores por conducto de las personas que se designen, también tiene el derecho de registrar los escritorios y casilleros en presencia de las personas que los ocupan.

Artículo 49. La empresa se obliga a contar con un botiquín de primeros auxilios, que contenga todos los elementos necesarios que correspondan.

CAPITULO VIII OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 50. En forma enunciativa y no limitativa, son obligaciones de los trabajadores:

- A) Cumplir las disposiciones de la Ley federal del Trabajo.

- B) Cumplir las medidas preventivas e higiénicas que exija la empresa, o la autoridad de trabajo respectiva de acuerdo a sus normas y reglamentos.
- C) Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante durante su horario de trabajo.
- D) Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- E) Regresar al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le haya entregado para el desempeño del trabajo de acuerdo a los procedimientos de la Empresa, entendiendo que el importe neto por la pérdida o deterioro de los materiales por el uso anormal por parte del trabajador, deberá ser absorbida por este, independientemente de la sanción que se le aplique.
- F) Dar aviso al patrón por vía telefónica y dentro de los 30 minutos siguientes al momento de iniciar labores, de las causas justificadas que impiden asistir a su trabajo, independientemente del aviso, deberá entregar al patrón a la mayor brevedad posible, copia del certificado de incapacidad que le expida el Instituto Mexicano del Seguro Social, en caso de enfermedad, sin cuyo requisito las faltas se consideran injustificadas.
- G) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite en caso de siniestros o riesgos inminentes.
- H) Integrar los organismos que establece la Ley Federal del Trabajo, formando parte de la Capacitación y Adiestramiento, etc.
- I) Cuando las jornadas deban prolongarse por circunstancias especiales, los trabajadores se obligan a laborar el tiempo extra necesario, en los términos del artículo 66 de la Ley, en la inteligencia de que solo se considerarán y pagarán como horas extraordinarias las que excedan del horario y turno de trabajo establecidos en este Reglamento y hayan sido autorizados en forma escrita por el patrón o sus representantes.
- J) Firma y hora del correspondiente reporte de asistencia en bitácora de novedades a la hora de recibir y entregar.
- K) Tratar a sus compañeros, jefes, representantes de la empresa, clientes, usuarios de servicio y en general a todo el personal que labore en la misma, con toda cortesía y educación.
- L) Someterse a registro o revisión de paquetes, bultos o envoltorios que pretendan introducir o extraer del centro de trabajo, por parte del personal autorizado.
- M) Hacer uso debido de los baños, no ensuciarlos arrojando fuera de los cestos destinados para este fin, papeles, basura, desperdicios, etc.
- N) Los trabajadores quedan obligados a obedecer las indicaciones del patrón o sus representantes, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- O) Los trabajadores están obligados a portar durante sus horas de labores el uniforme, credencial y accesorios de seguridad indicados.
- P) Los trabajadores están obligados a presentarse a sus labores con las características de presentación solicitadas por la empresa.
- Q) Todos los trabajadores que por algún motivo causen baja en la empresa, estarán obligados a devolver todos los uniformes, materiales, equipos, implementos, etc., que la empresa les haya proporcionado, así también deberán devolver la o las credenciales de identificación que se hayan expedido durante la relación de trabajo.
- R) Todos los trabajadores estarán obligados a devolver en su totalidad los uniformes usados cuando les sean sustituidos por otros nuevos. La desviación a esta norma, hará acreedores a los trabajadores a sanciones mencionadas en el capítulo XI del presente Reglamento.

- S) Reportar a su jefe inmediato y área de seguridad cuando ocurra cualquier tipo de accidente de tránsito por leve que este sea.
- T) Evitar en todo momento incurrir en fallas de servicio, de nuestros usuarios y clientes, incluyendo los internos, así como también cualquier otro tipo de trabajo que le sea asignado a ejecutar.
- U) El trabajador debe de respetar las áreas de fumar y comer asignadas dentro de cada establecimiento (fumar fuera del área asignada es motivo de sanción o despido).
- V) El trabajador debe respetar las áreas para ir al baño, el trabajador que sea sorprendido realizando sus necesidades en algún otro lugar será acreedor a un acta administrativa.

El incumplimiento del presente artículo hará que la empresa se reserve el derecho de obrar en consecuencia con la gravedad de cada caso, aplicando lo estipulado en el capítulo XI del presente Reglamento y la misma Ley, pudiéndose llegar a la terminación del contrato individual del trabajador.

CAPITULO IX PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

Artículo 51. Queda prohibido a los trabajadores:

- A) Firmar por otro trabajador el reporte de asistencia o tarjeta de tiempo respectiva.
- B) Presentarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su trabajo, el trabajador deberá presentar a su jefe inmediato superior la prescripción suscrita por el médico respectivo.
- C) Portar armas de cualquier clase durante las horas laborales y dentro del área de la empresa, salvo que la naturaleza del trabajo, así lo exija.
- D) Hacer cualquier clase de propaganda durante las horas de trabajo y alterar el orden.
- E) Platicar o distraer a las personas que se encuentren trabajando.
- F) Pintar las paredes.
- G) Los trabajadores, deberán abstenerse de todo cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la del patrón y sus representantes, la de terceras personas, el contenido y bienes de la empresa que están a su cuidado o se encuentren en el establecimiento, obligándose a obedecer las instrucciones que reciban del patrón o de sus representantes.
- H) Destruir o alterar en cualquier forma el contenido de reportes, avisos o publicaciones que encuentren en la empresa.
- I) Permanecer sin causa justificada en el interior de la empresa después de haber terminado sus labores, salvo autorización de su jefe inmediato.
- J) Realizar inscripciones o dibujos en los bienes, instalaciones de la empresa, así como pegar papeles en los mismos, y en general realizar cualquier acto que cause deterioro en las propiedades de la empresa.
- K) Introducir al centro de trabajo, bebidas alcohólicas, drogas, enervantes, materiales inflamables y explosivos.
- L) Faltar injustificadamente a sus labores.

- M) Introducir a la empresa, personas extrañas a ella sin la autorización expresa del patrón o de sus representantes.
- N) Correr dentro de las instalaciones de la empresa.
- O) Introducir y comercializar cualquier clase de productos durante la jornada de trabajo.
- P) Sacar de las instalaciones de la empresa, los uniformes e implementos de trabajo cuando no se encuentre el trabajador en su jornada de trabajo, así como el uso de estos fuera de los horarios establecidos.
- Q) Transportar a personas ajenas a la empresa o personal de la misma que no porte el uniforme correspondiente.
- R) Conducir vehículos de la empresa cuando la licencia respectiva se encuentre vencida, así también deberá notificar inmediatamente a su jefe inmediato cuando dicha licencia le sea revocada, retenida o cancelada por cualquier razón.
- S) Incurrir premeditadamente o no, en fallas de servicio, de nuestros clientes y usuarios incluyendo los internos, así como también cualquier otro trabajo que le sea asignado a ejecutar.
- T) Fumar dentro de la empresa salvo en las áreas permitidas para esto.
- U) Comer fuera del horario de descanso y solo se puede comer en el área designada para esto.
- V) El uso de teléfono celular y audífonos en cualquier puesto.
- W) Las demás a que se refiere la Ley, el presente Reglamento y los contratos individuales y Contrato Colectivo de Trabajo
- X) Toda clase de juegos y bromas y gritar en las áreas de trabajo.
- Y) Alterar en cualquier forma los métodos, procedimientos o sistemas establecidos o que se establezcan para desarrollar el trabajo.

Las violaciones que se incurran al presente artículo provocarán la aplicación de las sanciones mencionadas en el capítulo XI del presente Reglamento y la empresa se reserva el derecho de proceder en consecuencia según la gravedad de cada caso, pudiéndose llegar a la terminación del contrato individual del trabajador, conforme a lo estipulado en la Ley.

CAPITULO X OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

Artículo 52. Son obligaciones de la empresa:

- A) Pagar a los trabajadores los salarios pactados y las indemnizaciones a que tengan derecho.
- B) Proporcionarles los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- C) Guardar a los trabajadores, la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.
- D) Organizar permanentemente y periódicamente cursos de capacitación y adiestramiento, de acuerdo a lo previsto por el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo.
- E) Adoptar las medidas de higiene y seguridad previstas por las leyes.
- F) Cumplir las medidas de higiene y seguridad previstas por las leyes.
- G) Facilitar a los trabajadores su alta por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, cuando lo amerite.

- H) Los salarios devengados se pagarán directamente a los trabajadores en moneda mexicana de curso legal. Se conviene que los descuentos por deudas contraídas con el patrón, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas de equipo, se descontarán de común acuerdo entre el patrón y el trabajador.
- I) Tratar, por conducto de sus representantes, a los trabajadores con el debido respeto y consideración.
- J) De acuerdo al artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.
- K) El pago de la prima vacacional será de acuerdo a la Ley en su artículo 80. El pago de la prima vacacional se efectuará a partir del cumplimiento del periodo completo trabajado efectuándose los pagos correspondientes en la quincena próxima a la fecha.
- L) De acuerdo con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre del año respectivo, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.
- M) La empresa concederá permisos con goce de salario a los trabajadores en los casos que se mencionan a continuación:
1. Por aborto de la esposa o concubina del trabajador, certificado por el IMSS: 1 (un) día de permiso con goce de salario.
 2. Por matrimonio civil del trabajador: 1 (un) día de permiso con goce de salario.
 3. Por alumbramiento, el esposo tendrá: 5 (cinco) días de permiso con goce de salario.
- N) De acuerdo a la Ley del IMSS, así como a la Ley Federal de Trabajo, todo trabajador que se incapacite por enfermedad general, el IMSS tiene la obligación de cubrir el pago del 60% de su salario después del tercer día.

De acuerdo al artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, los días de descanso obligatorio serán:

- ✓ 1 ° de enero.
- ✓ Primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
- ✓ Tercer lunes marzo en conmemoración del 21 de marzo.
- ✓ 1 ° de mayo.
- ✓ 16 de septiembre.
- ✓ Tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.
- ✓ 25 de diciembre.
- ✓ 1° de diciembre de cada seis años cuando corresponda el cambio de poderes del Ejecutivo Federal.
- ✓ El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

El trabajador al servicio de la empresa **“OPERADORA QUERÉTARO MODERNO”**, NO TENDRÁ QUE SER: PREPOTENTE, abusar y alardear del poder que se le otorga, hablar con ademanes violentos y ofensivos, no acepta los éxitos de los demás; MENTIROSO, no decir la verdad de las cosas; DESHONESTO, engañar y probar a la empresa, al cliente y a sus compañeros; INCUMPLIDO, no cumplir con los compromisos y obligaciones con la empresa, con el cliente y con sus compañeros, hablar en contra de la empresa, dar información reservada y hacer trabajos adicionales en horas de trabajo; IMPUNTUAL, no respeta el tiempo de los demás y no cumple con sus compromisos; FLOJO, no desempeñar sus labores con entusiasmo, energía y destreza; APÁTICO, no muestra interés y simpatía, no pone atención por su trabajo y a las instrucciones dadas; GROSERO Y VULGAR, hablar con

vulgaridades y palabras soeces, en el lugar de trabajo o en el lugar del cliente entre sus compañeros de trabajo; QUEJUMBROSO, incomodar a los demás con inconformidades laborales y personales, buscando compasión para obtener algo.

SI TENDRÁ QUE SER: DISPUESTO, mostrar empatía e interés, atención por su trabajo y a las instrucciones dadas; PACIENTE Y EDUCADO, nunca hablar con vulgaridades o palabras soeces, en el lugar de trabajo o en el lugar del cliente y entre sus compañeros de trabajo; POSITIVO Y DISCRETO, ser profesional en su trabajo; HUMILDE Y AMABLE, aceptar sugerencias con amabilidad y agradecimiento, festejar éxitos de los demás; VERAZ, decir la verdad de las cosas; HONESTO, nunca engañar o robar a la empresa, al cliente y a sus compañeros; CUMPLIDO, siempre cumplir con los compromisos y obligaciones con la empresa, con el cliente y con sus compañeros, hablar a favor de la empresa, nunca dar información reservada y no hacer trabajos adicionales en horas de trabajo; PUNTUAL, respeta el tiempo de los demás y cumple con sus compromisos; EMPEÑOSO, desempeñar sus labores con entusiasmo, energía y disposición.

LOS TRABAJADORES QUE NO CUMPLAN ESTE DECÁLOGO DE VALORES ÉTICOS DE LA EMPRESA, SERÁN SANCIONADOS Y DADOS DE BAJA DE SUS FUNCIONES.

ATENTAMENTE LA DIRECCIÓN GENERAL

CAPITULO XI MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 53. Las infracciones a este Reglamento y a los contratos individuales de trabajo cometidas por los trabajadores o cualquier falta de disciplina, serán sancionadas en forma discrecional por la empresa, con amonestaciones de palabra o por escrito, económica y suspensión del trabajo hasta por ocho días, sin goce de salario, pudiendo éstas llegar hasta la terminación de la relación laboral.

Artículo 54. En caso de que se aplique como sanción la suspensión en el trabajo, esta será decretada después de haber practicado la correspondiente investigación y haber escuchado al trabajador inculcado, si este está dispuesto a hacerlo.

Artículo 55. La empresa descontará a los sueldos de los trabajadores, el tiempo que estos generen por concepto de retardo en sus horarios de trabajo.

Dada la naturaleza del trabajo y de las funciones del personal operativo, la empresa no permitirá el acceso al centro de trabajo a aquellos que se presenten fuera de su horario de trabajo.

Artículo 56. Las infracciones y faltas contenidas en el presente Reglamento, se expresan de manera enunciativa y no restrictiva, pues la empresa podrá considerar otras infracciones, siempre que signifiquen quebranto a la disciplina o alteración del orden, la moral o las buenas costumbres, siendo potestativo para la empresa, aplicar las sanciones a que se refiere este Reglamento o rescindir la relación laboral, sin su responsabilidad, en los casos que así proceda conforme a la Ley.

Artículo 57. Serán causas justificadas de rescisión de contrato, sin responsabilidad para la empresa, las siguientes:

- A) Incumplimiento a la prohibición a que se refiere el artículo 51, incisos A), B), C), H), K), L), R), del presente Reglamento Interior de Trabajo y Contrato Colectivo de Trabajo.
- B) Incurrir el trabajador durante sus labores en falta de probidad y honradez, malos tratos en contra del patrón, sus familiares, el personal directivo o administrativo.
- C) Cometer contra alguno de sus compañeros, los actos enumerados en el inciso anterior.
- D) Extraer efectivo, mercancías u objetos propiedad de la empresa, sin el permiso correspondiente.
- E) Ejecutar trabajos ajenos dentro de la empresa y en horas de labores.

- F) Dormir en horas de trabajo.
- G) Ocasionar maliciosamente, perjuicios en los edificios, contenidos, obra, mercancías, muebles, enseres y demás objetos que se encuentren dentro de la empresa.
- H) Cometer actos inmorales.
- I) Revelar secretos o asuntos de carácter reservado de la empresa.
- J) Comprometer por negligencia o mala fe, la seguridad de la empresa, de su contenido, de las personas que en ella se encuentren.
- K) Faltar más de tres veces al trabajo, en el término de treinta días sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- L) Cometer el trabajador fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere el inciso B) de este artículo.
- M) Dejar de reportar los accidentes de trabajo en cuanto ocurran por leves que éstos sean.
- N) Conducir vehículos si se ha reportado suspensión, revocación, extravío, infracción, etc., de la licencia de conducir vigente.
- O) Fumar en el interior del lugar del trabajo.
- P) Hacer propaganda dentro de la empresa que no esté autorizada por el representante legal o sus representantes.
- Q) Perder el tiempo en horas laborales aun cuando esté en su puesto de trabajo.
- R) Marcar el registro de asistencia de otro trabajador, dejar de marcar y firmar la lista de asistencias de manera que no resulten legibles los datos.
- S) Descartar instrucciones dadas por un funcionario.
- T) Abandonar el lugar de trabajo durante la jornada laboral sin permiso o sin haber sido relevados.
- U) Deben de traer el uniforme completo y accesorio que se les haya asignado.
- V) Las demás que establecen en los artículos 47, 135, 261, 264 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 58. La empresa aplicará las siguientes sanciones a los que incurran en retardos en relación a sus horarios establecidos para iniciar las jornadas de trabajo.

- ✓ Primera ocasión: Amonestación verbal.
- ✓ Segunda ocasión: Aviso de advertencia de suspensión.
- ✓ Tercera ocasión: Suspensión del día.
- ✓ Cuarta ocasión: Suspensión de 3-5 días.

Estas sanciones se aplicarán dentro de un período de 30 (treinta) días que contarán a partir de que ocurra el primer retardo.

Artículo 59. La empresa aplicará las siguientes sanciones a los trabajadores que incurran en faltas injustificadas a sus labores de trabajo.

- ✓ Primera ocasión: Aviso de advertencia de suspensión.
- ✓ Segunda ocasión: Suspensión de 1-3 días.
- ✓ Tercera ocasión: Suspensión de 3-5 días.

- ✓ Cuarta ocasión: Rescisión de Contrato.

Estas sanciones se aplicarán dentro de un período de 30 (treinta) días, que contarán a partir de que ocurra la primera falta.

Artículo 60. La empresa aplicará las siguientes sanciones a los trabajadores que incurran en fallas de servicio a nuestros clientes y usuarios, incluyendo los internos.

- ✓ Primera ocasión: Amonestación verbal.
- ✓ Segunda ocasión: Aviso de advertencia de suspensión.
- ✓ Tercera ocasión: Suspensión de 1 día.
- ✓ Cuarta ocasión: Suspensión por 3 días.
- ✓ Quinta ocasión: Rescisión de Contrato.

Estas sanciones serán aplicables en el período de 12 (doce) meses, que contarán a partir de que ocurra la primera falla.

Artículo 61. La empresa aplicará las siguientes sanciones a los trabajadores que no cumplan con las medidas de presentación, seguridad e higiene y disciplina para el uso de uniformes, mismos que deberán portarse completos y en buen estado.

- ✓ Primera ocasión: Amonestación verbal.
- ✓ Segunda ocasión: Aviso de advertencia de suspensión.
- ✓ Tercera ocasión: Suspensión de 1-3 días.
- ✓ Cuarta Ocasión: Suspensión de 3-6 días.
- ✓ Quinta Ocasión: Rescisión de Contrato.

Estas sanciones serán aplicables durante el período de 12 (doce) meses del año, que contarán a partir de que ocurra la primera falla.

Artículo 62. La empresa aplicará las siguientes sanciones en caso de accidentes de tránsito de acuerdo a la siguiente tabla:

TIPO DE ACCIDENTE	NÚMERO DE ACCIDENTE	ANTIGÜEDAD EN PUESTO	SANCIONES A APLICAR
✓ Inevitable	Primero	Contrato Eventual	Advertencia
✓ Evitable	Primero	Contrato Eventual	Terminación de contrato
✓ Inevitable	Primero	Contrato Indeterminado	Advertencia
✓ Evitable	Primero	Contrato Indeterminado	Suspensión 3 (tres) días
✓ Inevitable	Segundo	Contrato Indeterminado	Advertencia
✓ Evitable	Segundo	Contrato Indeterminado	Terminación de contrato

Independientemente de la sanción, se tomará en consideración la gravedad del accidente para determinar las sanciones pudiendo llegar hasta la terminación de contrato individual del trabajador.

CAPITULO XII VIGENCIA, REVISIÓN Y PUBLICIDAD

Artículo 63. En todo lo no previsto en el presente Reglamento, se estará a las disposiciones contenidas en la Ley, sus Reglamentos, en los Contratos Individuales y Contrato Colectivo de Trabajo.

Artículo 64. El presente Reglamento, será fijado en lugar visible del centro de trabajo, para su conocimiento, observación y cumplimiento.

Artículo 65. El presente Reglamento podrá ser revisado o modificado en cualquier tiempo, siempre y cuando sea voluntad de las partes, sindicato y empresa.

Artículo 66. El presente Reglamento Interior de Trabajo iniciará su vigencia a partir de la fecha de su depósito ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Querétaro, al trabajador en el momento de su contratación al servicio de la empresa.

Artículo 67. Leído que fue y aprobado por el representante designado por la empresa y representante designado por los trabajadores al servicio de la empresa, lo firman en 4 (cuatro) tantos, en Querétaro, Qro., el día 4 de enero de 2021.-