

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE

PERFORADORA CENTRAL, S.A DE C.V.

La comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón, integrada por el C. SERGIO NIEVES PEREZ en representación de los trabajadores y por el C. JUAN JOSE GONZALEZ GONZALEZ, en representación de la parte patronal, todos de PERFORADORA CENTRAL, S.A. DE C.V. (en adelante La Empresa) y conforme a lo dispuesto en los Artículos 422, 423, 424 y 425 de la ley federal del trabajo en vigor, han convenido celebrar el presente Reglamento Interno de Trabajo, al tenor de los siguientes artículos.

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES

ARTÍCULO PRIMERO.- Aplicación: Este reglamento rige el desarrollo de los trabajos de PERFORADORA CENTRAL S.A DE C.V, que se realicen dentro de la jurisdicción de ciudad del Carmen, Campeche, ya sea que se lleven a cabo en las oficinas que se localizan en **Calle Hermanos Serdán S/N Esquina Avenida 33 A de la de la Colonia Malibrán de ésta Ciudad del Carmen, Campeche, C.P.24197**; a bordo de cualquier artefacto naval o embarcación operada por PERFORADORA CENTRAL, S.A DE C.V, que se indican a continuación sin ser limitativo, tales como las plataformas: PÁNUCO, TONALÁ, TUXPAN, PAPALOAPAN, UXPANAPA, COATZACOALCOS, las embarcaciones: DON FAUSTO, DON ENRIQUE II, DON JAVIER, DON RODRIGO o en cualquier otro centro de trabajo que eventualmente llegue a establecer la parte patronal en esta jurisdicción, igualmente rige para todos los trabajadores de planta, eventuales o transitorios ya sea sindicalizados o de confianza.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Definiciones: para los efectos de este reglamento se entiende:

A).- Centro de trabajo, no solo el edificio y sus instalaciones principales y accesorios, sino las embarcaciones, plataformas y los lugares donde se desarrollan también las labores de esta compañía.

B).- Por personal directivo y representante patronal, se entenderá a los Gerentes y Superintendentes de las divisiones de barcos y plataformas; al Jefe Administrativo y al Coordinador de Recursos Humanos.

C).- Por empresa, la sociedad mercantil constituida con los fines productivos, en este caso PERFORADORA CENTRAL S.A DE C.V.

ARTÍCULO TERCERO.- La principal actividad o giro de La Empresa es: El arrendamiento y mantenimiento de equipos para la perforación de pozos petroleros y de gas, transportación marítima, servicios, fletamento y arrendamiento de embarcaciones (Don Fausto, Don Enrique II, Don Javier, Don Rodrigo; plataformas (Pánuco, Tonalá, Tuxpan, Papaloapan, Uxpanapa, Coatzacoalcos).

CAPITULO SEGUNDO LUGAR Y TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO CUARTO.- Los trabajadores iniciarán y terminarán sus labores tanto en el domicilio e instalaciones del Patrón.

ARTÍCULO QUINTO.- En los casos en los que por diversas causas el trabajador no pueda dedicarse a las funciones de su puesto, el patrón tiene el derecho de utilizar sus servicios, y el trabajador el deber de prestarlos, en cualquier otra labor que se le asigne compatible a su puesto, sin menoscabo de la retribución de su categoría. Al terminar esta circunstancia extraordinaria, el trabajador regresará a su puesto habitual.

CAPITULO TERCERO JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO SEXTO.- La jornada del personal que preste sus servicios a bordo de las embarcaciones y plataformas de La Empresa será de

12 horas por turno y en consecuencia tendrá las restantes 12 horas de descanso. Para los trabajadores que laboren a bordo de las embarcaciones se les asigna un periodo de 28 días continuos de trabajo por 14 días de descanso en tierra firme con goce de salario íntegro, así mismo, para el personal que labora a bordo de plataforma se asigna una jornada de 14 días continuos de labores por 14 días de descanso en tierra firme con goce de salario íntegro. Tanto para el personal de plataformas como de las embarcaciones durante la jornada de 12 horas, habrá dos descansos de media hora cada uno, para tomar sus alimentos. Estos descansos se darán de forma escalonada. Quienes sean contratados para desempeñarse a bordo de las embarcaciones o plataformas, deberán presentarse puntualmente en el horario asignado para iniciar la jornada de trabajo, debiendo hacerlo en donde La Empresa lo señale para iniciar su trabajo o para que de ahí sean trasladados al lugar en el que se desempeñarán, Según el caso, entendiéndose, que para todos los efectos que procedan, desde se presenten al lugar señalado no deberán presentarse en estado de ebriedad o bajo el influjo de alguna droga o enervante, ya que de hacerlo, incurrirán en causa de rescisión, pues no es posible trasladar a ningún trabajador en ese estado.

Dada la naturaleza de las actividades desempeñadas a bordo de las embarcaciones, el personal que no se presente puntualmente en la hora acordada para embarcar, no podrán abordar la embarcación y en consecuencia, se entenderá que han faltado injustificadamente a sus labores, salvo prueba en contrario, y se les levantarán las actas administrativas correspondientes quedando facultada La Empresa para la realización del procedimiento de rescisión por causas imputables al trabajador.

Al término de cada periodo de trabajo, los trabajadores serán trasladados a la misma terminal de embarque para que inicien su periodo de descanso en tierra firme.

El personal técnico y administrativo tendrá una jornada de trabajo de las 8:00 horas a las 16:00 horas de lunes a viernes; con relación al horario del sábado será de las 8:00 horas a las 13:00 horas, descansando el día domingo. Todo el personal técnico y administrativo está obligado a firmar o registrar su entrada y salida al trabajo.

Para el control de asistencia del personal técnico y administrativo se efectuará mediante el registro de asistencia a la entrada del centro de trabajo.

Para el control de asistencia del personal que labora a bordo de las embarcaciones o plataformas, se efectuará mediante los reportes diarios de la obra en ejecución, reportes personalizados de la supervisión a bordo, responsable de seguridad industrial, coordinador logístico y/o cualquier otro personal administrativo que realice eventualmente la verificación del recurso humano.

ARTÍCULO SÉPTIMO.- Tolerancia: Con respecto al personal técnico y administrativo, se dará una tolerancia de 5 minutos como retardo, que se computarán de las 8:01 a las 8:05; y queda establecido que a partir de 6 retardos acumulados durante la catorcena, el personal perderá el derecho a recibir el premio de puntualidad, es decir, de sus alcances correspondientes a la catorcena en la que hayan acumulado los retardos, no recibirán el importe de dicho premio.

Queda establecido que a partir de las 8:06 horas, a consideración de La Empresa, no se permitirá que el empleado inicie su trabajo, sino que será regresado y ya no podrá trabajar ese día, por lo que se computará como falta injustificada al trabajo.

ARTÍCULO OCTAVO.- Tiempo extra: en caso de siniestro o accidente que ponga en peligro al personal, a las instalaciones, a las embarcaciones o plataformas, todo el personal está obligado a trabajar el tiempo extra necesario; fuera de esto, solo el personal directivo podrá ordenar tiempo extra, que siempre será autorizado por escrito.

CAPITULO CUARTO PAGOS, PRESTACIONES Y OBLIGACIONES

ARTÍCULO NOVENO.- Los salarios de los trabajadores que se desempeñen en las embarcaciones y plataformas, se harán por medio de transferencia electrónica a su cuenta bancaria de nómina, por lo cual cada trabajador podrá operarlas en los cajeros automáticos o en su caso, los pagos se realizarán con cheque en las

instalaciones de La Empresa donde estén desarrollando sus actividades.

Los pagos se harán cada 14 días, transfiriendo, el día anterior, el importe neto a la cuenta personal de cada empleado, quien, al día siguiente, invariablemente será el vencimiento de la catorcena, podrá disponer de su dinero. En dicho pago se incluye su periodo de trabajo a bordo como su periodo de descanso en tierra.

En cuanto al personal administrativo o técnico se harán cada 14 días, transfiriendo el importe neto a la cuenta personal de cada empleado.

ARTÍCULO DÉCIMO. - La Empresa no hará anticipos de sueldos o salarios, ni permitirá ninguna actividad que lo afecte, como prestamos, tandas, rifas, apuestas ni otras similares que además pueden causar problemas o discordias entre el personal; en cambio y de acuerdo con la comisión, podrá ayudar o promover algunas formas cooperativas y de beneficio para los trabajadores.

CAPITULO QUINTO

DE LA PROTECCION AL TRABAJADOR

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.- EN LA LIMPIEZA DE ESTABLECIMIENTOS, MAQUINARIA Y EQUIPOS.

En cumplimiento a lo previsto por el artículo 132 fracción III de la ley federal del trabajo en vigor, La Empresa proporcionará, materiales, equipo, implementos, y herramientas de trabajo, en buen estado y aptos para el desempeño de sus actividades y los trabajadores se obligan a conservarlas en optimas condiciones de servicio, siendo responsables de su desperdicio, pérdida o deterioro por negligencia en su manejo, debiendo dar aviso a su jefe inmediato o representante de La Empresa de cualquier señal de descompostura o falta que notaren en los bienes señalados.

Se prohíbe sacar del centro de trabajo, aparatos, refacciones, herramientas, enseres o muebles propiedad de La Empresa, sin autorización por escrito, con la que en todo caso se ampara la salida; al trabajador que se le sorprenda transgrediendo la anterior disposición, se reportará como falta de probidad u

honradez y podrá rescindírsele el contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

La herramienta y equipo proporcionada a los trabajadores para desempeñar su trabajo deberá ser devuelta diariamente a La Empresa al terminar la jornada de trabajo en las formas establecidas y condicionadas por los jefes inmediatos de cada departamento.

La Empresa y los trabajadores deberán verificar las herramientas, equipos y materiales al recibirlos y antes de usarlos, para el caso de que se encontrase algún defecto.

Cuando el trabajador no pueda desarrollar su trabajo por falta de materiales o por cualquier otra causa imputable a La Empresa, deberá dar aviso inmediatamente a La Empresa por conducto de sus jefes inmediatos de departamento.

El trabajador está obligado diariamente en la medida de lo posible, durante toda la jornada laboral a mantener limpio e higiénico su área de trabajo, incluyéndose los mobiliarios, equipos, maquinaria, aparatos, herramientas y útiles de trabajo que se le haya proporcionado para el desempeño de sus funciones. En relación con la limpieza e higiene de las oficinas administrativas en general, éstas se realizarán diariamente por personal contratado para ello.

El trabajador deberá vestir la indumentaria adecuada a su actividad y lugar de trabajo, en oficina y almacén queda prohibido el uso de shorts, bermudas, chanclas y camisetas sin mangas.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.- DEL USO DE LAS SILLAS O ASIENTOS.

En el caso de las oficinas administrativas y del campamento-almacén, cada trabajador que tenga asignado un escritorio o lugar fijo de trabajo, tendrá también asignada una silla para la realización de sus actividades y en el caso de los choferes y de quienes tiene que estar entrando y saliendo, podrán disponer, cuando no estén realizando su trabajo, de las sillas que exprofesamente serán colocadas en los espacios libres.

Queda estrictamente prohibido el intercambio de sillas o que un trabajador, ocupe la de su compañero.

Todo desperfecto, deberá reportarse de inmediato para que se haga el reemplazo o arreglo procedente.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO.- DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE TRABAJO. Para prevenir riesgos de trabajo:

A).- La Empresa iluminará adecuadamente las escaleras de acceso a las oficinas administrativas;

B).- A los trabajadores de plataformas y embarcaciones, se les proveerá de overoles, guantes, cascos, botas y todo el equipo de protección necesario, según los requerimientos de sus específicos trabajos, no quedando obligados a iniciar sus trabajos en el caso de que previamente no se les haya dotado del correspondiente equipo y a la vez los trabajadores quedan obligados a utilizarlos y bajo ningún supuesto podrán prestarlo, cambiar, regalar o vender, el equipamiento que a cada uno se le haya entregado. En el supuesto de transgresión de estos se les aplicara la sanción que proceda.

C).- En las áreas de plataformas y embarcaciones que deban ser lavadas, previamente serán debidamente acotadas con cualquier material para evitar el paso de personal, igual procedimiento se seguirá en el caso de que haya algún derrame de aceite, grasa o combustible;

D).- En las áreas de plataformas y embarcaciones en las que existan combustibles, se colocarán los anuncios respectivos y los correspondientes a la prohibición de fumar.

E).- Ambas partes se comprometen a integrar una comisión de seguridad e higiene, compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y de La Empresa para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan, conforme al artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo.

F).- La Empresa por su parte, se obliga a observar las medidas adecuadas y/o pertinentes para prevenir accidentes y a cumplir las indicaciones que le haga dicha Comisión.

G).- La Empresa adoptará las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo en el uso de maquinaria, instrumentos y

material de trabajo, así como para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades respectivas.

H).- En relación al inciso que antecede, se instalarán los letreros y avisos alusivos a las zonas, áreas, sitios, instalaciones y lugares de riesgo o peligro, así como las medidas que se deben adoptar para su intromisión en alguno de ellos, el equipo adecuado que se debe portar o usar en el manejo de las maquinarias, y otros utensilios que así lo requieran.

I).- El personal se abstendrá de realizar todo acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros, el medio ambiente, la de La Empresa o la integridad de las instalaciones.

K).- Por ningún motivo, los trabajadores durante los períodos de incapacidades temporales médicas, ni las trabajadoras durante las incapacidades pre y postnatales deberán presentarse en los centros de trabajo, salvo para la entrega de los certificados correspondientes expedidos por el IMSS.

L).- Cuando el trabajador sufra un accidente de trabajo, deberá dar aviso inmediato al jefe directo, a fin de que se adopten con toda urgencia las medidas pertinentes.

LL).- Para evitar accidentes de trabajo, los trabajadores deberán observar las siguientes reglas:

1. Seguirán con todo cuidado y esmero las instrucciones que dicte La Empresa o el cliente respecto a la ejecución de sus trabajos, prevención de riesgos y observancia de medidas de cualquier índole encaminadas a tal efecto.
2. Queda estrictamente prohibido correr dentro del centro de trabajo.
3. Cuando algún trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa, éste o cualquier otro colaborador que tuviere conocimiento del hecho, está obligados a dar de inmediato aviso a su jefe inmediato, a fin de que el trabajador enfermo pueda ser examinado por los médicos del IMSS.
4. De acuerdo con el dictamen médico, La Empresa deberá tomar las medidas que sean necesarias para evitar el contagio de la enfermedad.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO.- INSTRUCCIONES PARA PRESTAR LOS PRIMEROS AUXILIOS.

Para la prestación de los primeros auxilios:

- a) El patrón se obliga a contar con un botiquín que contenga los medicamentos y aditamentos necesarios para poder proporcionar los primeros auxilios.
- b) Todo trabajador que sufra accidente de trabajo deberá ser atendido inmediatamente por sus compañeros de área, quedando bajo estricta responsabilidad del jefe inmediato o encargado de área, comunicar de inmediato dicho evento tanto al Patrón como a su cliente donde se encuentre eventualmente el trabajador prestando sus servicios.
- c) Si la lesión del trabajador es menor, será atendido de inmediato por sus compañeros, si amerita atención médica deberá trasladarse de inmediato al trabajador hasta el centro de atención médica que el patrón indique, debiéndose levantar un acta administrativa circunstanciada del evento.
- d) Una vez hecho lo anterior, se comunicará por escrito a la Junta de Conciliación de Arbitraje de la adscripción, así como al Inspector del Trabajo del accidente en cuestión.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO.- DE LAS LABORES INSALUBRES Y PELIGROSAS QUE NO DESEMPEÑARAN LOS MENORES TRABAJADORES Y DE LA PROTECCIÓN A LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS.

DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS.- En ésta empresa está prohibido utilizar el trabajo de las mujeres embarazadas en los siguientes casos:

I.- En labores peligrosas o insalubres, entendiéndose como tales las señaladas en los artículos 166 y 167 de la Ley.

II.- En horas extraordinarias cuando se ponga en peligro su salud o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o de lactancia.

III.- En actividades que signifiquen peligro para su salud, tales como levantar, tirar, empujar grandes pesos o estar de pie durante mucho tiempo.

Las mujeres trabajadoras de La Empresa disfrutarán durante el período de embarazo un descanso de 6 semanas anteriores y 6 semanas posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.

Los períodos de descanso a que se refiere el párrafo anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe La Empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado.

Durante los períodos de descanso antes referidos, percibirán su salario íntegro.

De igual forma, tendrán derecho a que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

DE LOS MENORES TRABAJADORES.- Dado al giro de La Empresa que es de trabajo en plataformas y embarcaciones no está permitida la contratación de los menores.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO.- DE LOS EXÁMENES MÉDICOS.- Todos los trabajadores deben someterse cuando menos una vez al año a los exámenes médicos que el patrón les indique, quedando bajo responsabilidad del Patrón el pago de los mismos. Asimismo, se someterán los trabajadores sin excepción de puesto o rango a las medidas profilácticas que dicten las autoridades de la materia, en la forma y tiempos que las mismas indiquen.

Una vez iniciada la relación de trabajo, nos sometemos a los procedimientos del Instituto Mexicano del Seguro Social.

CAPITULO SEXTO

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO.- La Empresa concederá permisos y licencias a los trabajadores sin goce de sueldo, de acuerdo a su antigüedad, puntualidad, lealtad y eficiencia en el trabajo. Estas prestaciones se tramitarán con la debida anticipación ante la correspondiente Gerencia. Dicho trámite lo hará el interesado por escrito con al menos 48 horas de anticipación y si se otorga, la contestación también se hará por escrito. Los permisos serán por un periodo de tiempo que no exceda 3 días continuos laborables por evento y que acumulados no excedan 7 días laborables por año. Será facultad de La Empresa mediante la decisión de la Gerencia, el otorgamiento del permiso o su rechazo de acuerdo a las condiciones de la carga de trabajo y compromisos establecidos por La Empresa, considerándose elementos para valorar la autorización de los permisos la motivación que el trabajador indique en su solicitud escrita, su disponibilidad en el trabajo, la lealtad hacia La Empresa, su responsabilidad en las tareas encomendadas, su honestidad y el desempeño dentro de La Empresa.

Las situaciones que generen salidas emergentes del personal por causas de fuerza mayor por asuntos familiares o personales, deberán sustentarse y comprobarse con elementos que permitan asegurar a La Empresa que fue efectivamente una causa de fuerza mayor y que la ausencia del trabajador fue necesaria, otorgándose el permiso correspondiente de forma extemporánea, de lo contrario

se considerará falta injustificada y se sancionará de acuerdo al reglamento. La comprobación de la justificación deberá ser hecha por el trabajador dentro de las 24 horas siguientes al reinicio de la jornada de trabajo.

El trabajador que necesite retirarse de La Empresa durante la jornada de trabajo por enfermedad, razones personales o extraordinarias, deberá solicitar el permiso a su jefe inmediato, quien le otorgará la autorización correspondiente.

En estos casos, el pago de salarios se realizará únicamente por el tiempo efectivamente laborado.

CAPITULO SÉPTIMO
OBLIGACIONES DE LA EMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA. Estará sujeta a las obligaciones generales establecidas en el artículo 132 la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores estarán sujetos a las obligaciones generales establecidas en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo

CAPITULO OCTAVO
PROHIBICIONES DEL PATRON Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO VIGÉSIMO: PROHIBICIONES DEL PATRÓN.- Queda prohibido a los patrones lo establecido en el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO: QUEDA PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES. Los trabajadores estarán sujetos a las prohibiciones establecidas en el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO NOVENO VEHICULOS

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO: DE LOS VEHICULOS DE LA EMPRESA. Los vehículos de La Empresa son para uso empresarial, considerándose un equipo de trabajo para desarrollar las funciones propias de su cargo o actividad, prohibiéndose el uso de los mismos por personal externo a La Empresa o fuera del horario de trabajo. Para el uso de los vehículos de La Empresa es requisito indispensable que el conductor porte licencia de manejo vigente, de lo contrario serán los únicos responsables y afrontarán los problemas legales que se generen con motivo de su desobediencia.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO: AUTORIZACIÓN PARA OPERAR VEHICULOS. Invariablemente para su uso en carretera es indispensable la autorización de su jefe directo o Gerencia, siendo indispensable que este equipo cuente con los mantenimientos preventivos, esté en condiciones de operación, cuente con póliza de seguro vigente, que haya sido previamente verificado y que sea operado por personal autorizado por La Empresa.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO: DAÑOS A VEHÍCULOS. Los daños provocados a las unidades por responsabilidad del empleado o trabajador, será cubierta por ellos ya sea mediante la póliza de seguro (pago del deducible) o reparación directa de la unidad.

Los vehículos asignados a ejecutivos de La Empresa serán los únicos que podrán utilizarse fuera del horario de trabajo y serán operados exclusivamente por el ejecutivo designado.

CAPITULO DÉCIMO

CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO.- El empleado o trabajador tiene derecho a que La Empresa le proporcione capacitación y adiestramiento permitiéndole elevar su nivel de vida y productividad en el centro de trabajo conforme a los planes y programas formulados.

Los planes y programas anuales de capacitación se proyectarán en enero y serán enviados a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para su seguimiento y verificación anual.

Los programas son modificables de acuerdo a la necesidad de La Empresa para cumplir con los compromisos contraídos.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO.- La Empresa podrá convenir con los trabajadores y empleados en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma Empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO.- La capacitación o adiestramiento a que se refiere este capítulo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador y/o empleado convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO.- La capacitación y adiestramiento que se programe deberá estar relacionada con la actividad que el trabajador realice en La Empresa siendo su observancia obligatoria.

Se le informará al trabajador la fecha de inicio, horarios y periodo de duración del curso, taller y pláticas.

Se preferirá que la capacitación se efectúe durante la jornada de trabajo y en la localidad, en caso contrario se conciliará con el trabajador el horario de trabajo y la factibilidad del mismo.

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO.- Los trabajadores que reciban capacitación y adiestramiento están obligados a:

1.-Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte de proceso de capacitación o adiestramiento.

2.- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos.

3.-Presentar y aprobar los exámenes de evaluación de conocimiento y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO.- Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en éste capítulo.

CAPITULO DÉCIMO PRIMERO

ANTICORRUPCIÓN, ANTISOBORNO Y ANTILAVADO

ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO.- Queda estrictamente prohibido para todos los trabajadores de La Empresa prometer, ofrecer, comprometer, pagar, prestar, dar o transferir cosas de valor a cualquier funcionario público o a alguna otra persona o entidad, en aquellos casos en que la contribución sea ilegal o tenga como objeto obtener un beneficio personal o influir en una decisión comercial.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO.- Se prohíbe cualquier acto de corrupción, soborno, fraude, lavado de dinero, pagos o regalos para agilizar trámites o gestiones (pagos de facilitación) o desarrollo de actos u operaciones de recursos de procedencia ilícita que involucre al personal de la Organización.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO.- Todos los trabajadores tienen la obligación de reportar cualquier indicio o sospecha de algún acto de corrupción, fraude, soborno o lavado de dinero.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO.- Se prohíbe al personal pedir, exigir o aceptar regalos o invitaciones, incluyendo entretenimiento u otro tipo de atenciones o favores otorgados por quienes pretendan

obtener una ventaja indebida o influenciar indebidamente cualquier decisión comercial.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO.- Queda prohibido que los empleados reciban dinero en efectivo o sus equivalentes (ejemplo tarjetas de regalos, boletos de avión, viajes, hospedaje, transporte, bienes inmuebles, entre otros) o cualquier bien o servicio pagado por un Tercero que pretenda obtener un beneficio personal o influir en una decisión comercial. En caso de recibir cualquier oferta de regalo de las mencionadas anteriormente, deberá negarse a recibirla e inmediatamente notificar la situación al Comité de Ética.

CAPITULO DECIMO SEGUNDO

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTOS

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO.- Por elemental decencia y para evitar riesgos de posible alarma, se prohíbe correr, saltar, silbar, gritar o hacer ruidos innecesarios. Asimismo, se evitará el uso de malas palabras, ademanes obscenos y arrojarse objetos.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO.- El incumplimiento o la violación de este reglamento según la gravedad, será causa de las siguientes sanciones:

- a) Por violaciones leves, amonestaciones verbales.
- b) Por violaciones graves, la suspensión temporal hasta por ocho días.
- c) Las faltas leves de palabras o hechos al personal administrativo o de dirección, se castigarán con un día de suspensión; la reincidencia con tres días; si no se corrige el hecho, el trabajador se hará acreedor a la rescisión de su contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.
- d) Cuando la gravedad de la falta configure algún delito previsto por el Código Penal del Estado, se levantará acta haciendo constar los hechos y se pondrá al culpable a disposición del ministerio público.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO.- El trabajador que incurra en una causal de sanción será oído en el acta que se levante a tal efecto, pudiendo dar su versión de los hechos que se le imputan y

formular los alegatos que considere convenientes, mismos que serán considerados al momento de aplicar el castigo que pudiera corresponder.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO.- Las actas administrativas que se elaboren en las instalaciones de La Empresa deben de efectuarse mediante el siguiente procedimiento:

1. Debe citarse al trabajador o empleado previamente a la elaboración del acta en forma verbal o escrita si se considera prudente, así como a todos los implicados en la situación particular.
2. Las actas pueden ser elaboradas por el jefe inmediato o por el área de recursos humanos si cuenta con todos los elementos de información para llevarla a efecto, prefiriendo siempre que el área de recursos humanos la efectúe.
3. El formato del acta debe de contener: lugar, fecha, hora, nombre y dirección del centro de trabajo donde se elabora el acta, nombres y puestos de las personas que intervienen.
4. Declaración del patrón o representante (jefes de área o recursos humanos), donde se describan los hechos que se imputen al trabajador o empleado que dan lugar al acta correspondiente.
5. Declaración del trabajador o empleado, haciendo uso de la palabra.
6. Declaración de los testigos de asistencia.
7. Anotación de la hora que concluye el acta administrativa, haciendo constar que se entrego copia del acta al trabajador.
8. Firma de todos los que intervienen en el acta.
9. Si el empleado o trabajador se niega a firmar el acta, debe de anotarse con puño y letra de todos los participantes que hizo entrega del acta al trabajador para su firma y que él se negó a firmarla.

CAPITULO DÉCIMO TERCERO

TRANSITORIOS

Primero. La Comisión Mixta para la elaboración del presente documento deberá depositar el presente documento en la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 7 días siguientes

a su firma.

Segundo. El presente Reglamento deberá ser distribuido a todos los trabajadores que actualmente laboren en La Empresa y a los que ingresen con posterioridad.

Tercero. Su vigencia iniciará a partir del día siguiente en que sea sancionado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Cuarto. Este Reglamento no podrá ser modificado sino de común acuerdo entre empresa y trabajadores, notificando los cambios a la Junta respectiva, así como a todos los trabajadores de la organización.

Cd. del Carmen, Campeche; México a 20 de Septiembre del 2022.

**REPRESENTANTE POR LA
EMPRESA**

**REPRESENTANTE POR LOS
TRABAJADORES**

C. JUAN JOSE GONZALEZ

C. SERGIO NIEVES PEREZ

GONZALEZ

PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL