



Registro Federal No. 2988

SINDICATO IND. DE TRAB. SALINEROS, MARINEROS, MAQUINISTAS,  
CARGADORES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA BAJA CFA.

MIEMBRO DE LA

FED. DE AGRUPACIONES OBRERAS Y CAMPESINAS DE ENSENADA  
AV. BAJA CALIFORNIA COL. CENTRO, TEL. (615) 157-04-04 Y (615) 157-04-01

e-mail: [sindicatosaliner0@hotmail.com](mailto:sindicatosaliner0@hotmail.com)

GUERRERO NEGRO, BAJA CALIFORNIA SUR

**RI-338/2019-XXIV-BCS**

**H. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
DEPTO. DE ANALISIS Y REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO  
MEXICO, D.F.  
PRESENTE.-**

**C. LUIS MARTIN PEREZ MURRIETA**, SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO SALINERO  
QUE EL MEMBRETE CITA, SEÑALANDO PARA OIR Y RECIBIR NOTIFICACIONES EL  
DOMICILIO UBICADO EN AVENIDA BAJA CALIFORNIA S/N, COLONIA CENTRO, EN  
GUERRERO NEGRO, ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR.

CON EL DEBIDO RESPECTO COMPAREZCO PARA DECIR QUE:

PRESENTO EL REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA SECCION TIERRA DE GUERRERO  
NEGRO, BAJA CALIFORNIA SUR E ISLA DE CEDROS, B.C. Y SECCION FLOTA MARITIMA,  
CELEBRADO EN REVISION ENTRE LA EMPRESA DENOMINADA **EXPORTADORA DE SAL**,  
**S.A. DE C.V.**, CON DOMICILIO EN AVENIDA BAJA CALIFORNIA S/N, COLONIA CENTRO  
DE GUERRERO NEGRO, BAJA CALIFORNIA SUR Y ESTA ORGANIZACION SINDICAL.

LA PERSONALIDAD JURIDICA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA, SE  
ENCUENTRA DEBIDAMENTE ACREDITADA EN EL EXPEDIENTE DEL SINDICATO  
MENCIONADO.

ADJUNTO COPIA CERTIFICADA DE LA TOMA DE NOTA, EN EL CUAL SE INCLUYE EL  
PERIODO ESTATUTARIO DEL COMITÉ EJECUTIVO VIGENTE.

POR LO ANTERIORMENTE EXPUESTO Y FUNDADO A ESTA H. AUTORIDAD ATENTAMENTE  
PIDO: **94830**

**UNICO.-** SE ORDENE EL REGISTRO Y DEPOSITO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE  
TRABAJO DE LAS SECCIONES ANTES MENCIONADAS, TODA VEZ QUE SERA EL QUE REGULE  
LA RELACION OBRERO PATRONAL ENTRE EMPRESA Y SINDICATO.

**PROTESTO LO NECESARIO:**

**ATENTAMENTE  
UNIDAD Y EMANCIPACION PROLETARIA  
POR EL COMITÉ EJECUTIVO**

**C. LUIS MARTIN PEREZ MURRIETA  
SRIO. GENERAL**



CIUDAD DE MEXICO, A 28 DE JUNIO, 2021.

**28 JUN 2021**

SINDICATO INDUSTRIAL DE TRAB SALINEROS M C S Y CONEXOS DE LA B C  
R.F.C. SIT591021GW5

SINDICATO INDUSTRIAL DE  
TRABAJADORES SALINEROS  
M.M.C.S. Y CONEXOS DE LA B.C.  
Av. Baja California s/n Gro. Negro, B.C.S.

JUNTA FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN Y  
ARBITRAJE

2021 JUN 28 AM 10:47

SECRETARIA DE  
TRABAJO Y PREVISION  
DE FOMENTO  
LABORAL

JUNTA GENERAL DE  
CONCILIACION Y  
ARBITRAJE

2021 JUN 28 AM 10:47

REGISTRO DE RECURSOS DE  
CONTRATOS COLECTIVOS Y  
REGLAMENTO INTERIORES  
DE TRABAJO



# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

04830

# ÍNDICE

CAPÍTULO I. -	APLICACIÓN Y VIGENCIA .....	3
CAPÍTULO II. -	JORNADA DE TRABAJO .....	3
CAPÍTULO III. -	SALARIO Y FORMA DE PAGO .....	7
CAPÍTULO IV. -	OBLIGACIONES DE LAS PARTES .....	8
CAPÍTULO V. -	SISTEMA DE TRABAJO Y ELECCIÓN DE PERSONAL .....	13
CAPÍTULO VI. -	SEGURIDAD E HIGIENE .....	19
CAPÍTULO VII. -	DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS .....	21
CAPÍTULO VIII. -	RELACIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS .....	23
CAPÍTULO IX. -	ESCALAFÓN .....	26
CAPÍTULO X. -	BECAS .....	27
CAPÍTULO XI. -	TIENDAS A CARGO DE LA EMPRESA .....	28
TRANSITORIOS. -	.....	29

04830



Reglamento Interior de Trabajo que suscriben por Exportadora de Sal, S.A. de C.V., representada por el Lic. Jesús Martínez Torres, Director de Administración y Finanzas; Lic. Arturo López Villavicencio, Director de Producción; Ing. César Oswaldo Martínez Villavicencio, Director de Mantenimiento y Obra Pública; Lic. Isis Noemi Cota Domínguez, Subgerente de Recursos Humanos; y por la otra parte el Sindicato Industrial de Trabajadores Salineros, Marineros, Maquinistas, Cargadores, Similares y Conexos de la Baja California (CROC), representado por los Sres. Luis Martín Pérez Murrieta, Secretario General; Francisco Xavier Talamantes Romero, Secretario de Trabajo y Conflictos; Baldomero Juárez Avalos, Secretario del Interior; Marco Aurelio Ángel García, Secretario del Exterior; Ramiro López Villavicencio, Secretario de Previsión Social; Homero Navarro Rousseau, Secretario Tesorero y Rafael Martín Zazueta Moreno, Secretario de Actas:

### Capítulo I Aplicación y Vigencia

- 1.- El presente instrumento tiene por objeto reglamentar las condiciones generales de trabajo, así como las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones obrero-patronales entre la Empresa Exportadora de Sal, S.A. de C.V. y el Sindicato Industrial de Trabajadores Salineros, Marineros, Maquinistas, Cargadores, Similares y Conexos de la Baja California (CROC), respecto al personal de la **Sección Tierra de Guerrero Negro, Baja California Sur** e Isla de Cedros B.C.
- 2.- Este Reglamento Interior de Trabajo es de observancia obligatoria para Exportadora de Sal, S.A. de C.V. y para los trabajadores sindicalizados (Sección Tierra) que preste o prestaren sus servicios a la Empresa.
- 3.- Las disposiciones de este Reglamento Interior de Trabajo, tendrán aplicaciones en las diversas áreas y departamentos del centro de trabajo que la Empresa tiene en Guerrero Negro, Baja California Sur e Isla de Cedros B.C., que integran una sola unidad con un mismo flujo de trabajo y complementadas en sus diversas áreas.
- 4.- La vigencia de este Reglamento Interior de Trabajo será por tiempo indefinido, siendo revisable en términos de la fracción IV del artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo.

### Capítulo II Jornada de trabajo

- 5.- Por jornada de trabajo se entenderá el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la Empresa.
- 6.- Las jornadas serán diurnas, nocturnas y mixtas, con la duración que a cada una le determina la Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo, pudiendo estar integrada por turnos de trabajo continuos o no, según las necesidades de cada departamento.

7.- Los turnos de trabajo que integran las jornadas en cada uno de los departamentos de las áreas de la Empresa, serán elaborados por esta, de acuerdo con las necesidades de trabajo, teniendo la facultad de cambiar dichos horarios, la jornada o el turno cuando el trabajo así lo requiera, en términos de lo establecido en la cláusula 30 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Asimismo, La Empresa y el Sindicato instituyen el Reglamento Interno de Operadores que laboran en el departamento de Equipo Pesado el cual establece diversas condiciones de trabajo por la naturaleza de las funciones que se desarrollan en el área, mismo que se adjunta como Anexo 1 al presente Reglamento.

La Empresa está de acuerdo en volver a los turnos en aquellos departamentos que se habían modificado en Isla de Cedros; también se acuerda que la Empresa aplicará medidas disciplinarias al personal que provoque situaciones que generen que otro trabajador labore más de 16 horas.

La Empresa establecerá las medidas necesarias para que los trabajadores no laboren más de dos jornadas seguidas y que el personal que por necesidades de la Empresa prolonga la jornada de trabajo, deberá tomar por lo menos 6 horas de descanso para reponer sus energías, en caso contrario tomará su día de descanso por generada.

La Empresa y el Sindicato acuerdan instaurar el Reglamento Interno de Operadores de Tractores D9 en el departamento de Carga de Barcazas, el cual establece diversas condiciones de trabajo por la naturaleza de las funciones que se desarrollan en el área, mismo que se adjunta como Anexo 2 al presente Reglamento.

8.- El trabajador durante la jornada de trabajo, estará bajo la supervisión de la Empresa, a través de los empleados de esta, según las estructuras y organigramas que la Empresa para tal efecto elabore.

9.- Los trabajadores tendrán la obligación de estar en el reloj checador exactamente a la hora de iniciarse su jornada de trabajo.

Para casos de emergencia o fuerza mayor, los trabajadores tienen una tolerancia de 20 minutos semanales para llegar a su lugar de trabajo, mismos que se contarán en forma acumulativa, pero que no podrán en ningún caso, exceder de 10 minutos en un solo día, los trabajadores de inmediato se trasladarán a su área de trabajo, el que no lo haga en esta forma perderá el derecho de hacer uso en el futuro de los 20 minutos de tolerancia, en casos especiales imputables a la Empresa, tanto este como el Sindicato resolverán la conducente, tanto en Guerrero Negro como en Isla de Cedros.

10.- La Empresa dispondrá que, cuando esto sea posible, como un auxilio a la atención de los trabajadores, que el inicio o término de la jornada de trabajo se anuncie con un silbatazo largo, al que precederá con 10 minutos de anticipación en cada caso, una señal de alerta de dos silbatazos cortos, sin que estas señales significan modificación o alteración de los horarios fijados para la jornada ni a la obligación de los trabajadores para iniciar o terminar su jornada en las horas estipuladas por la Empresa.

**11.-** Se considerará como abandono de empleo para todos los efectos de la Ley, el que un trabajador se ausente de su lugar de trabajo sin permiso de su jefe inmediato durante sus horas de servicio o antes de haber concluido su jornada correspondiente, de acuerdo con el horario asignado por su departamento.

La Empresa autorizará la salida al personal que tenga la necesidad real y comprobable de acudir a una atención o cita médica en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), para lo cual, el personal invariablemente deberá obtener la autorización del responsable del área.

En los casos de citas programadas con anticipación, como es el caso de las especialidades, el personal avisará con anticipación al supervisor responsable para que busque una reprogramación del turno.

Para los casos de emergencia, el personal deberá presentarse en el Área Médica de la Empresa para que los médicos determinen si existe necesidad de acudir al IMSS y realicen las gestiones conducentes para mandar formato al responsable de área indicando la causa por la que se está remitiendo al IMSS a dicho personal.

En virtud de que los permisos son únicamente para acudir a citas programadas en el IMSS, el tiempo autorizado no deberá exceder de aquél que el IMSS requiere para atender a los derechohabientes. En caso contrario, el trabajador tendrá que reponer el tiempo de ausencia.

En el momento que se detecte que esta autorización es utilizada por el personal para otros fines distintos y es muy reiterativa, se aplicará lo establecido en el artículo 122 de este Reglamento.

**12.-** Todos los trabajadores tiene la obligación de presentar su tarjeta electrónica y su registro biométrico (huella dactilar) al iniciar y concluir su jornada diaria, para que sean ingresados al sistema de control de tiempos y asistencia de la Empresa.

**13.-** Los trabajadores están obligados a registrar personalmente su tarjeta electrónica al entrar y salir de su jornada de trabajo, en los relojes checadores que tenga instalados la Empresa, para este efecto la Empresa dispondrá de relojes checadores suficientes.

Por lo que el incumplimiento de este requisito indicará la falta injustificada a sus labores para todos los efectos legales correspondientes.

**14.-** La Empresa no reconocerá como tiempo trabajado, aquel que no sea registrado en los términos de artículo que antecede.

**15.-** El hecho de que un trabajador registre la tarjeta electrónica de otro o altere indebidamente la propia, será causa de rescisión de la relación individual de trabajo.

**16.-** En los casos de que, por necesidades de servicio la jornada de trabajo sea continua, los trabajadores disfrutarán de media hora para tomar sus alimentos, misma que se determinará dentro de

los horarios de trabajo establecidos, de acuerdo con el artículo 6 de este Reglamento Interior de Trabajo, fijando la hora en la cual debe tomarse la media hora indicada, tomando en cuenta el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo.

**17.-** En los departamentos en donde se labore más de un turno, la Empresa rotará estos turnos semanalmente salvo en casos de emergencia.

La Empresa rotará obligatoriamente cada 2 (dos) horas por turno, al personal que labora como tirador de sacos y los dos acomodadores que trabajan en la línea de empaque del departamento Planta Sal de Mesa.

La Empresa programará a los eléctricos automotrices del centro de trabajo de Isla de Cedros, para que sean asignados cada uno de ellos en el turno comprendido de las 06:00 a las 14:00 horas y el otro en el turno de 14:00 a 22:00 horas, mismos que podrán rotar semanalmente.

**18.-** La Empresa tendrá la facultad de remover temporalmente a sus trabajadores, en los términos establecidos en las cláusulas 15 y 24 del Contrato Colectivo del Trabajo y en el artículo 70 de este Reglamento Interior del Trabajo.

**19.-** Los trabajadores asignados para laborar en un turno determinado, solo podrán cambiarse a otro, con autorización de la Empresa, por mandato de este según las necesidades de trabajo.

**20.-** Los trabajadores estarán obligados a prolongar su jornada de trabajo dentro de los límites de la Ley Federal de Trabajo, por el tiempo que sea solicitado por la Empresa para satisfacer sus necesidades. La Empresa dará por escrito, las ordenes necesarias para laborar el tiempo extraordinario requerido.

La Empresa cuando se presente una ausencia no programada en el turno de 10 horas o 16 horas de algún operador Dart en el área de Transporte de Sal, esta programará al Operador que sale de su jornada a las 10:00 o 16:00 horas para que doble turno y se le pague este con tiempo extraordinario, acordando ambas partes que derivado de esta condición, no se considerarán como generada estos dobletes.

**21.-** Los trabajadores deberán asistir con puntualidad y exactitud a sus labores, y solo podrán faltar a estas en caso de incapacidad determinada en forma expresa por el médico del Seguro Social, de otro modo las mismas se considerarán como injustificadas, para todos los efectos de Ley.

**22.-** En los casos en los que el trabajador llegare retrasado al desempeño de sus labores, será potestativo de la Empresa el admitirlo a trabajar ese día, en caso de hacerlo se le descontará el tiempo no laborado, por lo anterior, el área correspondiente deberá enviar oficio de edición de marcaje para que sea agregado su turno laborado, de no admitirlo se le computará el día como falta injustificada.



### Capítulo III Salario y Forma de pago

- 23.-** Salario es la percepción cuota diaria que recibe el trabajador, consignado en el tabulador del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 24.-** Las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores sindicalizados son las consignadas en el Contrato Colectivo de Trabajo, en forma específica.
- 25.-** El monto del salario que corresponda a cada trabajador sindicalizado será pagado semanalmente los días viernes, en efectivo en moneda de curso legal o por medio de transferencias bancarias, en términos del artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, y en el lugar que esta elija dentro del centro de trabajo.
- 26.-** Para los efectos del artículo anterior, cerrará la semana los días domingos consecuentemente, el cálculo del salario semanal de cada trabajador será de acuerdo con el trabajo que este hubiera realizado del lunes a domingo de la semana anterior, excepto la semana santa laborada, que se computará del lunes al sábado a los trabajadores que hubieren prestado sus servicios, durante ella; pudiendo la Empresa cambiar este sistema, según las necesidades del trabajo. Excepto por lo que hace al cómputo de la semana santa laborada.
- 27.-** Cuando se dificulte el traslado del efectivo en moneda de curso legal o realizar las transferencias bancarias para el pago de salarios, por causas ajenas a la Empresa, esta quedará eximida de la obligación de pagar el día señalado, debiendo hacerlo tan pronto como le sea posible, dentro de los márgenes legales.
- 28.-** El salario semanal se cubrirá al trabajador mediante la firma de un recibo en el que se determine los diversos renglones que integran el salario y los descuentos que se hicieren a dicho trabajador, precisándose el sueldo diario, las horas extras, descuentos por faltas injustificadas, retardos, o cualquier otro previsto por La Ley o por el Contrato Colectivo de Trabajo.
- El pago del salario correspondiente del descanso semanal se cubrirá al trabajador tomando como base el 16.66% sobre lo que le corresponde percibir en las jornadas de trabajo normales.
- 29.-** El trabajador tendrá la obligación de firmar el original del recibo de pago semanal, conservando para sí la copia del mismo, para hacer las aclaraciones que fueren necesarias en la inteligencia de que la Empresa podrá usar la forma de recibo que se adapte a sus necesidades o cualquier otro documento que implique un sistema contable o de control que regule los renglones de los pagos y descuentos a que se refiere el artículo anterior.
- 30.-** El pago de las horas extras que se hubieren laborado por el trabajador, será efectuado en consideración a la autorización que generó en el sistema de tiempos Kronos y la justificación



correspondiente el representante de La Empresa designado, tomando en consideración lo dispuesto en la cláusula 29 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

**31.-** En el salario correspondiente del trabajador por semana laborada, se incluirá el pago del día o los días de descanso obligatorio que estuvieren comprendidos dentro de este periodo, calculándose de lunes a domingo.

**32.-** El pago de las vacaciones y de la prima vacacional correspondiente, serán efectuados al trabajador por separado del salario devengado en la semana anterior, al inicio de su periodo de vacaciones, siendo el recibo correspondiente prueba de que el trabajador ha disfrutado de estas, conforme a su derecho.

**33.-** Las aclaraciones que el trabajador deba hacer respecto del salario que le haya sido pagado, deberá efectuarlas a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes al de pago en las oficinas de Recursos Humanos de la Empresa y dentro de las horas hábiles de esta, de no hacerse así, se considerará correcto el recibo correspondiente.

Hechas las aclaraciones pertinentes y corregidos los errores habidos, si estos hubieran existido, las diferencias a favor del trabajador, se las cubrirá la Empresa en el pago del salario inmediato siguiente, haciéndolo constar en el recibo correspondiente.

#### Capítulo IV Obligaciones de las Partes

**34.-** La Empresa proporcionará a sus trabajadores los utensilios, herramientas e implementos necesarios, adecuados para el trabajo que deben desarrollar.

Asimismo, la Empresa proporcionará al personal de carpintería herramientas de buena calidad como navajas, routers para el desempeño de los trabajos encomendados.

**35.-** Los jefes, supervisores y personal administrativo en general, deberán tratar a los trabajadores sindicalizados con atención y respeto.

**36.-** Las ordenes o instrucciones de trabajo serán dadas al trabajador por sus jefes o personas que corresponda, asimismo, tratándose de labores relacionadas con diversos departamentos o turnos que se empalman por sus horarios, dichas ordenes podrán ser dadas con los jefes relacionados con el trabajo que se esté desarrollando, o por las personas autorizadas para ello.

**37.-** Los jefes, supervisores o representantes de la Empresa, serán responsables de las órdenes contradictorias que den a los trabajadores que normal o esporádicamente estén bajo sus órdenes por razón del trabajo que estén desarrollando.

**38.-** Contará con las facilidades necesarias, de acuerdo con las necesidades del trabajo el trabajador designado para desempeñar funciones en casillas electorales, en casos de elecciones populares para gobernantes locales o federales, de acuerdo con las Leyes correspondientes, para lo cual, el trabajador designado deberá dar aviso a la Empresa de inmediato en el momento de su nombramiento, para que esta tenga conocimiento del nombramiento respectivo, entregando copia del mismo.

**39.-** La Empresa entregará a sus trabajadores sindicalizados la ropa de trabajo prevista en la cláusula 48 del Contrato Colectivo de Trabajo, mediante un vale que se les proporcionará en el departamento de Recursos Humanos el día o días que esta disponga en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo, en el que se detallará las prendas que deben entregárseles, mismas que deberán recoger los trabajadores en el almacén de la Empresa, a cambio de la entrega del vale proporcionado.

Para esto se elaborará una lista de las tallas en ropa y calzado de cada uno de los trabajadores, de lo cual se les proporcionará copia al Sindicato, para que este, dentro de los 6 días hábiles siguientes, haga las aclaraciones pertinentes, transcurridos los cuales, la lista se considerará adecuada para que la Empresa haga los pedidos necesarios.

La reposición de la ropa de trabajo por pérdidas o destrucción causada por negligencia o descuido del trabajador será a costa de este y se realizará con cargo al trabajador, por lo cual el valor de la misma se le descontará de su salario en la proporción debida.

**40.-** La Empresa proporcionará en los centros de trabajo, durante las jornadas correspondientes transporte adecuado para que los trabajadores puedan trasladarse hacia donde se requieran sus servicios, que lo ameriten debido a la distancia.

Asimismo, la Empresa está de acuerdo en asignar un ayudante al mecánico de campo de Control Salmuera que realice sus funciones de revisión y mantenimiento en los equipos instalados en las siguientes estaciones de bombeo de la salina: La Mesa, Salitrales, 3-A, Estero Norte y KM. 17.

La Empresa y el Sindicato acuerdan que el ayudante asignado en estos trabajos, no será cubierto por otro trabajador cuando se le asignen estas funciones de ayudante.

**41.-** Los trabajadores sindicalizados tienen la obligación de presentarse al centro de trabajo vistiendo y calzando la ropa de trabajo que la Empresa les proporcione, de acuerdo con el presente Reglamento y el Contrato Colectivo de Trabajo.

**42.-** Si el trabajador (después de haber registrado su entrada) no se encuentra en su lugar de trabajo al inicio de su jornada, se considerará su ausencia como abandono de trabajo, procediéndose en consecuencia, en apego a la Ley.

**43.-** Los trabajadores serán responsables de los útiles, herramientas, aparatos, utensilios, muebles y elementos de trabajo en general que la Empresa les proporcionará para el desempeño de sus labores, los que deberán tener limpios y en condiciones funcionales sin que los puedan sacar del centro de

trabajo por ningún motivo, excepto con autorización expresa de la Empresa dada por escrito, ni utilizarlos para trabajos personales ajenos a esta.

**44.-** Los trabajadores deben inspeccionar las herramientas y material de trabajo, antes de usarlos y, si encuentran algún desperfecto en ellos, están obligados a reportarlo a su jefe inmediato por escrito, a fin de que quede constancia de su aviso. La persona que reciba el reporte firmará al trabajador una copia de este, la falta del reporte al que se refiere este artículo implicará para los efectos legales que la herramienta y los utensilios de trabajo estén en buenas condiciones, salvo el caso de que existe un vicio oculto, del cual el trabajador no pueda percatarse o no tenga conocimiento sobre esto.

**45.-** Los trabajadores no estarán obligados a ejecutar trabajos con equipo o maquinaria riesgosa cuando a juicio de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, se corra grave peligro de la vida o integridad corporal propia o de sus compañeros de trabajo.

**46.-** De la pérdida o deterioro por negligencia o mal uso de las herramientas, maquinaria y útiles de trabajo en general, será responsable el trabajador hasta por el total de su costo, mismo que será descontado al trabajador de la siguiente manera:

El personal que hayan extraviado la herramienta a su resguardo se obligan a cubrir el importe de los mismos, conforme al siguiente porcentaje, tomando como referencia el tiempo en que se le haya proporcionado dicha herramienta:

De un año o menos. - Corresponde cubrir el 100% del valor de reposición de la herramienta o herramientas extraviada.

De más de un año a menos de tres años. - Corresponde cubrir el 75% del valor de reposición de la herramienta o herramientas extraviadas.

De tres años a menos de ocho años. - Corresponde cubrir el 50% del valor de reposición de la herramienta o herramientas extraviadas.

De ocho años hasta once años. - Corresponde cubrir el 25% del valor de reposición de la herramienta o herramientas extraviadas.

El cuadro básico de herramientas se actualizará hasta donde sea posible, de acuerdo a las necesidades que se presenten por actualización de equipos y maquinaria.

Cuando un trabajador tenga herramienta a resguardo y pase a ocupar un puesto de distinta actividad, deberá entregar las herramientas que está utilizando y la empresa a su vez, le regresará los vales que por esa herramienta haya firmado.

La Empresa está de acuerdo en dar validez a las actas levantadas por pérdidas accidentales de herramientas, siempre y cuando sean validadas por el supervisor en turno.

En caso de evidencia de robos de herramientas dentro del área de trabajo, comprobado el ilícito, la empresa tomará las medidas definitivas del o los trabajadores (as) involucrado (as).

Los descuentos por herramientas faltantes podrán efectuarse cuando el personal tenga percepciones adicionales, como son: anticipo de utilidades, utilidades, ahorros, aguinaldos u otros ingresos que perciba, aclarando que dichos adeudos deberán quedar saldados durante el ejercicio fiscal correspondiente.

La Empresa hará las revisiones necesarias de los resguardos de herramientas de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo vigente.

Este procedimiento es aplicable en las instalaciones de la Empresa en Guerrero Negro, B.C.S., Isla de Cedros, B.C.

**47.-** El trabajador tiene la obligación de mantener aseada y limpia su área de trabajo de residuos de materiales usados, desechos u objetos que estorben en ella, teniendo la responsabilidad inherente en caso de incumplimiento sin que la obligación consignada implique una labor de aseo general en los departamentos.

**48.-** A fin de llevar un control correcto de las herramientas y utensilios de trabajo, la Empresa los inspeccionará periódicamente cuando lo considere necesario, levantando un acta de dichas inspecciones que se firmará por el jefe de departamento o sección y por el o los trabajadores de esta. Asimismo, a través de los medios disponibles realizará inventarios de herramientas cuando así lo disponga, con el objeto de verificar la existencia del cuadro básico de herramientas que se les proporcionan a los trabajadores para el desempeño de sus actividades.

**49.-** El trabajador tendrá la obligación de dar aviso inmediato a sus jefes de sección o departamento de las herramientas que tengan asignadas o a resguardo que hubiere extraviado o inutilizado, a fin de solicitar su reposición.

**50.-** Si el trabajador no ejecuta el trabajo encomendado por la falta de herramienta que hubiere extraviado o deteriorado, de las cuales no hubiera dado aviso, se hará acreedor a la sanción prevista en el presente Reglamento Interior de Trabajo.

**51.-** Cuando sea necesario mover dentro o fuera de los talleres respectivos, un vehículo por personal que no esté a cargo de este, deberá pedir autorización escrita a su jefe inmediato.

**52.-** Todos los operarios de vehículo, grúas y equipo móvil en general, están obligados a verificar que el equipo a su cuidado se encuentre debidamente dotado de combustible, aceite, agua y aire, así como cuidar la limpieza del mismo, y su correcto funcionamiento dentro del tiempo de operación, debiendo hacer un informe de su estado al concluir su jornada, reportando los desperfectos que se tengan, a fin de evitar riesgos a otros trabajadores y daños mayores al equipo.

- 53.-** Los trabajadores tendrán la obligación de restituir al almacén de la Empresa los materiales y refacciones útiles que no se hubiesen usado, así como de entregar las de desecho a sus jefes inmediatos.
- 54.-** Ningún trabajador podrá mover o manipular maquinaria o equipo de un departamento o sección sin tener los conocimientos suficientes para ello y la autorización expresa de su jefe.
- 55.-** Los trabajadores deben reportar a la Empresa o a sus representantes las anomalías o desperfectos que observen, así como hacer a está, sugerencias que consideren pertinentes para evitar riesgos a sus compañeros y a las instalaciones de la Empresa.
- 56.-** Los trabajadores sindicalizados deberán guardar respeto debido a sus jefes y compañeros de trabajo.
- 57.-** Todos los trabajadores tienen la obligación de acatar las instrucciones y ordenes de trabajo que les sean dadas por su jefe, la persona autorizada para efecto o por el funcionario adecuado, según el caso; el trabajador deberá externar sus opiniones en relación con el trabajo ordenado, cuando el mismo implique un riesgo para él, para sus compañeros y para las instalaciones de la Empresa.
- 58.-** Los trabajadores deben guardarse respeto mutuo, respetando el uso de sus herramientas y utensilios de trabajo, por tanto, no deberán tomar aquellas que estén asignadas a otro trabajador o bajo su resguardo, el incumplimiento de este artículo será sancionado, de acuerdo con el daño que se ocasiona, pudiendo la Empresa cobrar la herramienta que resulte dañada por un trabajador al que no le pertenezca en uso, o aplicar alguna de las sanciones previstas en este Reglamento Interior de Trabajo.
- 59.-** Los operadores de tableros, en casa de fuerza, tienen la obligación de mantener limpia su área de trabajo y evitar el acceso a esta, a personas ajenas al servicio.
- 60.-** Los ayudantes y mecánicos que presten sus servicios en casa de fuerza, no pueden permanecer dentro de los cuartos de control, salvo en caso de emergencia o de que sean necesarios sus servicios en este lugar.
- 61.-** En aquellos departamentos en donde la Empresa lo determine, los trabajadores tendrán la obligación de hacer un reporte diario de los trabajos desarrollados durante su jornada, mismo que deberán entregar al concluir está a su jefe de sección o departamento, formando esta obligación parte de su trabajo.
- 62.-** Los encargados de pozos de agua potable, dentro de las obligaciones a su cargo, darán especial atención:
- a) Al chequeo de los pozos de agua potable, en forma constante y cuantas veces la Empresa lo determine en cada turno, avisando por radio a casa de fuerza, en cada recorrido y reportando el estado del equipo a su cuidado.

b) Conservar limpia su área de trabajo, teniendo especial cuidado en el aseo e higiene de los pozos, evitando se disponga del agua potable sin instrucciones de la Empresa.

**63.-** A fin de evitar riegos al equipo de trabajo de pozos de agua potable, los encargados de estos no podrán abandonar su lugar de trabajo mientras no llegue su relevo, y darán aviso inmediato a su supervisor para que este tome las medidas pertinentes para relevar al trabajador que se encuentre en este caso.

## **Capítulo V**

### **Sistema de Trabajo y Elección de Personal**

**64.-** La Empresa tendrá las más amplias facultades para establecer los sistemas, métodos, procedimientos de trabajo que considere pertinentes para el logro de sus objetivos, así como estipular sus bases administrativas, modificando unas y otras, cuando lo considere pertinente, de acuerdo con sus propias necesidades, no debiéndose afectar los derechos de los trabajadores, previstos en la Ley Federal del Trabajo y en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Por las necesidades de la operación de cosecha de sal, el Sindicato y la Empresa acuerdan que las plazas de los cuatro operadores que realizan los trabajos de apoyo en el mantenimiento al camino de acarreo, que forman parte de la plantilla del área de Cosecha de Sal, se incorporen al sistema de trabajo de 6 horas establecido para esta área y la de transporte de sal.

De acuerdo a lo establecido en el párrafo anterior, la Empresa tendrá la facultad de programar a los operadores de moto del camino de acarreo de acuerdo a las necesidades de mantenimiento de dicho camino, en los turnos de 6 horas aplicables a este sistema de trabajo, que iniciarán a las 04:00 horas y concluirán a las 22:00 horas, de lunes a sábado de cada semana, acordándose entre las partes que preferentemente se programarán de la siguiente manera:

Turno 1.- (04:00-10:00) Horas 1 Operador

Turno 2.- (10:00-16:00) Horas 2 Operadores

Turno 3.- (16:00-22:00) Horas 1 Operador

Lo anterior se acuerda en razón de que las actividades que llevan a cabo estos trabajadores, operativamente se realizan continuamente para las actividades de cosecha y transporte de sal, y únicamente para efectos administrativos pertenecen al departamento de Equipo Pesado, el cual está adscrito a la Subgerencia de Conservación de la Salina.

El Sindicato manifiesta estar de acuerdo con estos cambios, ya que los cuatro trabajadores que pertenecen a esta área obtendrán los beneficios que tienen quienes laboran en la Subgerencia de Cosecha y Transporte, entendiéndose que seguirán realizando únicamente los trabajos que vienen desarrollando hasta la fecha.



**65.-** Los trabajadores sindicalizados en la Empresa serán:

- a) Trabajadores de planta
- b) Trabajadores eventuales por tiempo determinado
- c) Trabajadores eventuales por obra determinada

**66.-** La Empresa solicitará al Sindicato el personal que necesite para cubrir puestos de nueva creación y vacantes temporales o definitivas que se presenten, si el Sindicato no lo proporciona en un plazo de cinco días, la Empresa lo contratará libremente.

**67.-** Para ser trabajador de la Empresa deberán cubrirse los siguientes requisitos:

- a) Ser contratado en los términos de la cláusula novena del Contrato Colectivo de Trabajo.
- b) Ser mexicano y presentar copia certificada de su acta de nacimiento previo a su contratación.
- c) Tener dieciocho años o en caso contrario, contar con la autorización del padre o tutor y cumplir con lo que establecen los artículos 174 y 176 de la Ley Federal del Trabajo.
- d) Presentar cartilla del servicio militar nacional.
- e) Comprobante de haber cursado la educación primaria.
- f) Aprobar satisfactoriamente los exámenes y pruebas a que los someta la Empresa, tanto para conocer su estado físico como su capacidad para el trabajo; dando al Sindicato copia de la certificación médica correspondiente para los efectos legales que considere pertinentes, de acuerdo con el trabajo a desarrollar.
- g) Ser miembro del Sindicato, o en su caso, afiliarse a él dentro de los siguientes cinco días de la obtención del puesto.
- h) Pasar un periodo de prueba de veinte días.
- i) Entregar la documentación personal requerida y llenar los formatos correspondientes para la contratación.

Los anteriores requisitos no serán exigibles a los trabajadores que se encuentren prestando sus servicios dentro de la Empresa, al entrar en vigor el presente Reglamento Interior de Trabajo.

**68.-** Los trabajadores de nuevo ingreso que sean admitidos al servicio de la Empresa, quedarán sujetos a un periodo de prueba de veinte días. Si hubieren sido contratados para desempeñar un trabajo permanente, se les asignarán las labores de la categoría o categorías que vayan a ejecutar y la Empresa podrá separarlos durante aquel periodo sin responsabilidad alguna para ella, cuando sus servicios no sean satisfactorios. De haber demostrado satisfactoriamente su capacidad en el trabajo, se les asignará el puesto al cual quedarán adscritos de planta y percibirán los salarios tabulados para dichos puestos. Los trabajadores temporales, si fueren contratados para un trabajo cuya duración excede de veinte días, estos primeros veinte días se considerarán como periodo de prueba, y si su capacidad no es satisfactoria, la Empresa podrá separarlos sin responsabilidad para ella dentro de este término.



Si la duración de trabajo fuere de menos de veinte días todo este periodo se considerará como periodo de prueba para los efectos antes dichos, salvo el caso en que Empresa y Sindicato se pongan de acuerdo para ampliar los términos señalados en este artículo.

**69.-** La Empresa no estará obligada a cubrir las vacantes temporales o definitivas que se presenten, cuando las necesidades del trabajo no requieran que se cubra una vacante temporal, o cuando se considere que no es necesario cubrir una vacante definitiva, en uno u en otro caso se estará a lo dispuesto en el capítulo de "Ingresos, Ascensos y Vacantes" del Contrato Colectivo de Trabajo.

**70.-** Cuando se presente una vacante temporal, la Empresa tomará al trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior, siempre y cuando esté capacitado y disponible, sino tuviera trabajador o trabajadores capacitado para desempeñar el puesto se contratará un trabajador o trabajadores eventuales.

Con relación a los ausentismos del personal que labora en Planta de Fuerza de Isla de Cedros derivado de permisos, vacaciones, incapacidades y/o fallas que no sean cubiertas por personal eventual, la Empresa acepta en suplir dichos ausentismos con el personal de base que esta de descanso, siendo obligatorio asistir de acuerdo al rol del departamento.

Se acuerda también entre ambas partes que en caso de que se suscite más de una ausencia en forma simultánea, se realizará transferencia de personal del área de combustible para cubrir alguna de ellas.

El Sindicato y la Empresa aceptan dejar sin efecto lo establecido en la cláusula Vigésima Octava del convenio único correspondiente a la sección de Isla de Cedros celebrado en la pasada revisión contractual 2014, salvo necesidades extraordinarias de la Empresa.

La Empresa asegurará que se respeten los derechos escalafonarios al momento de transferir a personal para que cubra las ausencias temporales en las áreas de Cosecha y Transporte de Sal.

Con el propósito de darle continuidad a las operaciones de cosecha de sal, la Empresa podrá cubrir las ausencias no mayores a tres días en el turno que se presenten, con operadores de la máquina Wirtgen y del camino de acarreo, los cuales podrán prolongarse siempre y cuando por derecho escalafonario les corresponda, de lo contrario, la Empresa deberá transferir a personal de otra área de acuerdo a lo establecido en el párrafo anterior para cubrir dichas ausencias, respetándose los listados de personal capacitado establecido por ambas partes.

**71.-** Las vacantes definitivas serán boletinadas, de acuerdo con el artículo 72 de este Reglamento Interior de Trabajo para conocimiento del Sindicato y de los trabajadores afiliados al mismo, a fin de que los interesados que se consideren capacitados para cubrir la vacante hagan su solicitud por conducto del Sindicato durante las 72 horas siguientes a la publicación del boletín.

**72.-** Para los efectos del artículo anterior, la Empresa redactará un boletín que consistirá en una lista de las vacantes que se susciten con especificación a los departamentos a que correspondan, el cual se



entregará al Sindicato para que este sea el encargado de su publicación y difusión correspondiente entre el personal.

**73.-** Los exámenes teórico-prácticos serán realizados de acuerdo con los trabajos que se desarrollen en el departamento en donde se presente la vacante, a todos los trabajadores que hubieren hecho su solicitud a través del Sindicato para una misma vacante, los exámenes de selección teóricos y prácticos se realizarán por las personas designadas por la Empresa, ante dos representantes de ella y dos del Sindicato, durante los días y horas que programe la primera y de acuerdo con el presente Reglamento Interior de Trabajo, tomando en cuenta el número de solicitudes recibidas, habiéndose citado a los representantes del Sindicato, si sólo se presenta uno de estos, se llevará a cabo el examen.

Tendrán preferencia para presentar el examen y ascender los trabajadores más antiguos de la categoría inmediata inferior, si hay varios trabajadores que demuestren a la Empresa estar igualmente capacitados en los exámenes de selección, ascenderá el que tenga la mayor antigüedad departamental y si esta fuera la misma, ascenderá el que tenga la mayor antigüedad en la Empresa.

En el caso de que ninguno de los solicitantes demuestra a la Empresa en los exámenes contar con la capacidad para ocupar el puesto vacante, esta solicitará nuevamente al Sindicato la propuesta de nuevos candidatos para cubrir dicha vacante en forma definitiva, rigiéndose por lo establecido en el artículo 66 de este Reglamento Interior de Trabajo.

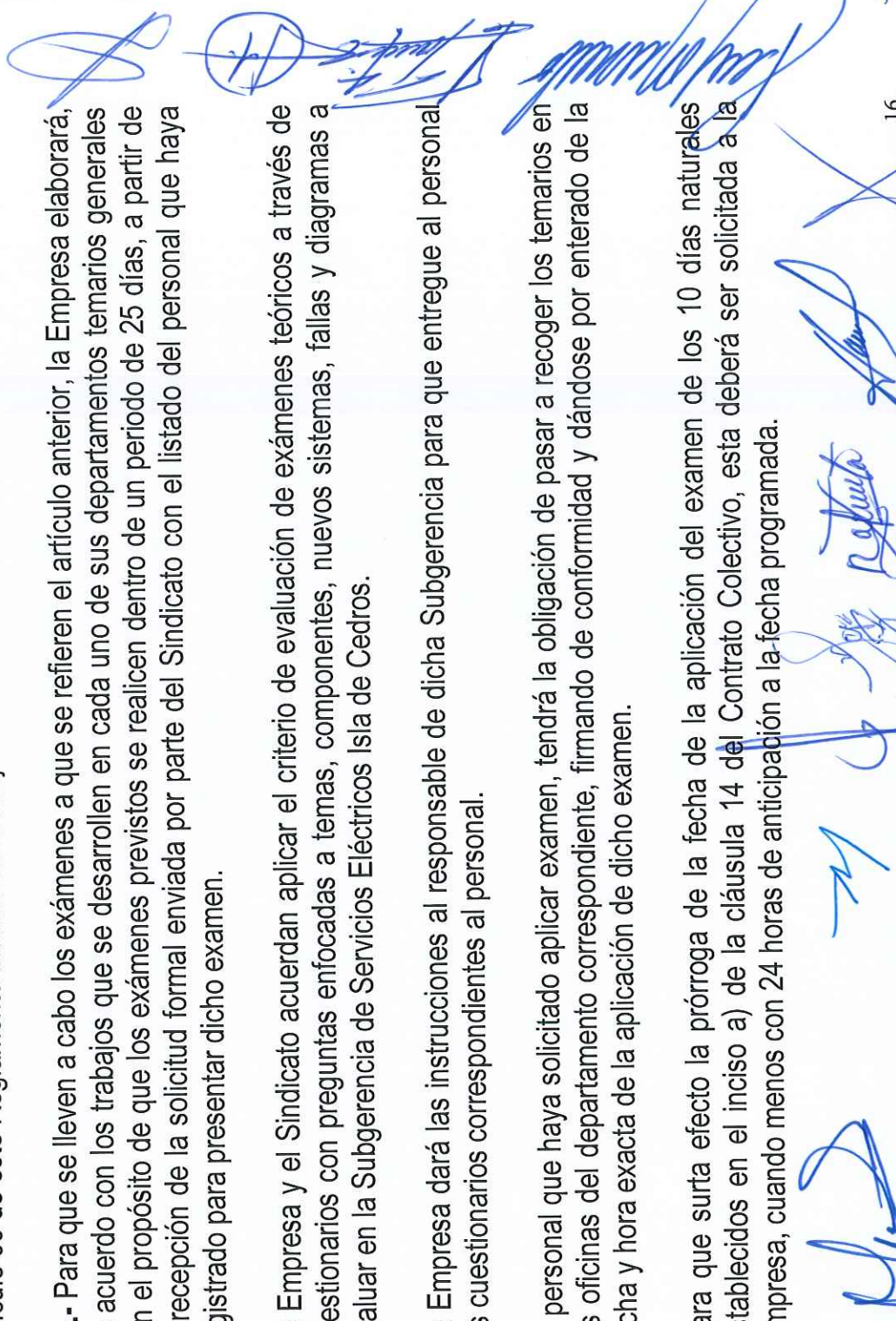
**74.-** Para que se lleven a cabo los exámenes a que se refieren el artículo anterior, la Empresa elaborará, de acuerdo con los trabajos que se desarrollen en cada uno de sus departamentos temarios generales con el propósito de que los exámenes previstos se realicen dentro de un periodo de 25 días, a partir de la recepción de la solicitud formal enviada por parte del Sindicato con el listado del personal que haya registrado para presentar dicho examen.

La Empresa y el Sindicato acuerdan aplicar el criterio de evaluación de exámenes teóricos a través de cuestionarios con preguntas enfocadas a temas, componentes, nuevos sistemas, fallas y diagramas a evaluar en la Subgerencia de Servicios Eléctricos Isla de Cedros.

La Empresa dará las instrucciones al responsable de dicha Subgerencia para que entregue al personal los cuestionarios correspondientes al personal.

El personal que haya solicitado aplicar examen, tendrá la obligación de pasar a recoger los temarios en las oficinas del departamento correspondiente, firmando de conformidad y dándose por enterado de la fecha y hora exacta de la aplicación de dicho examen.

Para que surta efecto la prórroga de la fecha de la aplicación del examen de los 10 días naturales establecidos en el inciso a) de la cláusula 14 del Contrato Colectivo, esta deberá ser solicitada a la Empresa, cuando menos con 24 horas de anticipación a la fecha programada.



**75.-** Los exámenes teóricos serán preparados por la persona o personas que designe la Empresa se elaborarán, de acuerdo con los temarios generales de los trabajos de cada uno de los departamentos, mostrando dicho examen a los dos representantes del Sindicato y los dos representantes de la Empresa 15 minutos antes de su aplicación, a fin de que dicho examen este programado según la plaza que se va a cubrir.

En los exámenes de selección los sinodales serán nombrados en común acuerdo entre Empresa y Sindicato y tomarán en cuenta la capacitación teórica y práctica para la calificación o su valorización; si el cuestionario es impugnado por los sinodales, el examen será aplazado para su revisión y adecuación a los Trabajos correspondientes de la categoría vacante, en un término de 24 horas.

**76.-** Concluidos los exámenes teórico - práctico, se dará a conocer a los sustentantes el resultado de dicha evaluación, en la inteligencia de que para ascender la calificación general mínima de pase será de 70, calificación que podrá modificarse con base en las condiciones que existan en el centro de trabajo, mediante acuerdo entre Empresa y Sindicato, sin que esta exposición sea aplicable a los trabajadores de nuevo ingreso.

Los ascensos estipulados en la cláusula 14 a) y d) del Contrato Colectivo de Trabajo se aplicarán en el Módulo de Administración de Personal del Sistema SAP a más tardar al día siguiente que cada área reporte a Recursos Humanos los resultados aprobatorios de los exámenes aplicados al personal, por lo que la Empresa instruirá a los encargados de área para que reporten los resultados del examen a más tardar el día siguiente de la aplicación práctica.

En los casos de transferencias de personal que asciende para cubrir un puesto de categoría superior, se aplicará a partir de la fecha que se haga efectiva dicha transferencia.

**77.-** Cuando un trabajador ascienda a un puesto de superior categoría por una vacante definitiva, su ascenso por un término de veinte días será considerado como periodo de prueba y dentro de este, si no demuestra aptitud en su trabajo, la Empresa lo regresará sin responsabilidad para ella al puesto y categoría que ocupaba antes del ascenso.

**78.-** Cuando para cubrir una vacante definitiva se hayan presentado solicitudes de trabajadores que tengan igual capacidad y antigüedad, la Empresa podrá otorgar el puesto, tomando en cuenta el record personal del trabajador, por cuanto a su sentido de responsabilidad, comportamiento, asistencia, cuidado y limpieza manifestadas en el desempeño de sus funciones, satisfecho los requisitos de la Ley Federal del Trabajo y Contrato Colectivo de trabajo.

**79.-** La Empresa organizará, de acuerdo con la Ley y las necesidades de trabajo de sus diversas áreas y departamentos, cursos de capacitación y adiestramiento para sus trabajadores sindicalizados, sin afectar el trabajo normal de los trabajadores de la Empresa.



- 80.-** Será la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento la encargada de elaborar los planes y programas necesarios, de acuerdo con el artículo anterior, que deban desarrollarse dentro de la Empresa, dando aviso de ello a las autoridades correspondientes.
- 81.-** La Empresa determinará que personas, técnicos, grupos o instituciones, deberán impartir los cursos de capacitación que hubiere programado con el Sindicato.
- 82.-** Los trabajadores sindicalizados designados deben asistir en forma obligatoria a la capacitación que dé la Empresa a los cursos de capacitación que se impartan para el área, departamento, sección o puesto, en el que se presenten sus servicios.
- 83.-** Cuando un trabajador en capacitación deje de asistir a más de tres clases, demuestre negligencia o falta de interés en los cursos, será dado de baja de estos en forma automática y no podrá volver a intentar capacitarse si no hasta pasado un año de la terminación del curso del cual se le retire, si este fuera continuo o hasta que se imparta un tercer curso igual a aquel en el que se le hubiere dado de baja.
- 84.-** Cuando por acuerdo de Empresa y del Sindicato los cursos de capacitación se impartan durante las horas del servicio, el trabajador está obligado a asistir a dicho curso y cumplir con el horario establecido, en caso contrario ese día le será computado como falta, asimismo, para el personal que acumule más de tres faltas al curso en que estuviere inscrito en un plazo de 30 días, se hará acreedor a la rescisión de la relación individual del trabajo, sin responsabilidad para la Empresa.
- 85.-** Al concluirse el periodo de capacitación, el trabajador estará obligado a sustentar un examen teórico - práctico ante las personas, grupo o instituciones, que lo hubieran impartido, si el examen es aprobado por el sustentante, se le dará por los sinodales una constancia por escrito del resultado obtenido, teniendo derecho el trabajador a capacitarse en puestos de superior categoría, dentro de la línea de ocupación en la que desarrolle su actividad.
- 86.-** Al presentarse una vacante en puestos para los cuales se hubiera capacitado a un trabajador este podrá acreditar su aptitud para la vacante con la simple constancia de su capacitación, si no hubiere más solicitudes, quedando sujeto en este caso únicamente a los 20 días de prueba señalados para el caso de ascenso.
- 87.-** Si hubiere dos o más solicitantes en igualdad de circunstancias, se preferirá para ocupar el puesto vacante al trabajador que hubiere acreditado su capacidad con el comprobante respectivo.
- 88.-** Si una vacante fuere solicitada por dos o más trabajadores con constancia de capacitación, se dará preferencia al más antiguo, de acuerdo con lo previsto en la cláusula 14 del Contrato Colectivo de Trabajo.



## Capítulo VI Seguridad e Higiene

- 89.-** Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo y en la cláusula 55 del Contrato Colectivo de Trabajo, se organizará una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, que estará integrada por representantes del Sindicato y de la Empresa y un médico que esta proporcionará.
- 90.-** La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, tendrá por objeto estudiar los problemas relacionados con la seguridad de los trabajadores, con el cuidado de los elementos de proceso y trabajo de la Empresa en el centro industrial, a fin de proporcionar las medidas necesarias para la seguridad general y vigilar la ejecución de las obligaciones contenidas en estos capítulos y en las actas que se deriven de los recorridos.
- 91.-** A fin de cumplir con su objetivo la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene llevará a cabo recorridos por el centro de trabajo, en la forma que se determine, estando obligada a levantar un acta en la que haga constar el día y la hora del recorrido, las personas que lo realizaron, los departamentos visitados, las observaciones hechas y las medidas que se propongan para evitar riesgos de los trabajadores en la áreas recorridas, misma que deberán firmar los integrantes de la comisión, enviando por correo electrónico dicha acta a todo el personal que tiene relación y participación al respecto, asimismo, llevará a cabo la difusión a través del portal de comunicación interna essanet (10.1.1.4/essanet), quedando el acta original a resguardo de la Comisión para los efectos del control y vigilancia de Ley.
- 92.-** La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene tendrá también la obligación de vigilar los procesos de cloronización de los pozos de agua potable.
- 93.-** La Empresa, tomando en consideración su experiencia y necesidades de trabajo, así como las proposiciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, dictará las medidas de higiene y seguridad pertinentes para el uso de aparatos protectores que esta misma proporcione, e impartirá los cursos que considere necesarios para la prevención de accidentes, seguridad industrial e higiene laboral, así como primeros auxilios.
- 94.-** Las medidas de seguridad e higiene y los cursos a que se refiere el artículo anterior, son obligatorios para todos los trabajadores sindicalizados.
- 95.-** Todos los trabajadores tendrán la obligación de usar la ropa o utensilios de protección indicados en el Contrato Colectivo de Trabajo, en este reglamento o por indicación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, en las áreas de trabajo en que estos sean necesarios en los términos del presente Reglamento Interior de Trabajo, para evitar riesgos que se puedan producir por la falta del uso debido de los mismos.
- 96.-** El trabajador será responsable de la pérdida o destrucción total o parcial, por descuido, negligencia o mal uso del equipo de protección que se le hubiere proporcionado.

El importe del mismo le será descontado de su salario semanal, de acuerdo con lo que fije la Empresa, en términos de la Ley Federal del Trabajo.

**97.-** El equipo de protección que se entregue al trabajador para su uso personal, le será canjeado por otro cuando esté deteriorado o inutilizado por el servicio prestado, contra la entrega del inservible; cuando exista pérdida o daño que motive el trabajador se estará a lo dispuesto en el artículo 96 del presente Reglamento Interior de Trabajo.

**98.-** La Empresa dará a resguardo audífonos protectores a los trabajadores que presten sus servicios en la planta de fuerza motriz, asimismo, proporcionará gafas, respiradores, capote, botas, protectores de hule y demás equipo de protección, cuando los mismos sean necesarios para el desempeño de las labores, de acuerdo con lo que determine la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, artículos que se le proporcionarán al trabajador mediante un vale de resguardo, que le será devuelto previa entrega de los utensilios solicitados.

**99.-** La Empresa instalará en lugares donde determine la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, cuando esta lo considere necesario, zonas de sanitarios para el uso del personal.

**100.-** Los trabajadores deberán notificar de inmediato a sus jefes, los accidentes de trabajo que sufran, así como las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

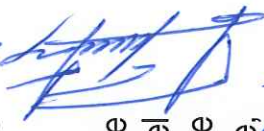
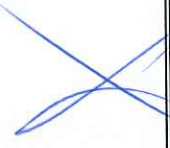
Asimismo, el jefe del departamento o supervisor dará de inmediato aviso necesario en caso de accidente de trabajo para la atención correspondiente del accidentado.

**101.-** A fin de llevar un control de la salud de los trabajadores sindicalizados de la Empresa, estos están obligados a sujetarse a un examen médico anual que se les practicará por el médico que la Empresa indique, de acuerdo con el calendario que por departamentos elabore esta, indicando día y hora para los exámenes respectivos.

La Empresa y el Sindicato acuerdan contratar conjunta y coordinadamente los servicios profesionales de especialistas en la materia para conocer las condiciones de seguridad, así como la evaluación del personal expuesto al ruido que laboran en Casa de Fuerza, con el propósito de determinar el nivel de ruido efectivo al que se exponen estos trabajadores y con base en el dictamen que al efecto resulte, acordar las acciones que deberán implementarse.

La Empresa informará al el Sindicato de manera oportuna los resultados obtenidos para que se hagan del conocimiento al personal que labora en dicha área de la empresa.

**102.-** Los trabajadores tienen la obligación de auxiliar a sus compañeros en caso de accidente, para lo cual deberán dar aviso inmediato del mismo.



**103.-** La Empresa instalará botiquines en los departamentos o lugares de trabajo que indique la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, de los que solo podrán hacer uso directo los trabajadores en general en caso de emergencia, siempre y cuando las lesiones sean leves y no ameriten asesoría médica.

## **Capítulo VII**

### **Descanso, Vacaciones y Permisos**

**104.-** Por cada seis días de trabajo, los trabajadores disfrutarán de un día de descanso semanal con goce de sueldo, que será de preferencia el domingo, cuando lo permitan las labores de la Empresa, de acuerdo con lo previsto en el Contrato Colectivo.

**105.-** Cuando las labores se desarrollen en la planta de fuerza motriz y bombas de agua potable, el descanso semanal de los trabajadores correspondiente será por rol, consecuentemente el domingo se laborará como día normal de trabajo.

**106.-** Cuando las necesidades de trabajo de la Empresa lo requieren, esta podrá implantar el trabajo normal en domingo en otras actividades distintas de las indicadas en el anterior artículo, dando a los trabajadores su día de descanso durante la semana y poniéndose de acuerdo previamente Empresa y Sindicato.

**107.-** En caso de que la Empresa lo requiera, los trabajadores deberán laborar en su día de descanso semanal u obligatorio, en este caso los jefes de departamento o personas que corresponda, se preferirán los roles correspondientes con 48 horas de anticipación, excepto en casos imprevistos de emergencia o fuerza mayor haciéndolo del conocimiento de los trabajadores designados para dicho trabajo, se deberá dar preferencia para el mismo, en igualdad de circunstancias y disponibilidad a los trabajadores de base respecto de los eventuales.

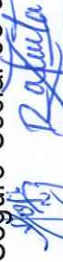
Son días de descanso obligatorios, además de los establecidos en la Ley Federal del Trabajo, los que se indican en el Contrato Colectivo de Trabajo correspondientes.

**108.-** Cuando un trabajador labore en días de descanso semanal o en los días festivos indicados en el artículo anterior, percibirán su salario doble.

**109.-** La Empresa en acuerdo con los trabajadores, formularán el rol de vacaciones con la anticipación oportuna y una vez aprobado este, según lo especificado en el Contrato Colectivo de Trabajo, se le dará copia del mismo al Sindicato, quedando sujetos los trabajadores a los periodos de vacaciones establecidos en él. En caso de que un trabajador no haya dado fecha en que disfrutara su periodo vacacional, dentro de las fechas límites acordadas, la Empresa le asignará una.

**110.-** Si un trabajador está enfermo un día anterior al que debe de empezar a disfrutar su periodo de vacaciones, justificada su enfermedad por el médico del Seguro Social se alterará en relación con él,



 *Rafaela*

exclusivamente el rol de vacaciones a que se refiere el artículo anterior, a fin de que este comience a disfrutarlas hasta que se dé de alta por el médico mencionado.

**111.-** Cuando por necesidades de trabajo, la Empresa requiera que un trabajador labore durante sus vacaciones, pagará a este tiempo doble por los días trabajados.

**112.-** Los trabajadores podrán disfrutar de dos clases de permisos para faltar a sus labores: permisos con goce de sueldo y permisos sin goce de sueldo, los primeros serán para el caso de pérdida familiar, alumbramiento de esposa o concubina y para comisiones sindicales; los segundos estarán limitados a los términos de la cláusula 39 del Contrato Colectivo de Trabajo.

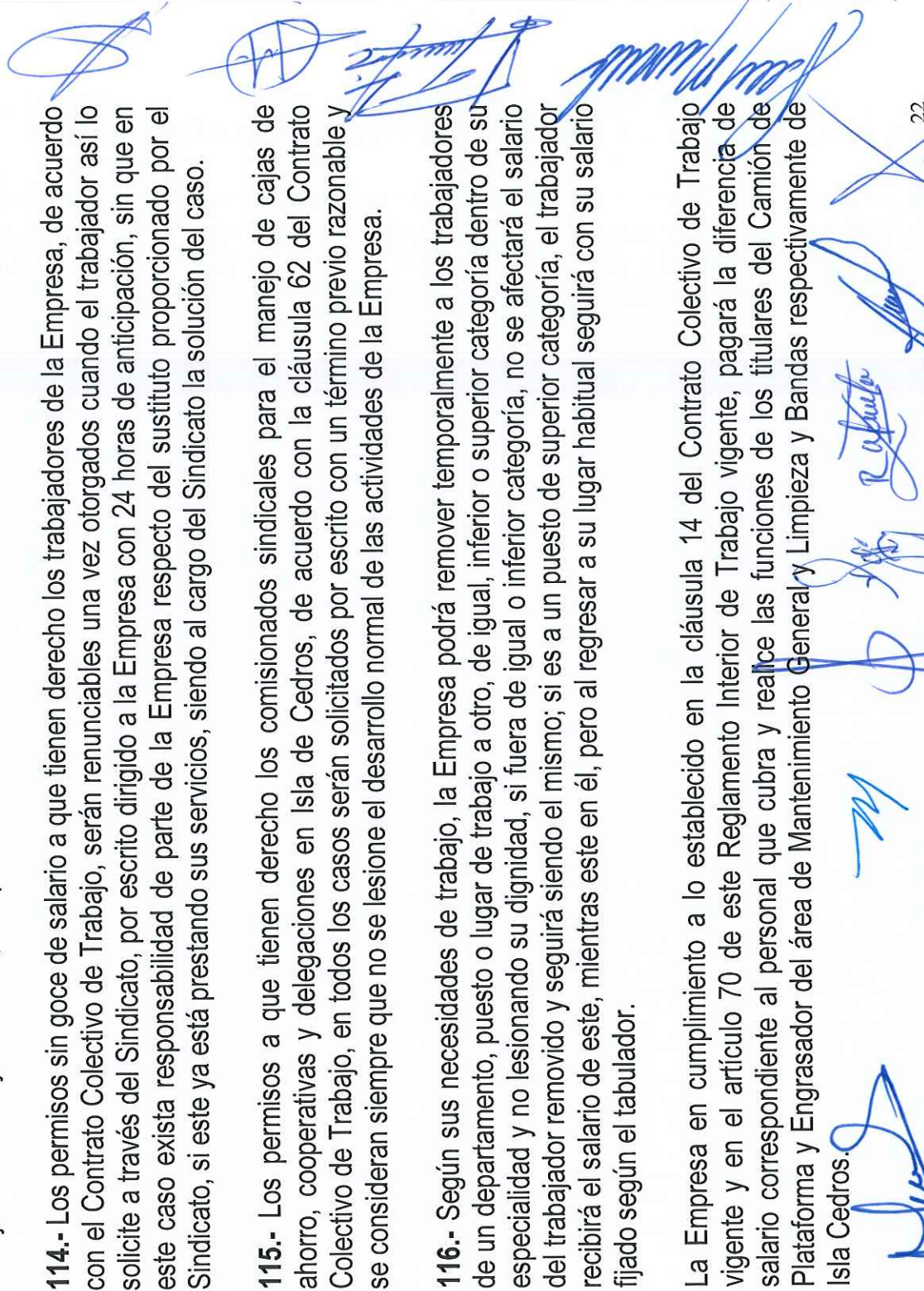
**113.-** Para el otorgamiento de los permisos a que se refiere el artículo anterior, en caso de fallecimiento de los familiares del trabajador o alumbramiento de esposa o concubina, este deberá proporcionar a la Empresa constancia escrita que acredite dicho suceso, quien autorizará al trabajador a faltar a sus labores, en términos de lo dispuesto en la cláusula 38 del Contrato Colectivo de Trabajo. Por lo anterior, en un término perentorio el trabajador deberá presentar ante la Empresa la documentación correspondiente del suceso que motivó el permiso; si no se prueba aquel, se computarán las faltas del trabajador como injustificadas, independientemente de considerar su actitud como falta de probidad.

**114.-** Los permisos sin goce de salario a que tienen derecho los trabajadores de la Empresa, de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo, serán renunciables una vez otorgados cuando el trabajador así lo solicite a través del Sindicato, por escrito dirigido a la Empresa con 24 horas de anticipación, sin que en este caso exista responsabilidad de parte de la Empresa respecto del sustituto proporcionado por el Sindicato, si este ya está prestando sus servicios, siendo al cargo del Sindicato la solución del caso.

**115.-** Los permisos a que tienen derecho los comisionados sindicales para el manejo de cajas de ahorro, cooperativas y delegaciones en Isla de Cedros, de acuerdo con la cláusula 62 del Contrato Colectivo de Trabajo, en todos los casos serán solicitados por escrito con un término previo razonable y se consideraran siempre que no se lesione el desarrollo normal de las actividades de la Empresa.

**116.-** Según sus necesidades de trabajo, la Empresa podrá remover temporalmente a los trabajadores de un departamento, puesto o lugar de trabajo a otro, de igual, inferior o superior categoría dentro de su especialidad y no lesionando su dignidad, si fuera de igual o inferior categoría, no se afectará el salario del trabajador removido y seguirá siendo el mismo; si es a un puesto de superior categoría, el trabajador recibirá el salario de este, mientras este en él, pero al regresar a su lugar habitual seguirá con su salario fijado según el tabulador.

La Empresa en cumplimiento a lo establecido en la cláusula 14 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente y en el artículo 70 de este Reglamento Interior de Trabajo vigente, pagará la diferencia de salario correspondiente al personal que cubra y realice las funciones de los titulares del Camión de Plataforma y Engrasador del área de Mantenimiento General y Limpieza y Bandas respectivamente de Isla Cedros.



La Empresa está de acuerdo en que el personal femenino que labora en el departamento de Descarga de Barcazas en Isla de Cedros, desarrolle trabajos en los puestos de Operador de Conveyor de Segunda (Palomar), Operador Pluma Winch y Operador de Barcazas (Barcadero) previo entrenamiento y evaluación para desarrollar los puestos antes mencionados, lo anterior, independientemente de que otra trabajadora se encuentre realizando labores de trabajos generales de Muelle (Auxiliar) en dicha área.

**117.-** Los trabajadores laborarán en sus días de descanso semanal u obligatorio, cuando la Empresa lo requiera por escrito para ello, solo quedan relevados de esta obligación en los días 1ro. de mayo, sin embargo, estos días trabajarán los trabajadores a cargo de las bombas de agua potable y de la planta de fuerza motriz, en caso de fuerza mayor, Empresa y Sindicato convendrán en el número de trabajadores necesarios.

**118.-** Con excepción de los trabajadores con cargo en el Comité Ejecutivo del Sindicato y de los delegados de esta en Isla de Cedros que gozarán de permiso mientras duren en el ejercicio de funciones sindicales, todos los demás trabajadores que requieran de un permiso para efecto de representación sindical, en cajas de ahorro, manejo de cooperativas, delegación o comisiones sindicales deberán solicitar dicho permiso por conducto del Sindicato cuando menos con 48 horas de anticipación al inicio de este, excepto en casos de emergencia en que Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo, precisando el número de personas que lo soliciten, su nombre, cargos en la Empresa, turnos de trabajo, efectos del permiso y duración de este, que se concederá en las condiciones previstas en el artículo 115 de este Reglamento, estos primeros serán sin goce de sueldo.

### Capítulo VIII Relaciones y Medidas Disciplinarias

**119.-** La Empresa se obliga:

- a) A que sus empleados no restrinjan sus derechos de los trabajadores sindicalizados consignados en el Contrato Colectivo de Trabajo y en las Leyes respectivas.
- b) A proporcionar a sus trabajadores los elementos necesarios de protección, así como las instrucciones adecuadas para su seguridad, en casos de que tengan que trabajar en lugares insalubres o peligrosos.
- c) A dar al Sindicato la intervención prevista en el artículo 127 de este Reglamento Interior de Trabajo, en caso de aplicación de medidas disciplinarias al personal sindicalizado.
- d) A que los trabajadores de confianza traten al personal sindicalizado con decencia y respeto.

**120.-** El personal sindicalizado deberá abstenerse de:

- A. Ejecutar actos que pongan en peligro su seguridad personal, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como las instalaciones de la Empresa.
- B. Desobedecer las órdenes que les sean dadas en términos de los artículos 36 y 57 de este Reglamento Interior de Trabajo.



- C. Faltar al respeto a sus compañeros de trabajo y a los representantes de la Empresa.
- D. Registrar tarjetas de control de asistencia ajenas, suplantando a sus compañeros de trabajo o pedir a estos que lo hagan por él.
- E. Faltar al trabajo sin falta justificada o sin permiso de la Empresa.
- F. Sustraer útiles de trabajo, materia prima o elaborada, sin permiso de la Empresa.
- G. Salir del área de trabajo sin permiso escrito del representante de la Empresa, del jefe inmediato o de la persona autorizada, que se dé por duplicado para que el trabajador conserve la copia de este, así como visitar otros departamentos o áreas de trabajo y hacer reuniones, juntas o platicar con otros trabajadores distrayéndolos de sus labores.
- H. Portar armas de cualquier clase en el centro de trabajo.
- I. Suspender las labores sin autorización de la Empresa aun cuando los trabajadores permanezcan en sus puestos, excepto cuando se trata de huelga declarada y notificada legalmente.
- J. Hacer rifas, colectas o efectuar transacciones de cualquier género, en el lugar de trabajo durante las horas de labor.
- K. Hacer cualquier clase de propaganda en horas de trabajo dentro del centro de labores.
- L. El concurrir el trabajador bajo la influencia de bebidas embriagantes, drogas, enervantes, así como introducir al centro de trabajo bebidas embriagantes, drogas, enervantes o sustancias peligrosas.
- M. Fumar en el lugar de trabajo cuando haya en él material inflamable o donde lo determine la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- N. Entrar o permanecer en el centro de trabajo fuera de las horas de su jornada, sin autorización de la Empresa.
- O. Recibir visitas en el trabajo y tratar asuntos personales durante las horas de labor, excepto con autorización de la Empresa.
- P. Ejecutar actos contrarios a los previstos en el presente Reglamento Interior de Trabajo, en el Contrato Colectivo de Trabajo y en La Ley.

121.- Las prohibiciones consignadas en el artículo precedente tienen por objeto evitar los olvidos, descuidos, errores y omisiones del trabajador, a fin de corregirlas, excitando en este su sentido de responsabilidad, razón por lo que tomando en consideración las circunstancias que, en cada caso, concurren en la violación de alguna de las disposiciones o prohibiciones consignadas en el presente Reglamento o la gravedad de las mismas, se establecen las medidas disciplinarias a que se harán acreedores, con un fundamento en la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

122.- El trabajador o trabajadores que infrinjan las normas que establecen: La Ley, el Contrato Colectivo de Trabajo, el presente Reglamento y las disposiciones que con carácter obligatorio dicten los representantes de la Empresa, se harán acreedores a las siguientes medidas disciplinarias:

- A.- Amonestación escrita con copia al Sindicato.
- B.- Suspensión temporal al trabajador, sin goce de sueldo.

La suspensión temporal del trabajador sin goce de sueldo, en ningún caso podrá ser de más de 8 días consecutivos.

**123.-** La Empresa a su criterio, aplicará las medidas disciplinarias establecidas en el artículo anterior, sin que dichas medidas que están enunciadas restrinjan la facultad de la Empresa para rescindir la relación individual de trabajo, de acuerdo con la Ley y este Reglamento.

**124.-** Las suspensiones previstas en el artículo 122, se aplicarán al trabajador dentro de los 30 días hábiles siguientes a aquel en que la falta sea conocida por la Empresa. Si no se aplicaren durante este periodo, la sanción será nula para el infractor.

**125.-** Las suspensiones podrán ser hasta por 8 días consecutivos sin goce de sueldo, en los siguientes casos:

- a) No ejecutar el trabajo ordenado, con base en las razones estipuladas en el artículo 50 del Reglamento Interior de Trabajo.
- b) Falta de disciplina y orden en el lugar de trabajo cuya gravedad no amerita la rescisión del contrato, de acuerdo con la Ley.
- c) Falta de aseo en el lugar de trabajo imputable al trabajador, de acuerdo con lo establecido en el artículo 47 de este Reglamento.
- d) Acumular dos amonestaciones consecutivas en un periodo de 30 días naturales.
- e) Las demás violaciones al presente Reglamento Interior de Trabajo, al Contrato Colectivo de Trabajo, a las órdenes giradas o a La Ley, análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de consecuencias semejantes.

**126.-** Las suspensiones establecidas, se aplicarán al trabajador que se hubiere hecho acreedor a ello, tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y solo podrá imponerse al máximo de las suspensiones previstas, en caso de reincidencia del trabajador en un término de 30 días hábiles.

**127.-** Las medidas disciplinarias establecidas en este Reglamento Interior de Trabajo, se aplicarán por la Empresa, con notificación por escrito al Sindicato y al trabajador sancionado, que se dará con un mínimo de tres días hábiles antes del inicio de la suspensión.

El Sindicato puede, en representación del trabajador, hacer todas las aclaraciones necesarias y si se justifica la falta, a satisfacción de la Empresa, esta puede dejar sin efecto la sanción decretada, pero si ya se hubiera aplicado, se le pagarán al trabajador los días que haya estado suspendido.

**128.-** Si el trabajador fuera suspendido, de acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo, por tres veces en seis meses, la cuarta violación sancionable, será motivo de la rescisión de la relación individual de trabajo del infractor, sin responsabilidad para la Empresa.

Cuando el trabajador no justifique alguna falta de asistencia podrá ser sancionado conforme el artículo 122 numeral A, de este Reglamento Interior de Trabajo, quedando claro que en ninguna forma se limitará la facultad que tiene la Empresa, conforme la Ley, de rescindir la relación individual del trabajador, por más de tres faltas en un periodo de 30 días naturales.

**129.-** Las violaciones de las obligaciones previstas en el artículo 120 de este Reglamento Interior de Trabajo podrán ser sancionadas en términos del artículo 122 o con la rescisión de la relación individual de trabajo, según su importancia y de acuerdo con lo dispuesto por La Ley, por el Contrato Colectivo de Trabajo o por este Reglamento Interior de Trabajo; igual procedimiento se seguirá en caso de violaciones análogas, con efectos semejantes.

## Capítulo IX EscalaFón

**130.-** La Empresa elaborará un escalaFón de los trabajadores sindicalizados de planta a su servicio, en el que precisará:

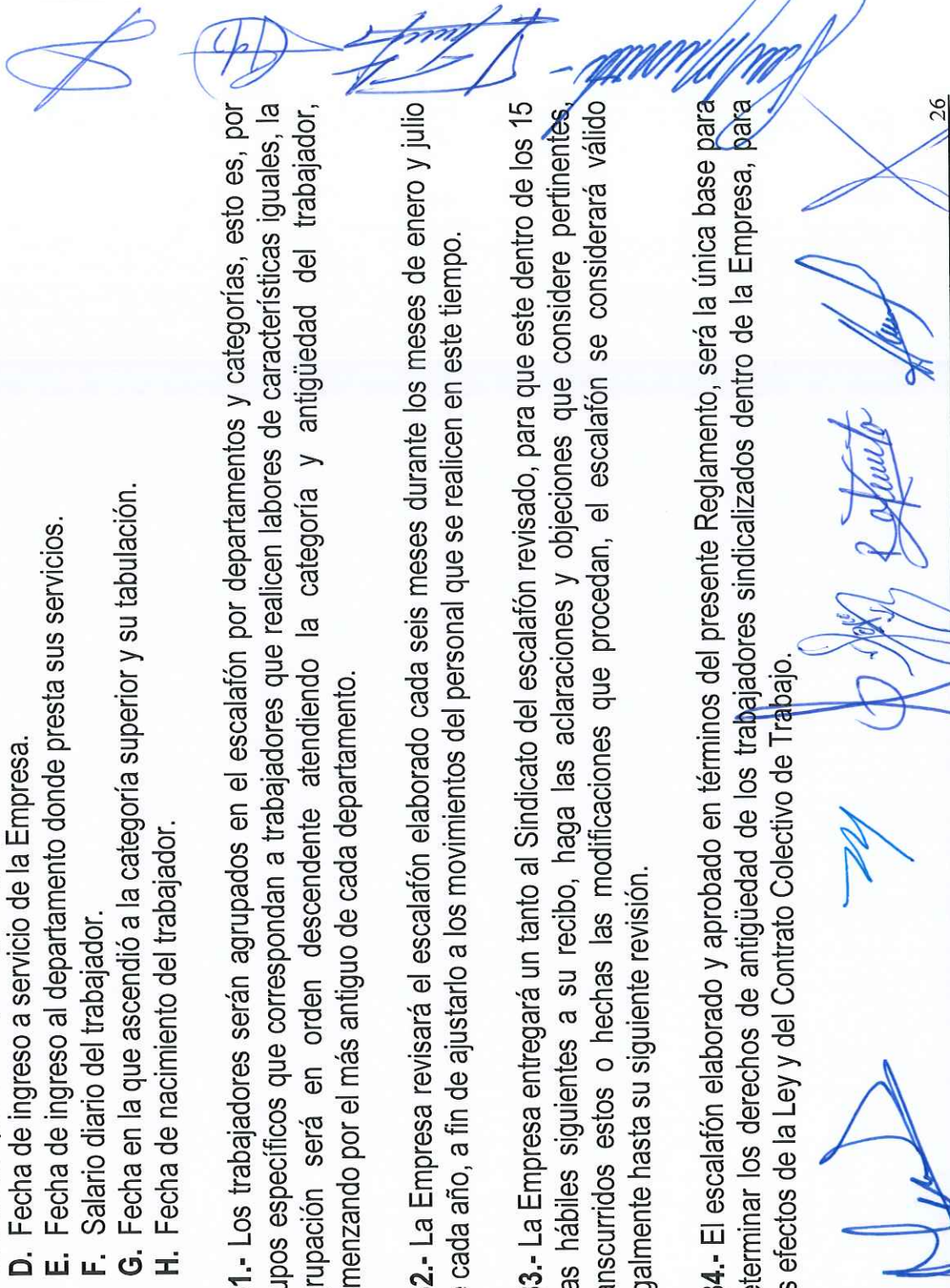
- A. Nombre del trabajador.
- B. Número de ficha del trabajador, consistente en el número que se le asigne para fines de identificación.
- C. Puesto que desempeña y categoría.
- D. Fecha de ingreso a servicio de la Empresa.
- E. Fecha de ingreso al departamento donde presta sus servicios.
- F. Salario diario del trabajador.
- G. Fecha en la que ascendió a la categoría superior y su tabulación.
- H. Fecha de nacimiento del trabajador.

**131.-** Los trabajadores serán agrupados en el escalaFón por departamentos y categorías, esto es, por grupos específicos que correspondan a trabajadores que realicen labores de características iguales, la agrupación será en orden descendente atendiendo la categoría y antigüedad del trabajador, comenzando por el más antiguo de cada departamento.

**132.-** La Empresa revisará el escalaFón elaborado cada seis meses durante los meses de enero y julio de cada año, a fin de ajustarlo a los movimientos del personal que se realicen en este tiempo.

**133.-** La Empresa entregará un tanto al Sindicato del escalaFón revisado, para que este dentro de los 15 días hábiles siguientes a su recibo, haga las aclaraciones y objeciones que considere pertinentes, transcurridos estos o hechas las modificaciones que procedan, el escalaFón se considerará válido legalmente hasta su siguiente revisión.

**134.-** El escalaFón elaborado y aprobado en términos del presente Reglamento, será la única base para determinar los derechos de antigüedad de los trabajadores sindicalizados dentro de la Empresa, para los efectos de la Ley y del Contrato Colectivo de Trabajo.



En el caso del personal que haya disfrutado de un permiso especial o haya sido acreedor a una rescisión de contrato y se le haya reinstalado, la Empresa y el Sindicato acordarán lo relacionado a sus derechos escalafonarios aplicables, para efectos de ascensos por vacantes.

**135.-** Los trabajadores sindicalizados tendrán derecho a retirarse en forma voluntaria de la Empresa, sin perjuicio de sus derechos en los siguientes casos:

- A.** Cuando el trabajador tenga 20 años cumplidos de servicios consecutivos en la Empresa.
- B.** Cuando teniendo 60 años o más de edad cumplidos, el trabajador hubiera prestado sus servicios a la Empresa durante al menos 10 (diez) años consecutivos.
- C.** Cuando teniendo 55 años de edad cumplidos, el trabajador hubiera prestado sus servicios a la Empresa durante 20 (veinte) años consecutivos.
- D.** Cuando teniendo 50 años de edad cumplidos, el trabajador hubiera prestado sus servicios a la Empresa durante 30 (treinta) años consecutivos.

En todos los casos gozarán de las prestaciones previstas en la cláusula 57 del Contrato Colectivo de Trabajo.

## **Capítulo X** **Becas**

**136.-** Con el propósito de ayudar a la formación de los hijos, dependientes de los trabajadores sindicalizados, la Empresa concederá las becas estipuladas en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo.

**137.-** Las becas concedidas por la Empresa serán única y exclusivamente para los hijos (as) dependientes no mayor de 25 años de edad de sus trabajadores de planta sindicalizados.

**138.-** El Comité Ejecutivo del Sindicato deberá proponer los candidatos para las becas, mediante solicitudes dirigidas al departamento de Recursos Humanos de la Empresa que deberán contener:

- a)** Nombre y apellido del candidato.
- b)** Nacionalidad y lugar de nacimiento.
- c)** Nombre completo del trabajador, precisando el puesto que ocupa en la Empresa.
- d)** Grado escolar al cual vaya a inscribirse el candidato.
- e)** Especialidad, escuela o facultad, donde vaya a realizar los estudios, la misma que deberá ser una institución autorizada por el estado, indicado el número de años que comprende la especialidad a seguir, a toda solicitud deberá acompañarse de constancia de estudios del ciclo a cursar y boleta de calificación del ciclo terminado.

**139.-** El becario tendrá en todo tiempo mientras dure la beca la obligación de mantener un promedio de calificación mínimo de 8, o su equivalente en letra calificativa, según el plan que se siga en su escuela o

institución; asistir regularmente a clases y no reprobar ninguna materia, dando satisfacción de ello a la Empresa al termino de cada periodo escolar.

**140.-** Las becas concedidas, se terminarán:

- a) Por muerte del becario.
- b) Por haberse reprobado una materia en el periodo escolar.
- c) Porque el becario baje su promedio general en el periodo escolar, del mínimo de 8, establecido en este Reglamento Interior de Trabajo.
- d) Por terminación de la etapa educacional para la cual se haya concedido la beca.
- e) Por rescisión de la relación individual de trabajo del padre o madre del becario en la Empresa, desde el momento en que esta haga efectiva dicha rescisión.
- f) Cuando el trabajador deje de pertenecer a la Empresa por cualquier causa distinta de la rescisión prevista en el inciso anterior.
- g) Cuando el padre o madre del becario pase a ser empleado de confianza de la Empresa.

**141.-** Para determinar cuál o cuáles de los candidatos propuestos serán los beneficiarios con la beca, se escogerá a los de calificaciones más altas y en casos de igualdad de calificaciones, por sorteo entre los candidatos.

**142.-** Se formará una comisión con dos representantes del Sindicato y dos de la Empresa, para determinar o resolver cualquier situación no prevista en este capítulo y para vigilar en todo momento que se cumpla con los requisitos y los objetivos señalados.

**143.-** En caso de fallecimiento de un trabajador que tenga algún hijo gozando de una beca este continuara becado en los términos en que se otorgó esta siempre y cuando no se encuentre en los casos previstos por el artículo 140 de este Reglamento Interior de Trabajo.

## **Capítulo XI**

### **Tiendas a Cargo de la Empresa**

**144.-** Para comodidad de los trabajadores de la Empresa, las tiendas a cargo de esta en Guerrero Negro, B.C.S. y en Isla de Cedros, B.C., permanecerán abiertas de lunes a sábado, dentro de los horarios que la Empresa estipule y que podrán alterarse por esta según las condiciones existentes, con intervención del Sindicato.

**145.-** Para la compra en las tiendas indicadas, la Empresa, a través de su departamento de Recursos Humanos, dará a sus trabajadores una credencial con fotografía del propio trabajador.

**146.-** Las credenciales expedidas solo podrán ser usadas por el trabajador y sus dependientes económicos registrados ante la Empresa, y si dichas credenciales se encuentran en manos de otras personas, les serán recogidas por el personal a cargo de las tiendas y se sancionara al trabajador titular

con una suspensión de 15 días en sus derechos para adquirir mercancía en las mismas, suspensión que se hará extensiva a los familiares autorizados, y si reincide se podrá suspender por un término mayor o cancelar definitivamente a juicio de la Empresa y Sindicato.

**147.-** En caso de pérdida de una credencial, el trabajador deberá dar aviso inmediato al departamento de Recursos Humanos, para evitar la sanción prevista en el artículo anterior.

**148.-** Las credenciales a que se refiere el presente capítulo se sustituirá por dos motivos, el primero es por deterioro o falla de la tarjeta y el segundo es por pérdida o extravío.

**149.-** Los usuarios de las tiendas a cargo de la Empresa, deberán cuidar que se haga buen uso de las instalaciones habidas en ellas, de que las mercancías que se expendan no se desperdicien, descorchen, desempaquen o destruyan sin uso beneficioso.

**150.-** Las mercancías que se expenden en las tiendas a cargo de la Empresa, son para el consumo exclusivo del trabajador y de sus familiares que dependen de él, ya que las mismas se les venderán sin ningún lucro, consecuentemente queda prohibida determinadamente su reventa, por lo que el trabajador al que se le sorprenda o compruebe que se surte mercancía para revenderla o lucrar con ella, se hará acreedor a la rescisión de su relación individual de trabajo, sin responsabilidad para la Empresa por la falta de probidad.

**151.-** Tanto los trabajadores como sus familiares tienen la obligación de respetar las normas de disciplinas y funcionamiento que dicte la administración de las tiendas, misma que se dan a conocer en lugares visibles a la entrada de estas.

**152.-** La trasgresión a la norma de disciplinas y funcionamiento de tiendas a que se refiere el artículo anterior será motivo de sanción, de acuerdo con el artículo 146 del presente Reglamento Interior de Trabajo, independientemente de que en el momento se niegue de inmediato el servicio al infractor.

**153.-** Al trabajador que dejó de laborar en la Empresa, y se le otorga el servicio de tienda, de acuerdo con lo establecido en la cláusula 82 (último párrafo) del Contrato Colectivo de Trabajo, deberá presentar anualmente copia de identificación y comprobante de domicilio en las oficinas de Recursos Humanos, esto para actualización del sistema de tienda y renovar la credencial con fotografía que se le proporciona.

### Transitorios

**Primero.** - El presente Reglamento Interior de Trabajo deroga y deja sin efecto las disposiciones que contenga cualquier otro anterior firmado por las partes.

**Segundo.** - Las partes están conformes en que las firmas del presente instrumento, queda satisfecho lo previsto en la cláusula 66 del Contrato Colectivo de Trabajo y en el convenio celebrado por la Empresa y Sindicato.

**Tercero.** - Este Reglamento Interior de Trabajo tendrá vigencia por tiempo indefinido, hasta que Empresa y Sindicato, en forma expresa, revisen y modifiquen su articulado.

**Cuarto.** - Este Reglamento Interior de Trabajo será depositado en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con el artículo anterior.

**Quinto.** - El presente Reglamento Interior de Trabajo, se firma en la Ciudad de Guerrero Negro, B.C.S., a los 26 días del mes de abril del dos mil veintiuno.

**Por Exportadora de Sal, S.A. de C.V.**



**Lic. Jesús Martínez Torres**  
Director de Administración y Finanzas



**Ing. Cesar Oswaldo Martínez Villavicencio**  
Director de Mantenimiento y Obra Pública

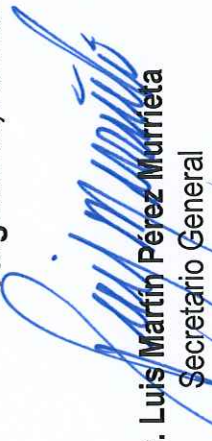


**Lic. Arturo López Villavicencio**  
Director de Producción



**Lic. Isis Noemi Cota Domínguez**  
Subgerente de Recursos Humanos

**Por el Sindicato Industrial de Trabajadores Salineros, Marineros, Maquinistas, Cargadores, Similares y Conexos de la Baja California.**



**Sr. Luis Martín Pérez Murrrieta**  
Secretario General



**Sr. Francisco Xavier Talamantes Romero**  
Secretario de Trabajo y Conflictos



**Sr. Baldomero Juárez Avalos**  
Secretario del Interior



**Sr. Marco Aurelio Ángel García**  
Secretario del Exterior



**Sr. Ramiro López Villavicencio**  
Secretario de Previsión Social



**Sr. Homero Navarro Rousseau**  
Secretario Tesorero



**Sr. Rafael Martín Zazueta Moreno**  
Secretario de Actas

**ANEXO 1**  
**REGlamento INTERNO PARA OPERADORES DEL DEPARTAMENTO**  
**DE EQUIPO PESADO DE EXPORTADORA DE SAL, S.A. DE C.V.**

Se establece el presente Reglamento Interno para dar cumplimiento a lo acordado entre Empresa y Sindicato en la cláusula séptima del convenio único aplicable a la sección de Guerrero Negro, celebrado en la revisión contractual 2020, en cuanto a las diversas condiciones de trabajo de los operadores del departamento de Equipo Pesado del Centro de Trabajo de Guerrero Negro.

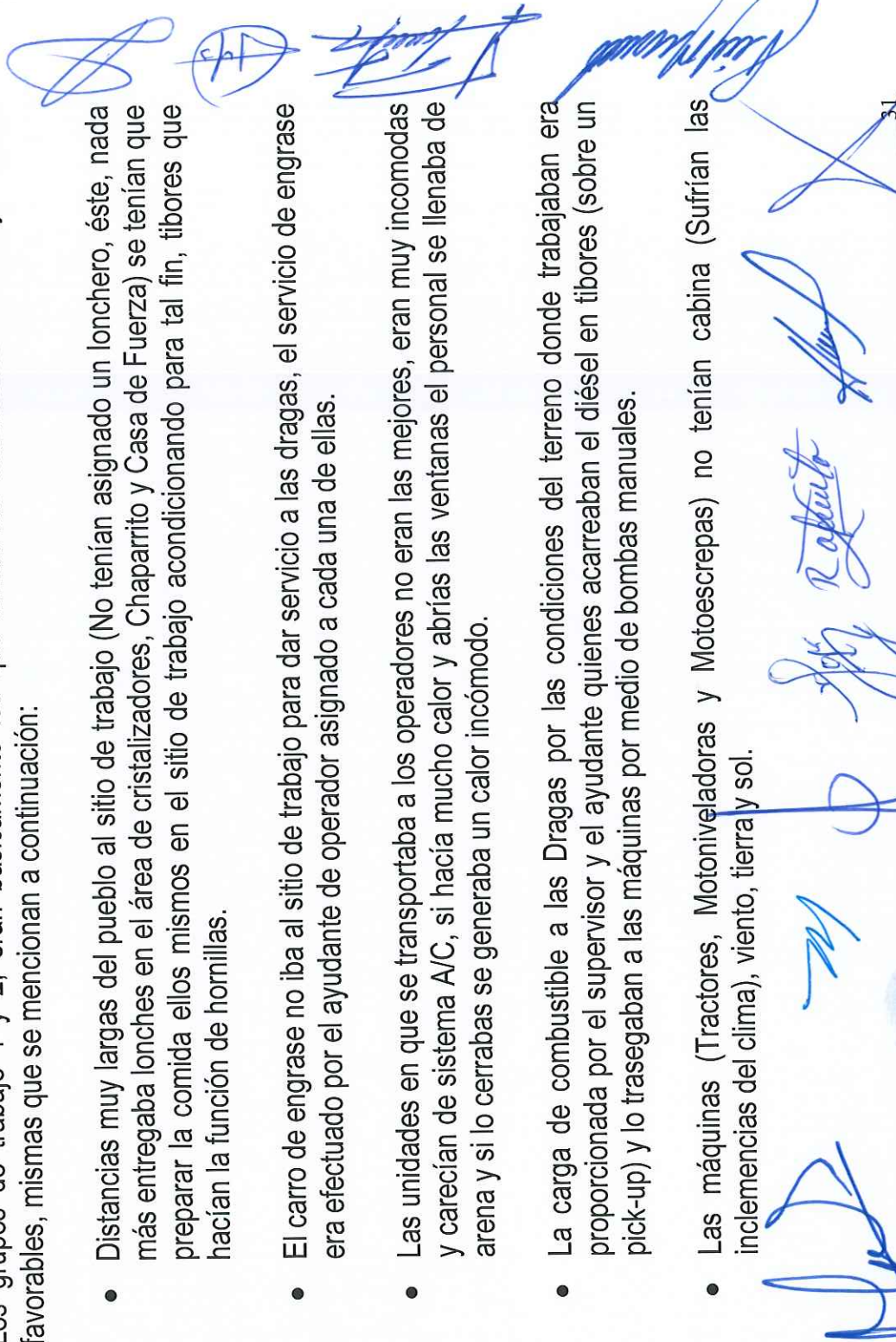
**ANTECEDENTES**

El departamento de Equipo Pesado ha sido fundamental para la construcción, mantenimiento y desarrollo de toda la infraestructura de la salina, desde el inicio de las operaciones de ESSA hasta la actualidad.

Originalmente el departamento se conformaba por tres grupos de trabajo: 1) construcción y mantenimiento de diques en áreas de salitiales, concentradores, y zona de amargos (Estero Norte) 2) Construcción de canales (con draga), 3) Mantenimiento en área de cristalizadores y Guerrero Negro.

Los grupos de trabajo 1 y 2, eran básicamente los que tenían las condiciones de trabajo menos favorables, mismas que se mencionan a continuación:

- Distancias muy largas del pueblo al sitio de trabajo (No tenían asignado un lonchero, éste, nada más entregaba lonches en el área de cristalizadores, Chaparrito y Casa de Fuerza) se tenían que preparar la comida ellos mismos en el sitio de trabajo acondicionando para tal fin, tibores que hacían la función de hornillas.
- El carro de engrase no iba al sitio de trabajo para dar servicio a las dragas, el servicio de engrase era efectuado por el ayudante de operador asignado a cada una de ellas.
- Las unidades en que se transportaba a los operadores no eran las mejores, eran muy incómodas y carecían de sistema A/C, si hacía mucho calor y abría las ventanas el personal se llenaba de arena y si lo cerrabas se generaba un calor incómodo.
- La carga de combustible a las Dragas por las condiciones del terreno donde trabajaban era proporcionada por el supervisor y el ayudante quienes acarrearaban el diésel en tibores (sobre un pick-up) y lo trasegaban a las máquinas por medio de bombas manuales.
- Las máquinas (Tractores, Motoniveladoras y Motoescrapas) no tenían cabina (Sufrían las inclemencias del clima), viento, tierra y sol.





- No era posible que los operadores se transportaran en sus equipos al pueblo para tomar sus alimentos cada día, condición que hubiera ocasionado un desgaste y gasto adicional de combustibles de los equipos por las distancias tan largas a recorrer ida y vuelta, además que la productividad de los trabajos a desarrollar hubiese sido muy baja por los tiempos perdidos en los traslados.

Las condiciones antes mencionadas y que aún prevalecen en la actualidad dieron origen al sistema y condiciones de trabajo que forman parte del presente Reglamento Interno para Operadores del Departamento de Equipo Pesado.

## I. APLICACIÓN.

Por acuerdo entre Empresa y Sindicato, quedan sujetos al presente Reglamento Interno, todos los Operadores que laboren en el Departamento de Equipo Pesado.

El presente Reglamento Interno es de carácter obligatorio para los encargados de Área, Supervisores y Trabajadores Sindicalizados del Departamento de Equipo Pesado.

Los Encargados de Área, Supervisores y Trabajadores del Departamento de Equipo Pesado, están obligados a cumplir además con las disposiciones establecidas en la Ley Federal de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interior de Trabajo vigente y demás normatividad aplicable.

## II. DEFINICIONES.

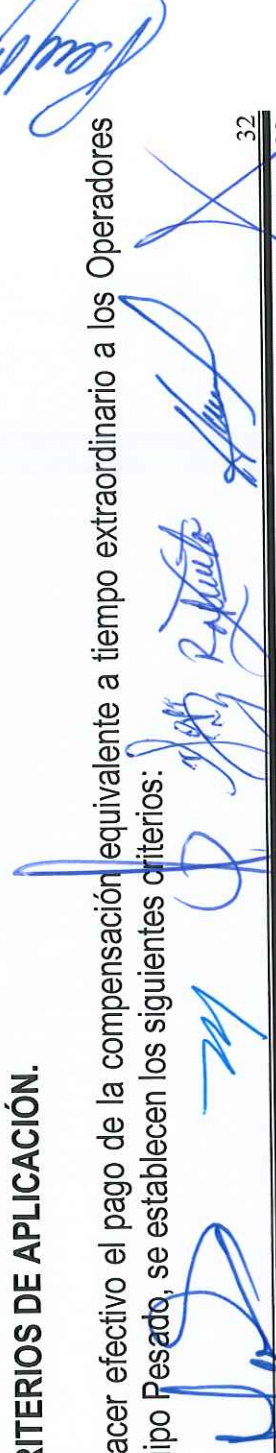
**ZONA 1:** Se ubican dentro de esta zona las siguientes áreas: todos los cristalizadores, Chaparrito, zona de amargos hasta el 1B, área 12 D, E y F; 13C Norte, 13C Sur y 13B; vaso del Km. 4 y vasos de sal de mesa. Los bancos son: Estación de bombeo SM, Camino a las casitas, 5-B, El Tejón, Km. 10, Km. 4, Pinos 2, Préstamos: Manuel Romo, Chiquen, Andrés, De la 3 a la 4 y el Canal Tiburones. (Se Anexa Mapa).

**ZONA 2 (ZONA VERDE):** Área ubicada fuera del círculo medido desde el punto ubicado en el cruce de los vasos 12, 26, 27 y 28 con radio al cruce del 17, de acuerdo y comprende las siguientes zonas: áreas del sistema 3A desde el área 1 hasta el área 10 y 11, Las Águilas y los bancos son: La Piedrera, La ballenita, Avist. De ballena, Las Águilas, 8-Bombas, Área 1, Berrendos, Salitrales S-1a, Mesa Las Águilas, Zona 11, Estación Salitral y S2. (Se Anexa Mapa).

**OPERADOR:** Trabajador sindicalizado del departamento de Equipo Pesado.

## III. CRITERIOS DE APLICACIÓN.

Para hacer efectivo el pago de la compensación equivalente a tiempo extraordinario a los Operadores de Equipo Pesado, se establecen los siguientes criterios:



**JORNADAS:** Se establecen Dos turnos de trabajo continuos, para asignar a los operadores de Equipo Pesado.

#### **DE LUNES A VIERNES.**

- a) **DIURNO:** De las 06:00 a las 14:00 Horas (08 horas).  
En este turno diurno los trabajadores disfrutarán de media hora para tomar sus alimentos, que dará inicio a partir de que el lonchero les entregue sus alimentos.
- b) **MIXTO:** De las 13:00 a las 20:00 Horas (07 horas).  
Los trabajadores deberán registrar personalmente su tarjeta de checar en los relojes asignados para ello, al inicio y fin de la jornada, siendo el incumplimiento de este requisito una falta injustificada para todos los efectos legales correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo.

#### **SÁBADOS.**

- a) **DIURNO:** De las 05:00 a las 13:00 Horas (08 horas)  
En este turno los trabajadores disfrutarán de media hora para tomar sus alimentos, que dará inicio a partir de que el lonchero les entregue los alimentos.

Los trabajadores que están realizando trabajos en áreas lejanas (Área Verde), deberán salir del área de comedor a más tardar a las 06:00 horas para trasladarse a su área de trabajo.

Cuando por circunstancias especiales como lluvia y/o contingencias, los operadores en acuerdo conjunto con el Supervisor en turno, deberán continuar sus labores hasta la entrada del siguiente turno.

- b) **MIXTO:** De las 13:00 a las 20:00 Horas (07 horas)

Los trabajadores deberán registrar personalmente su asistencia a través de la tarjeta de checar en los relojes asignados para ello, al inicio y fin de la jornada, siendo el incumplimiento de este requisito una falta injustificada para todos los efectos legales correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo.

#### **IV. CONDICIONES DE TRABAJO Y PAGOS.**

De acuerdo con las necesidades del departamento de Equipo Pesado, se asignarán ZONAS de trabajo a los operadores, con lo cual se generará el pago de la compensación equivalente a **tiempo extraordinario** establecido para cada una de éstas, las que se indican a continuación:

**ZONA 1:** Cuando al Operador se le asignen labores en esta zona se les pagará una compensación equivalente a **DOS** horas de tiempo extraordinario por cada día efectivo laborado.

**ZONA 2: (ZONA VERDE):** Cuando al Operador se le asignen labores en esta zona se le pagará una compensación equivalente a CUATRO horas de tiempo extraordinario por cada día efectivo laborado.

Con el propósito de automatizar el pago de la compensación correspondiente a cada una de las zonas, se crearon las siguientes reglas de pago en el sistema de control de asistencia (KRONOS):

**ZONA 1:**

GN05 06:00 A 14:00 (EQUIPO PESADO 2 HRS.)

GN05 13:00 A 20:00 (EQUIPO PESADO 2 HRS.)

**ZONA 2:**

GN05 06:00 A 14:00 (4 HRS.) ZONA 2

GN05 13:00 A 20:00 (4 HRS.) ZONA 2

Además, se mantienen las siguientes condiciones de trabajo y pago en los puestos que se mencionan a continuación:

**OPERADOR DE DRAGA (02 OPERADORES Y 02 AYUDANTES):** Cuando a los operadores se les asignen trabajos con la Draga, se les pagará la compensación equivalente a CUATRO horas de tiempo extraordinario por cada día efectivo laborado.

**OPERADOR DE DRAGA PARA TRABAJOS DE PILOTEO (01 OPERADORES Y 01 AYUDANTE):** Cuando a los operadores se les asignen trabajos de piloteo con la Draga, se les pagará la compensación equivalente a SEIS horas de tiempo extraordinario por cada día efectivo laborado.

Nota: Estos supuestos no son acumulables, es decir, es uno u otro, no ambos.

**OPERADOR DE GRÚA:** Al titular de la grúa se le pagarán diariamente CUATRO horas de tiempo extra, y los domingos DOCE, en el entendido que el operador siempre estará disponible cualquier hora del día y todos los días del año, se cambiará de un turno a otro, así mismo, se establece que no participará en obras de inversión física o en todas aquellas en las que la Entidad pague algún bono extra por las actividades que realicen.

En el caso que el operador titular se encuentre fuera de la localidad por vacaciones, permiso, enfermedad, etc., y se cubra con otro trabajador del departamento, no se pagará el beneficio del titular, sólo se pagará en caso que en ese tiempo existiera alguna obra de inversión física o pago de algún bono por actividad extraordinaria donde sus demás compañeros tengan este beneficio, en ese único supuesto se pagará al trabajador que en ese momento esté cubriendo la ausencia del titular, las mismas condiciones del titular hasta que los trabajos anteriormente mencionados terminen.

**OPERADORES Y AYUDANTES:** Cuando los operadores y Ayudantes de Draga y/o Grúa, sean solicitados por Planta Sal de Mesa para apoyo en la carga de la Barcaza, se les pagará la

compensación equivalente a SEIS horas de tiempo extraordinario por cada día efectivo laborado por turno a cada Operador y Ayudante, en su caso.

**OPERADORES DE TRACTORES PARA TRABAJOS EN DIQUE SECO (02 OPERADORES):** Cuando a los operadores se les asignen trabajos de habilitación, apertura y cerrado de dique seco con tractor, se les pagará la compensación equivalente a SEIS horas de tiempo extraordinario por cada día efectivo laborado.

**LONCHERO:** Al Operador de Equipo Pesado que haga funciones de Lonchero, se le pagará la compensación equivalente a 3.5 horas de tiempo extraordinario por cada día efectivo laborado, debiendo iniciar su turno a las 05:30 horas y continuará apoyando en labores de limpieza de la unidad asignada a los Operadores, preparación de café para operadores, y apoyo a los cambios de turno y suministro de insumos para el Departamento.

**OPERADORES COMISIONADOS PARA REALIZAR SUS FUNCIONES EN EL BASURERO MUNICIPAL Y FUERA DE GUERRERO NEGRO:** Cuando a los operadores se les asignen trabajos bajo estas condiciones, se les pagará la compensación equivalente a CUATRO horas de tiempo extraordinario por cada día efectivo laborado.

#### **V. CONSIDERACIONES PARA EL PAGO DE LA COMPENSACIÓN ESTABLECIDA EN LA CLÁUSULA SÉPTIMA DEL CONVENIO ÚNICO APLICABLE A LA SECCIÓN DE GUERRERO NEGRO, CELEBRADO EN LA PASADA REVISIÓN SALARIAL 2017:**

- a) Los Operadores del departamento de Equipo Pesado deberán trabajar su turno completo.
- b) Los Operadores que laboren en el turno de la tarde (MIXTO), serán trasladados al inicio de su jornada al área donde se ubique la maquinaria que les será asignada, con el propósito de que el cambio de turno se dé en el campo.
- c) El Operador no podrá ausentarse de su lugar de trabajo, salvo que exista permiso por escrito de su jefe inmediato, caso contrario, no se le pagarán los beneficios establecidos en el presente reglamento.
- d) Siempre que las condiciones climatológicas y del equipo asignado lo permitan, el Operador permanecerá en la zona de trabajo asignada hasta finalizar su turno y de acuerdo con las instrucciones del Supervisor a cargo.
- e) Es responsabilidad de los Operadores mantener limpia la unidad asignada para el desempeño de sus funciones.
- f) Los operadores tendrán la obligación de elaborar los reportes de trabajo requeridos por la EMPRESA. También se acuerda que el trabajador se quedará con copia del mismo reporte.
- g) La maquinaria utilizada por el departamento de Equipo Pesado es propiedad de la EMPRESA, o está bajo su disposición para realizar trabajos de mantenimiento de caminos, diques, construcción de nuevas áreas de concentración y/o cristalización.
- h) En caso de que algún otro departamento requiera del uso de la maquinaria utilizada por el departamento de Equipo Pesado para actividades propias de su departamento, éste podrá utilizar la maquinaria siempre y cuando la asignada a ese departamento esté fuera de servicio, se

encuentre disponible la maquinaria de Equipo Pesado y no exista personal disponible en el departamento de equipo pesado para realizar esa tarea, por lo tanto, no existirá ningún pago compensatorio al titular o titulares del equipo utilizado.

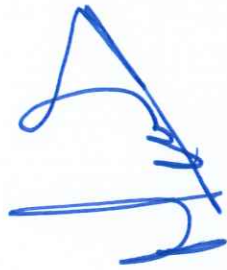
- i) La EMPRESA de acuerdo con sus necesidades operativas podrá programar personal del departamento de Equipo Pesado a laborar en domingos y/o días festivos, sin obligación en cuanto a la cantidad de trabajadores que se requieran.
- j) En caso de que algún trabajador incumpla con alguna de sus obligaciones antes descritas, LA EMPRESA no pagará las horas extras convenidas, y si llegara a reincidir, se aplicará lo establecido en el reglamento interior de trabajo.

El presente Reglamento deja sin efectos la CLÁUSULA SÉPTIMA del convenio único celebrado entre empresa y Sindicato, con motivo de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el periodo 2016 – 2018, firmado el pasado 20 de octubre de 2016 y que a continuación se transcribe:

*“SÉPTIMA: LA EMPRESA programará al personal que labora en el turno de tarde del departamento de Equipo Pesado para que trabaje 8 horas el día domingo. En caso de que el turno de tarde trabaje tiempo extraordinario entre semana en el área conocida como “kilómetro 17” no se le programará para trabajar el día domingo.*

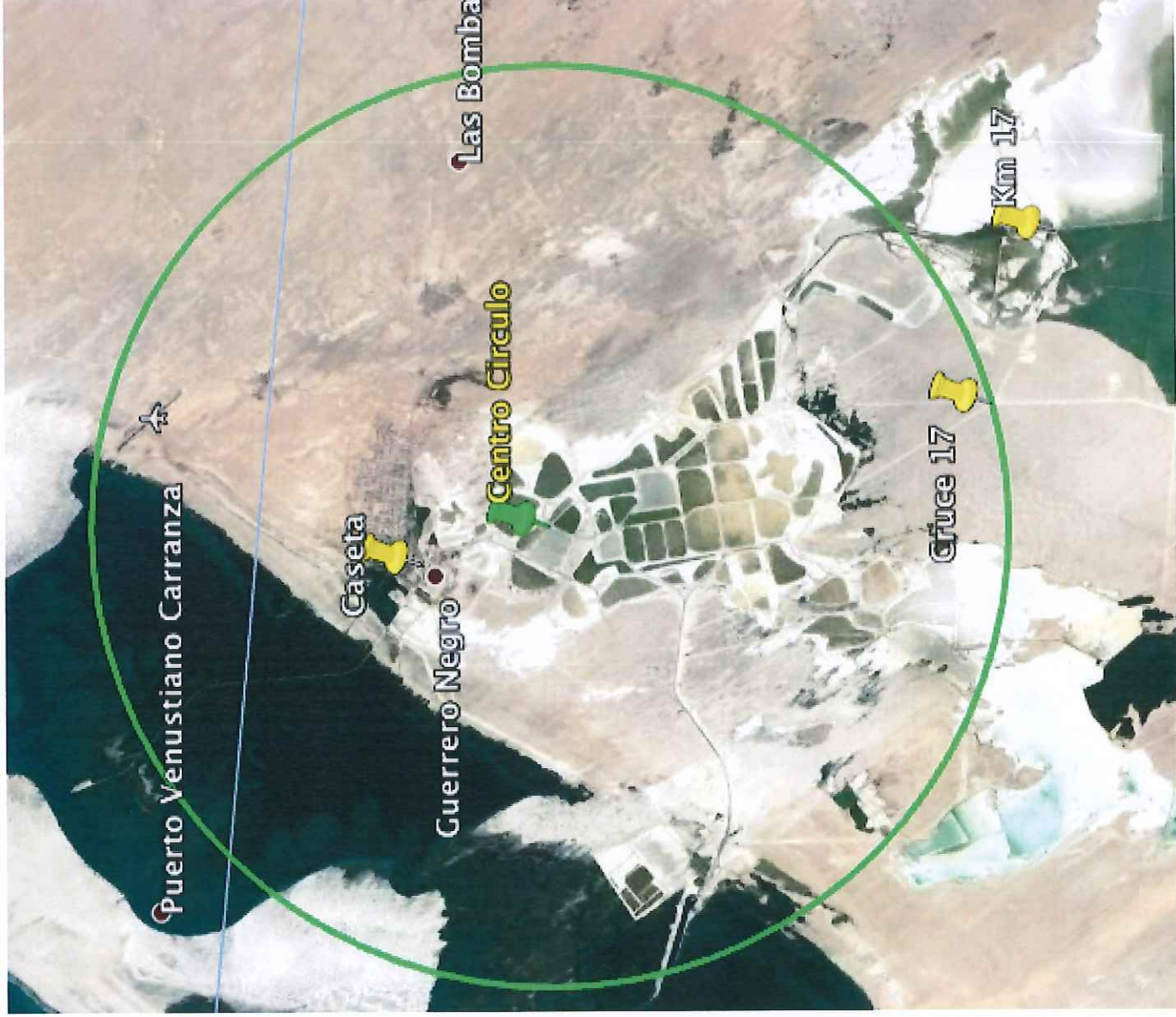
*Así mismo las partes acuerdan que los operadores tendrán la obligación de elaborar los reportes de trabajo requeridos por la EMPRESA. También se acuerda que el trabajador se quedará con copia del mismo reporte.”*

Para todo lo no previsto en el presente Reglamento se estará a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo y sus reglamentos.



ANEXOS.

Centro Circulo con Cruce 17



*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

*Handwritten signatures and a circular stamp in blue ink.*

*Handwritten signature and a large 'X' mark in blue ink.*

Centro del círculo (Cruce vasos 12,26,27 y 28)



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## ANEXO 2

### REGLAMENTO INTERNO PARA OPERADORES DE TRACTORES D-9 EN EL DEPARTAMENTO DE CARGA DE BARCAZAS DE ESSA.

Con el objeto de reglamentar las condiciones de trabajo de los operadores de Tractores (D-9) en el departamento de Carga de Barcazas de la Empresa Exportadora de Sal, S.A. de C.V. se establece el presente Reglamento.

#### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- De acuerdo con lo establecido en el capítulo denominado "JORNADA DE LABORES, DESCANSOS Y VACACIONES" del Contrato Colectivo de Trabajo (2020-2022), y tomando en cuenta la opinión del Sindicato Industrial de Trabajadores Salineros, Marineros, Maquinistas, Cargadores, Similares y Conexos de la Baja California (CROC), el presente Reglamento señala los lineamientos para los operadores de Tractores (D-9) en el departamento de Carga de Barcazas de Exportadora de Sal, S.A. de C.V.

Artículo 2.- El presente Reglamento Interno es de observancia obligatoria para los Encargados de área, supervisores y operadores de Tractores (D-9) del departamento de Carga de Barcazas. Los Encargados de área, supervisores y operadores de Tractores (D-9), están obligados a cumplir además con las disposiciones establecidas en la Ley Federal de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interior de Trabajo vigentes y demás normatividad aplicable.

Artículo 3.- Definiciones.

Operador de Tractor (D-9): Personal sindicalizado con las capacidades y habilidades necesarias para la operación de Tractores D-9 de acuerdo con la matriz de habilidades de la Entidad.

Área del relevo de operadores: Base del apiamiento de sal en el patio frontal de la oficina de la Subgerencia de Planta Lavadora y Carga de Barcazas en el Puerto Chaparríto.

Equipo de Protección Personal: Guantes, calzado de seguridad, lentes blancos u oscuros, tapones, conchas auditivas y aquellos que determine como obligatorio la Comisión de Seguridad e Higiene.

#### CAPÍTULO II DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 4.- Los operadores de Tractores serán programados en turnos rotativos para el desempeño de sus labores:

- Diurno de las 07:00 a las 15:00 horas.
- Mixto de las 15:00 a las 22:30 horas.



- Nocturno de las 00:00 a las 07:00 horas.
- En condiciones normales de operación:
- El turno Diurno finaliza la operación a las 15:30 horas para salir a las 16:00 horas.
  - El turno Mixto finaliza la operación a las 22:30 horas para salir a las 23:00 horas.
  - El turno nocturno finaliza la operación a las 07:30 horas para salir a las 08:00 horas.

Artículo 5.-

Con la finalidad de mantener en operación constante los Tractores D-9 y evitar la saturación del apilamiento de sal, así como regular los periodos de operación de los mismos, se establecerá un rol de trabajo, el cual regulará los periodos de operación y descanso de los operadores de Tractores D-9.

### CAPÍTULO III DEL ROL DE TRABAJO.

Artículo 6.-

El rol de trabajo se sujetará a lo siguiente:

- a) El Operador de Tractor (D-9). deberá permanecer un periodo de 02:00 horas en operación constante del equipo.
- b) Una vez concluido el periodo de operación de 02:00 horas, tendrá un periodo de descanso de 01:00 hora, y se continuará con el rol de trabajo.

Artículo 7.-

La Subgerencia de Planta Lavadora y Carga de Barcazas elaborará y colocará a la vista de todos en el tablero informativo, el rol de operación de Tractores de manera semanal. Los operadores deben conocer su rol de operación y apegarse al mismo.

Artículo 8.-

Para el correcto funcionamiento del rol de operación, el Operador de Tractor (D-9) deberá estar disponible cinco minutos antes del inicio de su periodo de operación en el área del relevo de operadores y el operador que finaliza de su periodo de operación debe bajar a la hora indicada en el rol de trabajo.

Artículo 9.-

Durante el periodo de descanso, el Operador del Tractor D-9 debe permanecer en el área de trabajo, para que en caso necesario pueda ser localizado fácilmente por el personal de supervisión.

En caso de que durante el periodo de descanso, el Operador del Tractor D-9 requiera ausentarse del área de trabajo, debe solicitar la autorización del personal de supervisión.

Artículo 10.-

El periodo de descanso del operador deberá respetarse, siempre y cuando haya cumplido con su periodo de operación previo.

Artículo 11.-

Para realizar el relevo de operador, el descenso del apilamiento del Tractor D-9 siempre deberá realizarse por la rampa de acceso previamente preparada en el área del relevo de operadores.

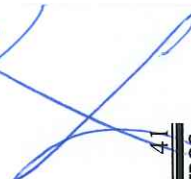
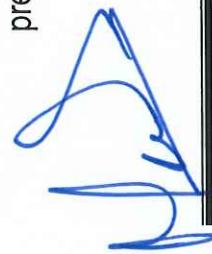
El Tractor D-9 deberá ser estacionado en el área del relevo de operadores, si continúa disponible para la operación.

## CAPÍTULO IV DE LA OPERACIÓN DEL TRACTOR D-9.

- Artículo 12.- El operador del Tractor D-9, debe utilizar su equipo de protección personal completo al momento de iniciar el periodo de operación.
- En caso de requerir parte de su equipo de protección personal, debe solicitarlo al personal de supervisión.
- El operador del Tractor D-9, deberá asegurarse de cerrar las puertas correctamente y colocarse el cinturón de seguridad de forma correcta antes de iniciar la operación del mismo.
- Artículo 13.- El operador del Tractor D-9 deberá cumplir con lo establecido en el procedimiento de operación del Tractor D-9 (Anexo I).
- Artículo 14.- El operador del Tractor D-9 deberá operar la maquinaria siempre con un nivel de combustible superior al 30% de la capacidad.
- Artículo 15.- El operador del Tractor D-9 deberá verificar el nivel de combustible del tanque y reportarlo al personal de supervisión en turno. En su caso, deberá cargar el combustible necesario para la correcta operación de la maquinaria en la losa de lavado.
- Artículo 16.- El operador del Tractor D-9 al detectar una advertencia de falla, debe bajar el Tractor, colocarlo frente al taller y reportarlo a su supervisor.
- Al detectar una falla grave o fuga de fluidos debe detener el Tractor inmediatamente y reportarlo al personal de supervisión en turno.
- Artículo 17.- Al finalizar el turno, el operador del Tractor D-9 deberá verificar que la maquinaria quede en condiciones adecuadas de limpieza y niveles de fluidos y reportarlo al personal de supervisión en turno.
- Artículo 18.- Cuando se estacione el Tractor D-9, deberá quedar con la cuchilla y Ripper abajo.
- Artículo 19.- En caso de que un Tractor D-9 se encuentre estacionado fuera del área de relevo de operadores, éste no debe ser operado y deberá reportarse al personal de supervisión en turno.

## CAPÍTULO V DE LA APLICACIÓN.

- Artículo 20.- Los Encargados de Área y Supervisores serán los responsables de vigilar el cumplimiento del presente reglamento.



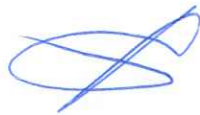
Artículo 21.- En caso de incumplimiento en la aplicación del presente reglamento, sin causa justificada, se estará en lo establecido en el CAPÍTULO XIV, MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SU APLICACIÓN y CAPÍTULO VIII, RELACIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS, del Reglamento Interior de Trabajo para el Personal Operativo de Confianza Vigente y Reglamento Interior de Trabajo celebrado en entre Empresa y Sindicato Salinero, respectivamente.

## **CAPÍTULO VI DEL PERSONAL DE SUPERVISIÓN.**

Artículo 22.- Es responsabilidad del personal de supervisión en turno informar a los operadores de Tractor D-9 el plan de operación del día.

El operador debe conocer el plan de operación del día, si habrá carga de barcaza de apilamiento o si se apilará la sal, entre otros.

Artículo 23.- Es responsabilidad del personal de supervisión en turno proporcionar el equipo de protección personal requerido para la correcta operación de la maquinaria.



## **CAPÍTULO VII DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE OPERACIÓN.**

Artículo 24.- En el caso de que no se cuente con Tractores disponibles para la operación, se establece lo siguiente:

Cuando se cuente con un Tractor disponible, los 2 operadores con mayor antigüedad operarán el Tractor con un rol de 02:00 horas en operación y 02:00 horas de descanso; el tercer operador quedará en apoyo a las necesidades del departamento.



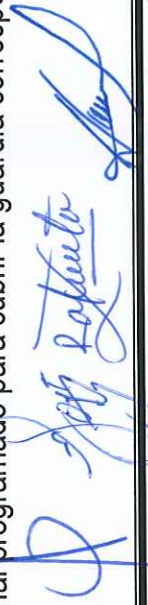
Si no se cuenta con Tractor disponible, los operadores de Tractor D-9 deben consultar el plan de trabajo con el personal de supervisión en turno.

Artículo 25.- Si al finalizar el turno de trabajo se está cargando barcaza del apilamiento o se está apilando sal, se sujetarán a lo siguiente:

- a) El turno de trabajo nocturno (de las 00:00 a las 07:00 horas) se prolongará para los operadores de Tractor D-9 hasta las 08:00 horas y se pagará el tiempo extra generado hasta las 09:00 horas.
- b) El turno de trabajo diurno (de las 07:00 a las 15:00 horas) se prolongará hasta las 16:00 horas y se pagará el tiempo extra generado hasta las 17:00 horas.

Lo anterior, con la intención de evitar demoras en la operación de carga de barcazas.

Artículo 25.- Si el programa de producción considera necesario trabajar un día domingo, se sujetará a lo siguiente, con excepción del personal programado para cubrir la guardia correspondiente:



- a) Si se programa la carga de una barcaza y ésta se termina antes de que concluya el turno, el personal se podrá retirar y se le pagará 9 horas extras.
- b) Si se programa la carga de dos barcazas y estas se terminan antes de que concluya el turno, el personal se podrá retirar y se les pagarán 12 horas extras.

**OTRAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO VIGENTE APLICABLE A ESSA.**

Artículo 27.- El operador del Tractor D-9 tiene la obligación de mantener limpio el interior de la cabina del Tractor.

Dadas las condiciones a que hace referencia el artículo anterior, cuando no sea posible realizar la limpieza del Tractor, el supervisor dará instrucciones para la limpieza buscando el momento más oportuno.

Asimismo, el Tractor D-9 se debe lavar en la losa de lavado por lo menos una vez al día, con el objetivo de que la sal no se compacte, por lo que el personal de supervisión dará las instrucciones correspondientes.


Artículo 28.- Es obligación del personal esperar el tiempo necesario para hacer el relevo del turno en el área de relevo de operadores.

Artículo 29.- Por causas de fuerza mayor y previa autorización del encargado de área, se podrán realizar cambios de jornada laboral de común acuerdo entre dos operadores, siempre y cuando no se afecte a terceras personas y se realice con veinticuatro horas de anticipación, por lo menos.

**Transitorios.**

Primero.- El presente reglamento abroga y deja sin efecto las disposiciones que contenga cualquier otro reglamento anterior firmado por las partes.

Segundo.- Este reglamento tendrá vigencia por tiempo indefinido, hasta que Empresa y Sindicato en forma expresa revisen y soliciten modificar las condiciones establecidas.



## ANEXO I.

### PROCEDIMIENTO PARA OPERAR TRACTORES D-9.

Todas las tareas descritas en esta instrucción de trabajo deberán ser realizadas por el operador del Tractor D-9 (Técnico Operario Especial B), para lo cual deberá usar su equipo de protección personal (Guantes, calzado de seguridad, lentes blancos u oscuros dependiendo del turno, tapones, conchas auditivas y aquellos que determine como obligatorio la Comisión de Seguridad e Higiene).

#### 1 Antes de la puesta en marcha.

##### 1.1 Deberá revisar los niveles de los fluidos del Tractor.

- Nivel de aceite del motor.
- Nivel de aceite del sistema hidráulico.
- Nivel de aceite de la transmisión.
- Nivel de anticongelante.

##### 1.2 Revisión visual del Tractor.

Realizará una inspección general de la tornillería de las zapatas, bujes, ruedas guías, luces e inspección alrededor de la máquina y verificará que no haya personas u objetos cerca de la máquina o debajo de ella, caminando alrededor del Tractor y verificando con el uso de sus sentidos lo anterior.

#### 2 Durante la operación.

##### 2.1 Comprueba la operación correcta de todos los controles y dispositivos del Tractor.

2.2 Descopeta cuando el apilador esté depositando sal en el apilamiento (Descopete es quitar con Tractor el cono de sal que se forma cuando se está apilando). Al estar apilando se debe despejar, descopetar con el objetivo que la sal apilada no afecte la descarga.

2.3 Empuja la sal a lo largo del apilamiento, procurando una pendiente negativa para maximizar la eficacia del Tractor y ahorro de combustible, se debe evitar siempre empujar la sal hacia el apilador o a lo ancho del apilamiento, es decir, ni hacia planta lavadora, ni hacia el conveyor A3.

2.4 Durante la carga de la barcaza, empuja la sal a la compuerta desde donde haya más sal acumulada, con la intención de bajar el nivel alto y mantener el apilamiento siempre uniforme.

2.5 Debe verificar y estar al pendiente de la luz del semáforo de operación, ubicada a la altura del motor del A-3.

● La luz verde indica AVANCE, al activarse debe empujar sal hacia la compuerta del túnel A3.

● La luz amarilla indica PRECAUCION, al activarse debe estar al pendiente, puede activarse la luz roja o verde próximamente, en amarillo puede empujar sal hacia la compuerta con baja carga.

● La luz roja indica ALTO, al activarse debe dejar de empujar sal hacia la compuerta del túnel A3.

2.6 Cuando no se está cargando barcaza de apilamiento o apilando, el Tractorista debe arrimar sal a la compuerta o despejar sal en caso de apilamiento crecido, siempre mantener una forma regular al apilamiento, procurando siempre mantener libre de sal las bases de cimentación del apilador.

JUNTA GENERAL DE  
CONCILIACION Y  
ARBITRAJE  
MAY 28 AM 10:47  
COMISION DE REGISTRO DE  
CONTRATOS COLECTIVOS Y  
RECLAMAMIENTO INTERIORES  
DE TRABAJO

JUNTA FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN Y  
ARBITRAJE

2021 JUN 28 AM 10: 47

REGIÓN DE REGISTRO DE  
CONTRATOS COLECTIVOS Y  
REGLAMIENTOS INTERIORES  
DE TRABAJO

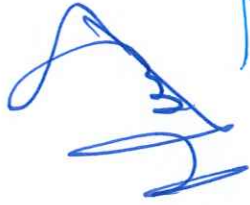


# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

04830

## ÍNDICE

CAPÍTULO I. -	APLICACIÓN Y VIGENCIA .....	3
CAPÍTULO II. -	JORNADA DE TRABAJO .....	3
CAPÍTULO III. -	SALARIO Y FORMA DE PAGO .....	5
CAPÍTULO IV. -	OBLIGACIONES DE LAS PARTES .....	6
CAPÍTULO V. -	SISTEMA DE TRABAJO Y ELECCIÓN DE PERSONAL .....	11
CAPÍTULO VI. -	SEGURIDAD E HIGIENE .....	12
CAPÍTULO VII. -	DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS .....	14
CAPÍTULO VIII. -	RELACIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS .....	16
CAPÍTULO IX. -	ESCALAFÓN .....	18
CAPÍTULO X. -	BECAS .....	20
CAPÍTULO XI. -	TIENDAS A CARGO DE LA EMPRESA .....	21
TRANSITORIOS	.....	22



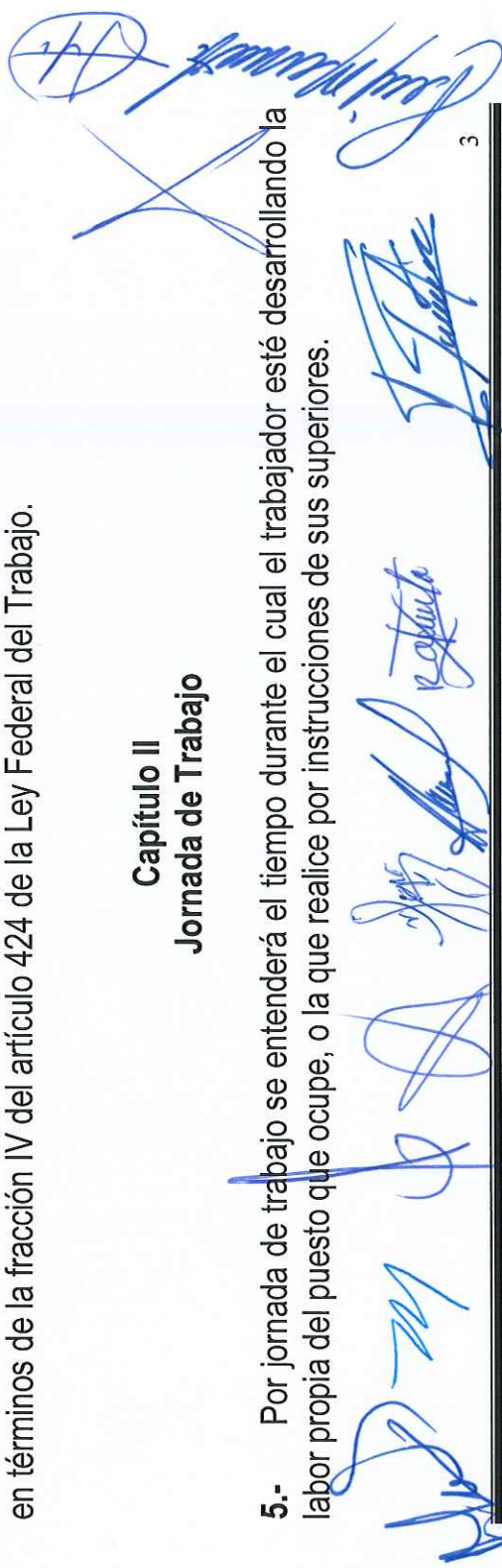
Reglamento Interior de Trabajo respecto de la Sección Transporte Marítimo que suscriben por Exportadora de Sal, S.A. de C.V., representada por el Lic. Jesús Martínez Torres, Director de Administración y Finanzas; Lic. Arturo López Villavicencio, Director de Producción; Ing. César Oswaldo Martínez Villavicencio, Director de Mantenimiento y Obra Pública; Lic. Isis Noemí Cota Domínguez, Subgerente de Recursos Humanos; y por la otra parte el Sindicato Industrial de Trabajadores Salineros, Marineros, Maquinistas, Cargadores, Similares y Conexos de la Baja California (CROC), representado por los Sres. Luis Martín Pérez Murrieta, Secretario General; Francisco Xavier Talamantes Romero, Secretario de Trabajo y Conflictos; Baldomero Juárez Avalos, Secretario del Interior; Marco Aurelio Ángel García, Secretario del Exterior; Ramiro López Villavicencio, Secretario de Previsión Social; Homero Navarro Rousseau, Secretario Tesorero y Rafael Martín Zazueta Moreno, Secretario de Actas:

### Capítulo I Aplicación y Vigencia

- 1.- El presente instrumento tiene por objeto reglamentar las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo que establece las relaciones obrero-patronales entre la Empresa Exportadora de Sal, S.A. de C.V. y el Sindicato Industrial de Trabajadores Salineros, Marineros, Maquinistas, Cargadores, Similares y Conexos de la Baja California (CROC), respecto de la Sección Transporte Marítimo.
- 2.- Este Reglamento Interior de Trabajo es de observancia obligatoria para Exportadora de Sal, S.A. de C.V. (Sección Transporte Marítimo) y para los trabajadores afiliados al Sindicato firmante, que se designarán en este Reglamento Interior de Trabajo como "trabajadores sindicalizados".
- 3.- Las disposiciones de este Reglamento Interior de Trabajo tendrán aplicación para marineros, ayudantes de máquinas, timonel, cocinero, contramaestres y motoristas que laboren en los remolcadores y barcasas, con los que la Empresa efectúa las actividades específicas, en la cláusula cuarta del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 4.- La vigencia de este Reglamento Interior de Trabajo será por tiempo indefinido, siendo revisable en términos de la fracción IV del artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo.

### Capítulo II Jornada de Trabajo

- 5.- Por jornada de trabajo se entenderá el tiempo durante el cual el trabajador esté desarrollando la labor propia del puesto que ocupe, o la que realice por instrucciones de sus superiores.





- 6.-** Las jornadas serán diurnas, nocturnas y mixtas, con la duración que a cada una le determina la Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo.
- 7.-** Los tiempos de trabajo se iniciarán y terminarán a bordo de las embarcaciones a cargo de la Empresa, de acuerdo con los horarios fijados y de acuerdo con los usos y prácticas marinas.
- 8.-** Los tiempos de trabajo de los marineros y motoristas, se dividirán en dos guardias o periodos de trabajo de 4 horas cada una, de acuerdo con el siguiente horario.
- Guardia a. de las 0:00 hrs. a las 04:00 hrs. y de las 12:00 hrs. a las 16:00 hrs.  
Guardia b. de las 04:00 hrs. a las 08:00 hrs. y de las 16:00 hrs. a las 20:00 hrs.  
Guardia c. de las 08:00 hrs. a las 12:00 hrs. y de las 20:00 hrs. a las 24:00 hrs.
- 9.-** El horario de los ayudantes de máquinas será:
- De las 08:00 hrs. a las 12:00 hrs.  
Y de las 13:00 hrs. a las 17:00 hrs.

Este horario podrá cambiarse por la Empresa, de acuerdo con las necesidades existentes a bordo de los remolcadores.

- 10.-** El horario de los trabajadores que presten sus servicios de cocinero será:

De las 07:00 hrs. a las 10:00 hrs.  
De las 11:00 hrs. a las 13:30 hrs.  
Y de las 15:30 hrs. a las 18:00 hrs.

Este horario podrá cambiarse por la Empresa, de acuerdo con las necesidades existentes a bordo de los remolcadores.

- 11.-** De los horarios especificados en este Reglamento Interior de Trabajo, la Empresa pondrá una relación de ellos en un lugar visible a bordo de cada embarcación y los cambios que prevé este Reglamento Interior de Trabajo al respecto, será previo aviso de la Empresa al Sindicato.

**12.-** Los trabajadores que no se encuentren de guardia, de acuerdo con el horario establecido, deberán acatar las disposiciones que rigen su permanencia en las embarcaciones, de acuerdo con las Leyes Marítimas, con el Contrato Colectivo de Trabajo, observando el Reglamentos Interior de Trabajo, dados por la Empresa y las ordenes que dicten los capitanes y jefes superiores.

- 13.-** La Empresa, de acuerdo con sus necesidades tendrá la facultad de remover a los trabajadores de un puesto a otro o de un lugar a otro o de un remolcador a otro, en términos de lo establecido en la cláusula 15 del Contrato Colectivo de Trabajo.

- 14.- Los trabajadores estarán obligados a prolongar su tiempo de trabajo, cuando por necesidades de la operación sean requeridos para ejecutar una labor a bordo, aun cuando hayan terminado su jornada de tiempo, tiempo que se considerará como tiempo extraordinario.
- 15.- Los trabajadores están obligados a regresar al centro de trabajo, al término de los días de descanso previstos en la cláusula 30 del Contrato Colectivo de Trabajo, y de no hacerlo, la Empresa podrá rescindir de la relación individual de trabajo, de aquel que no se hubiera presentado con la debida oportunidad, de acuerdo con la fracción 1ra. del artículo 208 de la Ley Federal del Trabajo y de la cláusula 31 inciso c) del Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente.
- 16.- Para el cambio de tripulación de los remolcadores se procurará, salvo casos de fuerza mayor, emergencias o imprevistos, que la embarcación esté en el Puerto el Chaparrito a las 05:00 hrs., permaneciendo en el Puerto hasta un máximo de 8 horas para que se efectuó el cambio correspondiente; si por alguna razón se llegara al Puerto el Chaparrito antes de las 05:00 a.m., la tripulación embarcada deberá permanecer a bordo hasta las 05:00 a.m.
- La Empresa y el Sindicato acuerdan en autorizar los cambios de los tripulantes en Isla de Cedros, cuando exista la necesidad de que estos tengan que estar en el puerto "Chaparrito".
- Asimismo, se acuerda que el surtido completo de la provisión se realice en el Puerto de Chaparrito, con el propósito de garantizar la integridad de los trabajadores; sin embargo, cuando sea algo pequeño y que las condiciones lo permitan, se podrá hacer en boyas.

### Capítulo III

#### Salario y Forma de Pago

- 17.- Salario es la percepción cuota diaria que recibe el trabajador, consignado en el tabulador del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 18.- Las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores, son las consignadas en el Contrato Colectivo de Trabajo, en forma específica.
- 19.- El salario que corresponda a cada trabajador sindicalizado será pagado semanalmente, procurando que sea los días viernes en efectivo en moneda de curso legal o por medio de transferencias bancarias, en términos del artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, y en el lugar que esta elija dentro del centro de trabajo, con excepción de los días de cambio de tripulación que podrá ser en las oficinas de la Empresa, para la tripulación que sale de descanso.
- 20.- Para los efectos del artículo anterior, se cortará la semana los días domingos consecuentemente, el cálculo del salario semanal de cada trabajador se hará de acuerdo con el trabajo

que este realizo del lunes a domingo de la semana anterior del día del corte, pudiendo la Empresa cambiar este sistema según las necesidades de trabajo.

**21.-** Cuando se dificulte el traslado del efectivo en moneda de curso legal o realizar las transferencias bancarias para el pago de salarios, por causas ajenas a la Empresa, esta quedará eximida de la obligación de pagar el día señalado debiendo hacerlo tan pronto le sea posible, dentro de los márgenes legales.

**22.-** El salario semanal se cubrirá al trabajador mediante la firma de un recibo en el que se determinen los diversos renglones que integran el salario y los descuentos que se le aplicaron a dicho trabajador, precisándose el sueldo diario, las horas extras, descuentos por faltas injustificadas, retardos, o cualquier otro previsto por la Ley o por el Contrato Colectivo de Trabajo.

**23.-** El trabajador tendrá la obligación de firmar el original del recibo de pago semanal, conservando para sí la copia del mismo, para hacer las aclaraciones que fueren necesarias, en la inteligencia de que la Empresa podrá usar la forma de recibo que se adapte a sus necesidades, o cualquier otro documento que implique un sistema contable o de control, que regule los renglones de los pagos y descuentos a que se refiere el artículo anterior.

**24.-** Las aclaraciones que considere el trabajador deba hacer respecto del salario que le haya sido pagado, deberá efectuarlas a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes al del pago, ante el capitán de la nave a que pertenezca o en las oficinas de la Empresa y dentro de las horas hábiles de esta, de no hacerse así, se considerará correcto el recibo correspondiente.

Hechas las aclaraciones pertinentes y corregidos los errores habidos, si estos hubieran existido, las diferencias a favor del trabajador se las cubrirá la Empresa en el pago inmediato siguiente, haciéndolo constar en el recibo correspondiente.

#### Capítulo IV Obligaciones de las Partes

**25.-** La Empresa proporcionará a sus trabajadores los útiles, herramientas e implementos necesarios adecuados para el trabajo que deban desarrollar, asimismo proporcionará capacitación y adiestramiento en términos de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y en la cláusula 72 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente aplicable a la sección de Transporte Marítimo.

Por lo anterior, se establecerá un procedimiento para el control y resguardo de las herramientas que deben permanecer a bordo de las embarcaciones con el propósito de poder realizar los trabajos de mantenimiento preventivo y correctivo que garanticen la operación adecuada de la flota.

Asimismo, se implementará un procedimiento sencillo para el control y cuidado de los utensilios de

cocina de los remolcadores para que dichos equipos duren y permanezcan en las cocinas de los remolcadores para beneficio de la tripulación a bordo de las embarcaciones propiedad de la empresa.

La empresa mantendrá en el stock de almacén ubicado en chaparrito un máximo de 15 y mínimo de 10 navajas de una sola hoja marca Victorinox modelo 0.8413 o su equivalente, para que los marineros de planta y eventuales puedan hacer uso de ellas por medio de un vale a resguardo.

Asimismo, la empresa incrementará el stock de herramienta, incluyendo la milimétrica en almacén chaparrito para los trabajos que se llevan a cabo en las áreas de Transporte Marítimo y Chaparrito.

La empresa asegurará contar con el stock de electrodomésticos y utensilios de cocina que se enlistan a continuación: licuadora, cafetera, televisiones, lavadoras, secadoras y horno de microondas, lo anterior con el propósito de que siempre existan disponibles para hacer la reposición de los deteriorados por su uso en forma inmediata.

Derivado de los Programas de Inspección ante las autoridades de la Dirección de Marina Mercante y la Secretaría de Marina (SEMAR), la Empresa asegurará que cuando los barcos remolcadores suban a dique seco en cualquier Astillero de la República Mexicana, al momento de ser recibidos por el personal de la Entidad, estos se encuentren limpios y en condiciones de navegar, condición que no será responsabilidad de los tripulantes que envíe la Empresa para el traslado de la embarcación a Guerrero Negro o Isla de Cedros, a menos que se les traslade a dicho dique por lo menos con dos días de anticipación para que puedan efectuar la limpieza antes mencionada.

**26.-** La Empresa velará para que sus representantes y las personas que impartan ordenes, traten con atención y respeto a los trabajadores sindicalizados.

**27.-** Al personal sindicalizado a bordo, se le proporcionará semanalmente mediante vale de resguardo, ropa de cama, consistente en dos fundas para almohada, dos sábanas, dos cobijas, una colcha, dos almohadas, un candado de resguardo y dos toallas, una mediana y una grande.

Asimismo, se proporcionará a dicho personal, mediante un recibo firmado por este, jabón de tocador suficiente y un desodorante para el camarote.

El trabajador será responsable de la pérdida de los utensilios que se le proporcionen a resguardo, por lo que la Empresa le descontará el importe de los mismos cuando estos no sean devueltos oportunamente, debiéndose cambiar las sábanas, fundas y toallas indicadas semanalmente.

**28.-** Las comidas que la Empresa deba proporcionar a las tripulaciones a bordo de los remolcadores en servicio, de acuerdo con la cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo, se servirán de acuerdo con el horario siguiente:





- Desayunos: De las 07:30 hrs. a las 08:30 hrs.
- Comida: De las 11:30 hrs. a las 13:00 hrs.
- Cena: De las 04:30 hrs. a las 05:30 hrs.

Debiendo presentarse la tripulación en el comedor de la embarcación. Cuando no les fuere posible tomar sus alimentos por estar de guardia, los trabajadores lo harán en forma de relevo en el entendido de que los trabajadores, tendrán 30 minutos para tomar dichos alimentos dentro del horario señalado.

La Empresa podrá cambiar el horario de alimentos, de acuerdo con sus necesidades; teniendo el cocinero obligación de dejar listos los ingredientes para preparar los alimentos necesarios para el caso de cambio de tripulación.

**29.-** La Empresa entregará a sus trabajadores sindicalizados durante la primera quincena del mes de septiembre de cada año, la ropa de trabajo indicada en la cláusula 44 del Contrato Colectivo de Trabajo, en los términos previstos en ella, a bordo de los remolcadores respectivos, en el día o días expresos que esta designe y dicha entrega se hará mediante la firma de un vale por parte del trabajador, en el que se detallen las prendas que se le entreguen.

La reposición de la ropa de trabajo por perdida o destrucción causada por negligencia o descuido del trabajador será a costa de este y el valor de la misma se le descontará de su salario en la proporción debida.

**30.-** Los trabajadores serán responsables de los útiles, herramientas, aparatos, utensilios, muebles y elementos de trabajo en general que la Empresa les proporcionará para el desarrollo de sus labores, los que deberán tener limpios y en condiciones funcionales, sin que los puedan sacar del centro de trabajo, por ningún motivo, excepto con autorización expresa de la Empresa dada por escrito, ni utilizarlos para trabajos personales ajenos a esta.

**31.-** Los trabajadores deben inspeccionar las herramientas y material de trabajo, antes de usarlos, y si encuentran algún desperfecto en ellos, están obligados a reportarlo a su jefe de inmediato y por escrito, a fin de que quede constancia de su aviso, la persona que reciba el reporte, firmará al trabajador una copia de este, la falta del reporte a que se refiere este artículo implicará, para los efectos legales que la herramienta y útiles de trabajo están en buenas condiciones, salvo el caso de que existe un vicio oculto del cual el trabajador no pueda percatarse, ni pueda tener conocimiento sobre esto.

**32.-** De la pérdida o deterioro, por negligencia o mal uso de las herramientas, maquinaria y útiles de trabajo en general, será responsable el trabajador hasta por el total de su costo, mismo que será descontado al trabajador responsable de la siguiente manera:

El personal que hayan extraviado la herramienta a su resguardo se obligan a cubrir el importe de los mismos, conforme al siguiente porcentaje, tomando como referencia el tiempo en que se le haya proporcionado dicha herramienta:

De un año o menos. - Corresponde cubrir el 100% del valor de reposición de la herramienta o herramientas extraviada.

De más de un año a menos de tres años. - Corresponde cubrir el 75% del valor de reposición de la herramienta o herramientas extraviadas.

De tres años a menos de ocho años. - Corresponde cubrir el 50% del valor de reposición de la herramienta o herramientas extraviadas.

De ocho años hasta once años. - Corresponde cubrir el 25% del valor de reposición de la herramienta o herramientas extraviadas.

El cuadro básico de herramientas se actualizará hasta donde sea posible, incluyendo la actualización de vales de resguardo.

Cuando un trabajador tenga herramienta a resguardo y pase a ocupar un puesto de distinta actividad, deberá entregar las herramientas que está utilizando y la empresa a su vez, le regresará los vales que por esa herramienta haya firmado.

La empresa está de acuerdo en dar validez a las actas levantadas por pérdidas accidentales de herramientas, siempre y cuando sean validadas por el supervisor en turno, en caso de evidencia de robos de herramientas dentro del área de trabajo, comprobado el ilícito, la empresa tomará las medidas definitivas del o los trabajadores (as) involucrado (as).

Los descuentos por herramientas faltantes podrán efectuarse cuando el personal tenga percepciones adicionales, como son: anticipo de utilidades, utilidades, ahorros, aguinaldos u otros ingresos que perciba, aclarando que dichos adeudos deberán quedar saldados durante el ejercicio fiscal correspondiente.

**33.-** El trabajador tiene la obligación de mantener aseada y limpia su área de trabajo de residuos de materiales usados, desechos u objetos que estorben en ella, teniendo las responsabilidades inherentes en caso de incumplimiento.

**34.-** A fin de llevar un control correcto de las herramientas y utensilios de trabajo, la Empresa los inspeccionará periódicamente cuando lo considere necesario; levantando un acta de dichas inspecciones que se firmará por el jefe y por el o los trabajadores de esta. Asimismo, la empresa a través de los medios disponibles realizará inventarios de herramientas cuando así lo disponga, con el objeto de verificar la existencia del cuadro básico de herramientas que se les proporcionan a los trabajadores para el desempeño de sus actividades.

La empresa mantendrá en buenas condiciones los equipos de aire acondicionado instalados en los

barcos remolcadores, asimismo, sustituirlos cuando sea necesario.

La empresa sustituirá oportunamente al personal de cubierta las piquetas neumáticas cuando estas sufran deterioro, mismas que serán entregadas a resguardo de cada uno de ellos.

La empresa mantendrá en los barcos remolcadores televisiones y reforzar el canal de comunicación con el personal de la flota a través de comunicados y se puedan proyectar videos con cursos de capacitación.

**35.-** El trabajador tendrá la obligación de dar aviso inmediato a sus jefes de las herramientas a resguardo que hubiere extraviado o inutilizado, a fin de solicitar su reposición.

**36.-** Si el trabajador no ejecuta el trabajo encomendado por falta de herramientas que hubiese extraviado o deteriorado, de las cuales no hubiera dado aviso, se hará acreedor a la sanción prevista en el presente Reglamento Interior de Trabajo.

**37.-** Los trabajadores tendrán la obligación de restituir al almacén de la Empresa, los materiales y refacciones útiles que no se hubieren usado, así como de entregar las de desecho a sus jefes inmediatos.

**38.-** Los trabajadores sindicalizados deberán guardar respeto debido a sus jefes y compañeros de trabajo, así como a las órdenes dadas por el capitán o jefes superiores de las embarcaciones respectivas para la realización de cualquier trabajo relacionado con la actividad desarrollada en estas, incluidas las de mantenimiento, limpieza, pintura, etc., de los respectivos departamentos.

**39.-** Todos los trabajadores tienen la obligación de acatar las instrucciones y ordenes de trabajo que les sean dadas por su jefe, la persona autorizada para el efecto o por el funcionario adecuado, así como las que se relacionan con el artículo 205 de la Ley Federal del Trabajo, según el caso; el trabajador deberá externar sus opiniones en relación con el trabajo ordenado, cuando el mismo implique un riesgo para él, para sus compañeros y para las instalaciones de la Empresa.

**40.-** Los trabajadores deben guardarse respeto mutuo, respetando el uso de sus herramientas y utensilios de trabajo, por tanto, no deberán tomar aquellas que estén asignadas a otro trabajador o bajo su resguardo, el incumplimiento de este artículo será sancionado, de acuerdo con el daño que se ocasiona, pudiendo la Empresa cobrar la herramienta que resulte dañada por un trabajador al que no le pertenezca en uso, o aplicar alguna de las sanciones previstas en este Reglamento Interior de Trabajo.

**41.-** Los trabajadores deberán mantener perfectamente limpios los lugares asignados para dormir y descansar a bordo, asimismo, están obligados a desempeñar cualquier labor de aseo que les sea ordenado por el capitán o por los oficiales de la embarcación dentro de sus áreas de trabajo en el momento en que sean requeridos para ello, siendo esta una obligación dentro de sus funciones normales, de acuerdo con lo establecido en la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo.

**42.-** Los capitanes de las embarcaciones, están facultados para ordenar los relevos que sean necesarios entre personal de cubierta que se encuentre laborando, a fin de que este tome sus alimentos dentro del horario señalado, cuando dicha labor le impida concurrir a los comedores respectivos.

Asimismo, y de acuerdo con el artículo 205 de la Ley Federal del Trabajo, que indica: "Los trabajadores están especialmente obligados a respetar y a realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos del mar, las que se efectuarán en los términos que determinen las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua. Los capitanes y oficiales obraran en estos casos, como representantes de la autoridad y no como representantes de los patrones".

### **Capítulo V Sistema de Trabajo y Elección de Personal**

**43.-** La Empresa tendrá las más amplias facultades para establecer los sistemas, métodos, procedimientos de trabajo que considere necesarios para el logro de sus objetivos, así como estipular sus bases administrativas modificando unas y otras cuando lo considere pertinente, de acuerdo con sus propias necesidades, no debiéndose afectar los derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo y las Prácticas Marinas.

**44.-** Los trabajadores sindicalizados en la Empresa serán:

- a) Trabajadores de planta.
- b) Trabajadores eventuales por tiempo determinado.

**45.-** La Empresa solicitará al Sindicato, el personal que necesite para cubrir puestos de nueva creación y vacantes temporales o definitivas que se presenten, si el Sindicato no proporciona en un plazo de 5 días el trabajador que le haya sido solicitado, la Empresa lo contratará libremente.

**46.-** Para ser trabajador de la Empresa deberán cubrirse los siguientes requisitos:

- a) Ser mexicano por nacimiento.
- b) Tener 18 años de edad.
- c) Presentar a la Empresa copia certificada de acta de nacimiento.
- d) Libreta de mar, certificado de competencia o documento expedido por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, que acredite las aptitudes para poder ejercer a bordo de las diferentes embarcaciones.
- e) Comprobante de haber cursado la educación primaria.
- f) Aprobar satisfactoriamente los exámenes y pruebas a que los someta la Empresa, de acuerdo con el trabajo a desarrollar.



- g) Pasar un periodo de prueba de 20 días.
- h) Ser miembro del Sindicato o en su caso, afiliarse a él dentro de los siguientes 15 días de la obtención de un puesto.
- i) Entregar la documentación personal requerida y llenar los formatos correspondientes para la contratación.

Los presentes requisitos no serán exigibles a los trabajadores que se encuentran prestando sus servicios dentro de la Empresa, al entrar en vigor al Presente Reglamento Interior de Trabajo.









**47.-** Los trabajadores de nuevo ingreso que sean admitidos al servicio de la Empresa, quedarán sujetos a un periodo de prueba de 20 días, si hubieren sido contratados para desempeñar un trabajo permanente, se les asignarán las labores de la categoría o categorías que vayan a ejecutar y la Empresa podrá separarlos durante aquel periodo sin responsabilidad alguna para ella cuando sus servicios no sean satisfactorios, de haber demostrado satisfactoriamente su capacidad en el trabajo, se les asignará el puesto al cual quedarán adscritos de planta y percibirán el salario tabulado para dicho puesto. Los trabajadores temporales si fueren contratados para un trabajo cuya duración exceda de 20 días, estos primeros veinte días se considerarán como periodo de prueba y si su capacidad no es satisfactoria, la Empresa podrá sepáralos sin responsabilidad alguna para ella dentro de este término. Si la duración del trabajo fuere de menos de 20 días, todo este periodo se considerará como periodo de prueba para los efectos antes dichos, salvo el caso en que la Empresa y Sindicato se pongan de acuerdo para ampliar los términos señalados en este Reglamento Interior de Trabajo.

**48.-** La Empresa no estará obligada a cubrir las vacantes temporales o definitivas que se presenten, cuando las necesidades del trabajo no requieran que se cubra una vacante temporal o cuando se considere que no es necesario cubrir una definitiva, en uno o en otro caso se estará a lo dispuesto en el capítulo IV de "Ingresos, Ascensos y Vacantes" del Contrato Colectivo de Trabajo.

## **Capítulo VI Seguridad e Higiene**

**49.-** Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo y en la cláusula 57 del Contrato Colectivo de Trabajo, se organizará una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, que estará integrada por representantes del Sindicato, representantes de la Empresa y un médico que esta proporcionará.

**50.-** La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, tendrá por objeto estudiar los problemas relacionados con la seguridad de los trabajadores y el cuidado de los elementos de proceso y trabajo de la Empresa en el centro industrial, a fin de proponer las medidas necesarias para la seguridad general y vigilar la ejecución de las obligaciones contenidas en este capítulo y en las actas que se deriven de los recorridos.

**51.-** A fin de cumplir con su objetivo la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, llevará a cabo recorridos por los remolcadores en la forma que se determine, estando obligada a levantar un acta, en la que haga constar el día y la hora del recorrido, las personas que lo realizaron, los departamentos visitados, las observaciones hechas y las medidas que se propongan para evitar riesgos de los trabajadores en la áreas recorridas, misma que deberán firmar los integrantes de la comisión, enviando por correo electrónico dicha acta a todo el personal que tiene relación y participación al respecto, asimismo, se llevará a cabo la difusión a través del portal de comunicación interna essanet (10.1.1.4/essanet), quedando el acta original a resguardo de la Comisión para los efectos del control y vigilancia de Ley.

**52.-** La Empresa, tomando en consideración su experiencia y necesidades de trabajo, así como las proposiciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, dictará las medidas de higiene y seguridad pertinentes para el uso de aparatos, protectores que esta proporcione e impartirá los cursos que considere necesarios para la prevención de accidentes, seguridad industrial e higiene laboral, así como primeros auxilios.

Para erradicar las plagas existentes en los barcos remolcadores, se elaborará de manera anual el programa de fumigación.

Asimismo, la provisión se llevará al barco remolcador en cajas de plástico; lo anterior, con el objetivo de evitar subir huevecillos de cucarachas y otro tipo de plaga al barco, así como la obligación de que los cocineros y la tripulación en general deberán mantener la cocina libre de residuos de comida, y al terminar la cena la cocina deberá quedar completamente limpia para evitar la propagación de las plagas antes mencionadas.

Se deberá evitar subir provisiones por parte de la tripulación que pudieran contener algún tipo de plaga, cualquier provisión extra que se suba de manera particular debe ser verificada por el cocinero y el capitán.

**53.-** Las medidas de seguridad e higiene y los cursos a que se refiere el artículo anterior, son obligatorios para todos los trabajadores sindicalizados.

Con el propósito de mejorar y hacer menos riesgosa la maniobra para el amarre de las barcazas en Isla de Cedros, la empresa, continuará utilizando cable fabricado de polietileno de alta densidad con la misma tensión de ruptura del cable de acero de 1 1/2", con las características de Plasma HICO 12 strand con funda de protección removible y su funda de cordura en cada gaza para reducir los riesgos en estas operaciones.

Este tipo de material también se continuará utilizando en el sistema de atrincado de las barcazas en los brailes de los barcos remolcadores.

**54.-** Todos los trabajadores tendrán la obligación de usar la ropa o utensilios de protección indicados en el Contrato Colectivo de Trabajo, en este Reglamento Interior de Trabajo o por indicación de la

Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, en las áreas de trabajo en que esto sea necesario, y de no hacerse así la Empresa podrá sancionarlos en los términos del presente Reglamento Interior de Trabajo, para evitar riesgos que se puedan producir por la falta del uso debido de los mismos.

**55.-** El trabajador será responsable de la pérdida o destrucción total o parcial por descuido, negligencia o mal uso del equipo de protección que se le hubiere proporcionado. El importe del mismo le será descontado de su salario semanal, de acuerdo con lo que fije la Empresa, en términos de la Ley Federal del Trabajo.

**56.-** El equipo de protección que se entregue al trabajador para su uso personal le será canjeado cuando esté deteriorado o inutilizado por el servicio prestado por otro contra la entrega del inservible; cuando exista pérdida o daño que motive el trabajador se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del presente Reglamento Interior de Trabajo.

**57.-** Los trabajadores deben notificar de inmediato a sus jefes, los accidentes de trabajo que sufran, así como las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

**58.-** A fin de llevar un control de la salud de los trabajadores sindicalizados de la Empresa, estos están obligados a sujetarse a un examen médico anual que se les practicará por el médico que la Empresa indique, de acuerdo con el calendario que por departamentos elabore esta, indicando día y hora para los exámenes respectivos.

**59.-** Los trabajadores tienen la obligación de auxiliar a sus compañeros en caso de accidente, para lo cual deberán dar aviso inmediato del mismo.

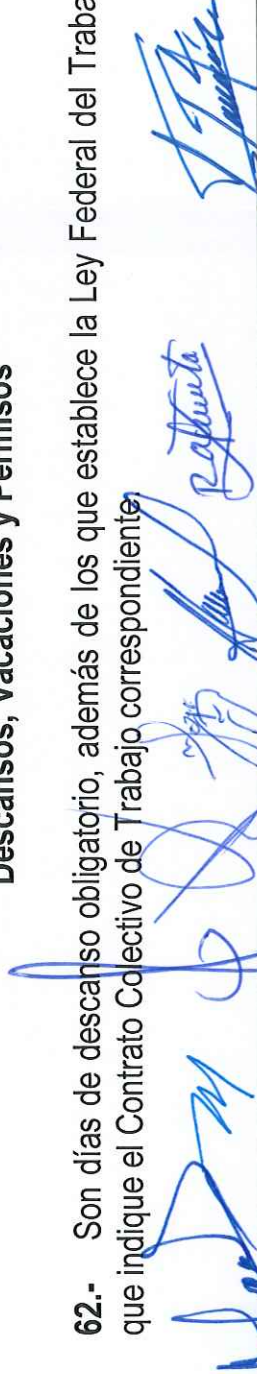
**60.-** En los términos del artículo 205 de la Ley Federal del Trabajo, todos los trabajadores quedan obligados a seguir las instrucciones a fin de realizar las prácticas que se requieran, para evitar riesgos del mar, en los términos que previenen los Reglamentos de Marina, sin que se les tenga que pagar tiempo extraordinario, quedando sujeto para todo lo que se refiere a la prevención de riesgos, a las ordenes e instrucciones de los capitanes y oficiales.

**61.-** La Empresa instalará botiquines en los departamentos o lugares de trabajo que indique la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, de los que solo podrán hacer uso directo los trabajadores en general en casos de emergencia, siempre y cuando las lesiones sean leves y no ameriten asesoría médica.

## Capítulo VII

### Descansos, Vacaciones y Permisos

**62.-** Son días de descanso obligatorio, además de los que establece la Ley Federal del Trabajo, los que indique el Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente.



- 63.-** La Empresa en acuerdo con los trabajadores, formulará el rol de vacaciones de los trabajadores sindicalizados con la anticipación oportuna y una vez aprobado este, según lo especificado en el Contrato Colectivo de Trabajo, se le dará copia del mismo al Sindicato quedando sujetos los trabajadores a los periodos de vacaciones establecidos en él. En caso de que un trabajador no haya dado fecha en que disfrutará su periodo vacacional dentro de las fechas límites acordadas, la Empresa le asignará una.
- 64.-** Si un trabajador está enfermo el día anterior al que debe comenzar a disfrutar de su periodo de vacaciones, justificada su enfermedad por el médico del Instituto Mexicano del Seguro Social se alterara en relación con él, exclusivamente, el rol de vacaciones a que se refiere el artículo anterior, a fin de que este comience a disfrutarlas hasta que se dé de alta por el médico mencionado.
- 65.-** Cuando por necesidades de trabajo, la Empresa requiera que un trabajador labore durante su periodo de vacaciones, pagará este tiempo doble por los días trabajados.
- 66.-** Los trabajadores podrán disfrutar de dos clases de permisos para faltar a sus labores: permisos con goce de sueldo y permisos sin goce de sueldo, los primeros serán para el caso de pérdida familiar, de acuerdo a la cláusula 38 del Contrato Colectivo, permiso por alumbramiento de esposa o concubina y para comisiones sindicales; los segundos estarán limitados a los términos de la cláusula 38 del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 67.-** Para el otorgamiento de los permisos a que se refiere el artículo anterior, en caso de fallecimiento de los familiares del trabajador o alumbramiento de esposa o concubina, este deberá proporcionar a la Empresa constancia escrita que acredite dicho suceso, quien autorizará al trabajador a faltar a sus labores, en términos de lo dispuesto en la cláusula 37 del Contrato Colectivo de Trabajo. Por lo anterior, en un término perentorio el trabajador ante la Empresa deberá presentar la documentación correspondiente del suceso que motivo el permiso; si no se prueba aquel se computaran las faltas del trabajador como, injustificadas, independientemente de considerar su actitud, como falta de probidad.
- 68.-** Los permisos sin goce de sueldo a que tienen derecho los trabajadores de la Empresa, de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo, serán renunciables una vez otorgados, cuando el trabajador así lo solicite a través del Sindicato, en escrito dirigido a la Empresa con 24 horas de anticipación, sin que en este caso exista responsabilidad por parte de la Empresa respecto del sustituto proporcionado por el Sindicato, para los casos de permiso sin goce de sueldo, si este ya está prestando sus servicios, siendo a cargo del Sindicato la solución del caso.
- 69.-** Los permisos a que tienen derecho los comisionados sindicales para el manejo de cajas de ahorro, cooperativas, de acuerdo con la cláusula 58 del Contrato Colectivo de Trabajo, en todos los casos serán solicitados por escrito en un término razonable, previo a la vigencia del permiso, y se concederán a partir del momento en que el Sindicato proporcione el sustituto competente debidamente capacitado.

70.- Con excepción de un trabajador que forme parte del Comité Ejecutivo del Sindicato, que gozará de permiso mientras dure en el ejercicio de sus funciones sindicales, los demás trabajadores que requieran de un permiso para efectos de representación sindical, o comisiones sindicales, deberán solicitar dicho permiso cuando menos con 48 horas de anticipación al inicio de este, precisando el número de personas que lo soliciten, su nombre, cargos en la Empresa, turnos de trabajo, efectos del permiso y duración de este, proporcionando un sustituto debidamente capacitado a juicio de la Empresa que se encuentre disponible, estos permisos serán sin goce de sueldo.

### Capítulo VIII Relaciones y Medidas Disciplinarias

71.- La Empresa se obliga:

- a) A que los empleados no restrinjan los derechos de los trabajadores sindicalizados, consignados en el Contrato Colectivo de Trabajo y en las Leyes respectivas.
- b) A proporcionar a sus trabajadores los elementos necesarios de protección, así como las instrucciones adecuadas para su seguridad, en caso de que tengan que trabajar en lugares insalubres o peligrosos.
- c) A dar al Sindicato la intervención prevista en el artículo 79 de este Reglamento Interior de Trabajo, en caso de aplicación de medidas disciplinarias al personal sindicalizado.
- d) A que los trabajadores de confianza traten al personal sindicalizado con decencia y respeto.

72.- El personal sindicalizado deberá abstenerse de:

- a) Ejecutar actos que pongan en peligro su seguridad personal, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como las instalaciones de la Empresa.
- b) Desobedecer las órdenes que les sean dadas en términos de los artículos 38 y 39 de este Reglamento Interior de Trabajo.
- c) Faltar al respeto a sus compañeros de trabajo y a los representantes de la Empresa.
- d) Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso de la Empresa.
- e) Sustraer útiles de trabajo, materia prima o elaborada sin permiso de la Empresa.
- f) Salir del remolcador sin permiso escrito del representante de la Empresa, del jefe inmediato o de la persona autorizada, así como visitar departamentos o áreas de trabajo ajenos y hacer reuniones, juntas o simplemente platicar con otros trabajadores distrayéndolos de sus labores.
- g) Portar armas de cualquier clase en el centro de trabajo.
- h) Suspender las labores sin autorización de la Empresa aun cuando los trabajadores permanezcan en sus puestos, excepto cuando se trata de huelga declarada y notificada legalmente.
- i) Hacer rifas, colectas o efectuar transacciones de cualquier género, en el lugar de trabajo.

    16

- j) Hacer cualquier clase de propaganda, dentro del centro de trabajo.
- k) El concurrir el trabajador bajo la influencia de bebidas embriagantes, drogas, enervantes, así como introducir al centro de trabajo bebidas embriagantes, drogas, enervantes o sustancias peligrosas.
- l) Fumar en el lugar de trabajo cuando haya en él material inflamable.
- m) Facilitar o permitir la entrada de personas ajenas a bordo de las embarcaciones.
- n) Ejecutar actos contrarios a los previstos en el presente Reglamento Interior de Trabajo, en el Contrato Colectivo de Trabajo y en la Ley.

**73.-** Las prohibiciones consignadas en el artículo precedente tienen por objeto evitar los olvidos, descuidos, errores y omisiones del trabajador, a fin de corregirlas, excitando con este su sentido de responsabilidad, razón por lo que tomando en consideración las circunstancias que, en cada caso, concurren para que el trabajador infrinja alguna de las disposiciones o prohibiciones consignadas en el presente reglamento interior de trabajo, o la gravedad de las mismas, se establecen las medidas disciplinarias que a continuación se detallan, con fundamento, en la fracción x del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

**74.-** El trabajador o trabajadores que infrinjan las normas que establece: La Ley, el Contrato Colectivo de Trabajo, el presente Reglamento y las disposiciones que con carácter obligatorio dicten los representantes de la Empresa, se harán acreedores a las siguientes medidas disciplinarias:

- 1.- amonestación escrita con copia al Sindicato.
- 2.- suspensión temporal del trabajador, sin goce de sueldo.

Las suspensiones temporales del trabajador sin goce de sueldo, en ningún caso podrá ser de más de 8 días consecutivos.

**75.-** La Empresa a su criterio aplicará las medidas disciplinarias establecidas en el artículo anterior, sin que dichas medidas que están enunciadas, restrinjan la facultad de la Empresa para rescindir la relación individual de trabajo, de acuerdo con la Ley y este Reglamento Interior de Trabajo.

**76.-** Las suspensiones previstas en el artículo 74 del presente Reglamento, se aplicarán al trabajador dentro de los 30 días hábiles siguientes a aquel en que la falta sea conocida por la Empresa.

Si no se aplicaren en este tiempo, la sanción será nula para el infractor.

**77.-** Las suspensiones podrán ser hasta por 8 días consecutivos, sin goce de sueldo, en los siguientes casos:

- a) No ejecutar el trabajo ordenado, con base en las razones estipuladas en el artículo 36 del Reglamento Interior de Trabajo.
- b) Falta de disciplina y orden en el lugar de trabajo, cuya gravedad no amerite la rescisión del contrato, de acuerdo con la Ley.

- c) Falta de aseo en el lugar de trabajo, imputable al trabajador.
- d) Dos amonestaciones consecutivas en un plazo de 20 días.
- e) Las demás violaciones al presente Reglamento Interior de Trabajo, al Contrato Colectivo de Trabajo, a las ordenes giradas o a la Ley, análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de consecuencias semejantes.

**78.-** Las suspensiones establecidas, se aplicarán al trabajador que se hubiere hecho acreedor a ello, tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y solo podrá imponerse el máximo de las suspensiones previstas, en caso de reincidencia del trabajador, en un término de 20 días hábiles.

**79.-** Las medidas disciplinarias establecidas en este Reglamento Interior de Trabajo, se aplicarán por la Empresa, con notificación por escrito al Sindicato y al trabajador sancionado, que se dará con un mínimo de 3 días hábiles antes del inicio de la suspensión.

El Sindicato puede, en representación del trabajador, hacer todas las aclaraciones necesarias y si se justifica la falta, a satisfacción de la Empresa, esta puede dejar sin efecto la sanción decretada y si está ya se hubiere aplicado, se le pagarán al trabajador los días que haya estado suspendido.

**80.-** Si el trabajador fuera suspendido, de acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo, por tres veces en seis meses, la cuarta violación sancionable, será motivo de la rescisión de relación individual de trabajo del infractor, sin responsabilidad para la Empresa.

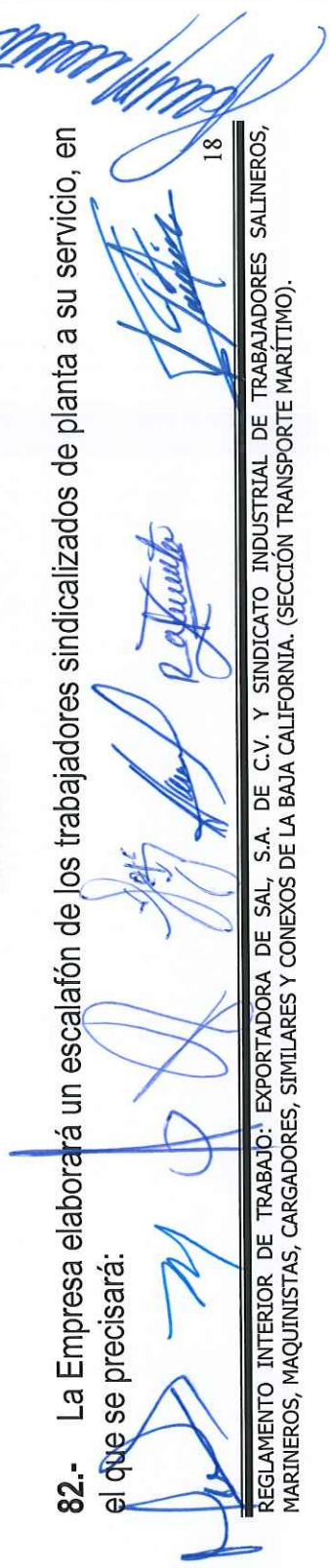
Sera motivo de rescisión de la relación individual de trabajo, la destrucción o deterioro intencional de tableros, avisos, boletines o instructivos fijados por la Empresa.

Cuando el trabajador no justifique alguna falta de asistencia podrá ser sancionado conforme al artículo 77 de este Reglamento Interior de Trabajo, pero en ninguna forma se limitará la facultad que tiene la Empresa, conforme a la Ley, de rescindir la relación individual de trabajo, por más de tres faltas en un periodo de 30 días.

**81.-** La violación de las obligaciones previstas en el artículo 72 de este Reglamento Interior de Trabajo podrán ser sancionados en términos del artículo 77 o con la rescisión de la relación individual de trabajo, según su importancia y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, por el Contrato Colectivo o por este Reglamento Interior de Trabajo, igual procedimiento se seguirá en caso de violaciones análogas, con efectos semejantes.

## Capítulo IX Escalafón

**82.-** La Empresa elaborará un escalafón de los trabajadores sindicalizados de planta a su servicio, en el que se precisará:



- a) Nombre del trabajador.
- b) Número de ficha del trabajador, consistente en el número que se le asigne para fines de identificación.
- c) Puesto que desempeña y categoría.
- d) Fecha de ingreso al servicio de la Empresa.
- e) Fecha de ingreso al departamento en donde presta sus servicios.
- f) Salario diario del trabajador.
- g) Fecha en que ascendió a la categoría con la que se tabule.
- h) Fecha de nacimiento del trabajador.

**83.-** Los trabajadores serán agrupados en el escalafón, por categorías, esto es, por grupos específicos que correspondan a trabajadores que realicen labores de características iguales, la agrupación se hará en orden descendente atendiendo antigüedad del trabajador y comenzando por el más antiguo de cada departamento.

**84.-** La Empresa revisará el escalafón elaborado cada seis meses, durante los meses de enero y julio de cada año, a fin de ajustarlo a los movimientos de personal que se realicen en este tiempo.

**85.-** Del escalafón revisado, la Empresa entregará un tanto al Sindicato para que este dentro de los 15 días hábiles siguientes a su recibo, haga las aclaraciones y objeciones que considere pertinentes, transcurridos estos o hechas las modificaciones que procedan, el escalafón se considerará válido legalmente hasta su siguiente revisión.

**86.-** El escalafón elaborado y aprobado en términos del presente Reglamento será la única base para determinar los derechos de antigüedad de los trabajadores sindicalizados dentro de la Empresa, para los efectos de Ley y del Contrato Colectivo de Trabajo.

**87.-** Los trabajadores sindicalizados tendrán derecho a retirarse en forma voluntaria de la Empresa, sin perjuicio de sus derechos, en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador tenga 17 años cumplidos de servicios consecutivos en la Empresa.
- b) Cuando teniendo 60 años de edad, cumplidos, el trabajador hubiera prestado sus servicios a la empresa durante 10 (diez) años consecutivos.
- c) Cuando teniendo 55 años de edad, cumplidos, el trabajador hubiera prestado sus servicios a la Empresa durante 20 (veinte) años consecutivos.
- d) Cuando teniendo una edad mayor a los 50 y menor a los 55 años de edad, cumplidos, el trabajador hubiera prestado sus servicios a la Empresa durante 30 (treinta) años consecutivos.

En todos los casos gozarán de las prestaciones previstas en la cláusula 54 del Contrato Colectivo de Trabajo.



## Capítulo X Becas


- 88.-** Con el propósito de ayudar a la formación de los hijos dependientes de los trabajadores sindicalizados, la Empresa concederá las becas estipuladas en la cláusula 73 inciso c) del Contrato Colectivo de Trabajo, en los términos del presente Reglamento Interior de Trabajo.
- 89.-** Las becas concedidas por la Empresa será única y exclusivamente para los hijos (as) dependientes no mayor de 25 años de edad de sus trabajadores de planta sindicalizados.
- 90.-** El Comité Ejecutivo del Sindicato, deberá proponer los candidatos para las becas, mediante solicitudes dirigidas al departamento de Recursos Humanos de la Empresa, que deberán contener:
- Nombre y apellido del candidato.
  - Nacionalidad y lugar de nacimiento.
  - Nombre completo del trabajador, precisando el puesto que ocupa en la Empresa.
  - Grado escolar al cual vaya a inscribirse el candidato.
  - Especialidad, escuela o facultad, donde vaya a realizar los estudios, la misma que deberá ser una institución autorizada por el estado, indicando el número de años que comprende la especialidad a seguir.

Toda solicitud deberá acompañarse de constancia de estudios del periodo a cursar y boleta de calificación del periodo terminado.

**91.-** El becario tendrá todo el tiempo, mientras dure la beca, la obligación de mantener un promedio de calificación mínima de 8, o su equivalente con letra calificativa, según el plan que se siga en su escuela o institución; asistir regularmente a clases y no reprobar ninguna materia, dando satisfacción de ello a la Empresa, al término de cada año escolar.

**92.-** Las becas concedidas, se terminarán:

- Por muerte del becario.
- Por haber reprobado una materia en el periodo escolar vigente.
- Porque el becario baje su promedio general en el periodo escolar adscrito, del mínimo de 8, establecido en este Reglamento Interior de Trabajo.
- Por terminación de la etapa educacional para la cual se haya concedido la beca.
- Por rescisión de la relación individual de trabajo del padre del becario en la Empresa, desde el momento en que esta haga efectiva dicha rescisión.
- Cuando el trabajador deje de pertenecer a la Empresa por cualquier causa distinta de la rescisión prevista en el inciso anterior.
- Cuando el padre del becario pase a ser empleado de confianza en la Empresa.

**93.-** Para determinar cuál o cuáles de los candidatos propuestos serán los beneficiados con la beca, se escogerá a los de calificaciones más altas, y en caso de igualdad de calificaciones, por sorteo entre los candidatos.

**94.-** Se formará una comisión con dos representantes del Sindicato y dos de la Empresa, para determinar o resolver cualquier situación no prevista en este capítulo y para vigilar en todo momento que se cumpla con los requisitos y los objetivos señalados.

**95.-** En caso de fallecimiento de un trabajador que tenga algún hijo gozando de una beca este continuara becado en los términos en que se otorgó esta, siempre y cuando no se encuentre en los casos previstos por el artículo 92 de este Reglamento Interior de Trabajo, que les sean aplicables.

## **Capítulo XI** **Tiendas a Cargo de la Empresa**

**96.-** Para comodidad de los trabajadores de la Empresa, las tiendas a cargo de esta en Guerrero Negro, B.C.S. y en Isla de Cedros, B.C., permanecerán abiertas de lunes a sábado, dentro de los horarios que la Empresa estipule y que podrán alterarse por esta según las condiciones existentes, con intervención del Sindicato.

**97.-** Para la compra en las tiendas indicadas, la Empresa a través de su departamento de Recursos Humanos, dará a sus trabajadores una credencial con fotografía del propio trabajador.

**98.-** La credencial expedida solo podrán ser usada por el trabajador y sus dependientes económicos registrados ante la Empresa, y si dichas credenciales se encuentran en manos de otras personas, les serán recogidas por el personal a cargo de las tiendas y se sancionará al trabajador titular con una suspensión de 15 días en sus derechos para adquirir mercancía en las mismas, suspensión que se hará extensiva a los familiares autorizados, y si reincide se podrá suspender por un término mayor o cancelar definitivamente a juicio de la Empresa y Sindicato.

**99.-** En caso de pérdida de una credencial, el trabajador deberá dar aviso inmediato al departamento de Recursos Humanos, para evitar la sanción prevista en el artículo anterior.

**100.-** La credencial a que se refiere el presente capítulo se sustituirá por dos motivos, el primero es por deterioro o falla de la tarjeta y el segundo es por pérdida o extravío.

**101.-** Los usuarios de las tiendas a cargo de la Empresa, deberán cuidar que se haga buen uso de las instalaciones habidas en ellas, de que las mercancías que se expendan no se desperdicien, descorchen, desempaquen o destruyan sin uso beneficioso.

**102.-** Las mercancías que se expendan en las tiendas a cargo de la Empresa, son para el consumo

exclusivo del trabajador y de sus familiares que dependen de él, ya que las mismas se les venderán sin ningún lucro, consecuentemente queda prohibida determinadamente su reventa, por lo que el trabajador al que se le sorprenda o compruebe que se surte mercancía para revenderla o lucrar con ella, se hará acreedor a la rescisión de su relación individual de trabajo, sin responsabilidad para la Empresa por la falta de probidad.

**103.-** Tanto los trabajadores como sus familiares tienen la obligación de respetar las normas de disciplinas y funcionamiento que dicte la administración de las tiendas, misma que se dan a conocer en lugares visible a la entrada de estas.

**104.-** La trasgresión a la norma de disciplinas y funcionamiento de tiendas a que se refiere el artículo anterior será motivo de sanción, de acuerdo con el artículo 98 del presente Reglamento Interior de Trabajo, independientemente de que en el momento se niegue de inmediato el servicio al infractor.

### **Transitorios**

**Primero.** - El presente Reglamento Interior de Trabajo deroga y deja sin efecto las disposiciones que contenga cualquier otro anterior, firmado por las partes.

**Segundo.** - Las partes están conformes en que, con las firmas del presente instrumento, queda satisfecho lo previsto en la cláusula 71 del Contrato Colectivo de Trabajo, en el convenio firmado por las partes.

**Tercero.** - Este Reglamento Interior de Trabajo, tendrá vigencia por tiempo indefinido, hasta que Empresa y Sindicato en forma expresa revisen y modifiquen su articulado.

**Cuarto.** - Este Reglamento Interior de Trabajo será depositado en la Junta Federal de conciliación y arbitraje en términos de Ley, una vez firmado por Empresa y Sindicato.

**Quinto.** - De acuerdo con el artículo 211 de la Ley Federal del Trabajo, el presente Reglamento Interior de Trabajo se registrará en la Capitanía del Puerto correspondiente.

Se firma el presente Reglamento Interior de Trabajo en la Ciudad de Guerrero Negro, B.C.S. a los **26** días del mes de **abril** del **dos mil veintiuno**.



**Lic. Jesús Martínez Torres**

Director de Administración y Finanzas

**Por Exportadora de Sal, S.A. de C.V.**

**Lic. Arturo López-Villavicencio**

Director de Producción




  
**Ing. César Oswaldo Martínez Villavicencio**  
Director de Mantenimiento y Obra Pública

  
**Lic. Isis Noemí Cota Domínguez**  
Subgerente de Recursos Humanos

**Por el Sindicato Industrial de Trabajadores Salineros, Marineros, Maquinistas,  
Cargadores, Similares y Conexos de la Baja California.**

  
**Sr. Luis Martín Pérez Murrieta**  
Secretario General

  
**Sr. Francisco Xavier Talamantes Romero**  
Secretario de Trabajo y Conflictos

JUNTA GENERAL DE  
CONCILIACIÓN Y  
ARBITRAJE  
1971 JUN 2 10:47

  
**Sr. Baldomero Juárez Avalos**  
Secretario del Interior

  
**Sr. Marco Aurelio Ángel García**  
Secretario del Exterior

  
**Sr. Ramiro López Villavicencio**  
Secretario de Previsión Social

  
**Sr. Homero Navarro Rousseau**  
Secretario Tesorero

04830



**Sr. Rafael Martín Zazueta Moreno**  
Secretario de Actas

