



## REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

**REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE REGIRÁ LAS LABORES INTERNAS DE LA EMPRESA CONSTRUCCION INGENIERIA Y SERVICIOS MORATEX SA DE CV DEDICADA A LA CONSTRUCCION DE OBRAS CIVILES, CON DOMICILIO EN CALLE NOGALES 188, FRACCIONAMIENTO BALCONES DE LA AURORA, SALTILLO, COAHUILA. C.P.25296**

### CAPITULO 1

#### **Ambito de Aplicación**

- 1.- Están sujetos al presente Reglamento, todas las personas que desempeñen cualquier trabajo subordinado a favor de la empresa.
- 2.- El presente Reglamento es de observancia obligatoria tanto para la empresa como para los trabajadores a su servicio, incluyendo a todos los trabajadores que ingresen con posterioridad a la fecha de depósito del mismo.
- 3.- El personal de la empresa está obligado a cumplir también con las operaciones de orden técnico y administrativo que dicte la misma, las cuales serán dadas a conocer a través de los medios adecuados para el caso.

### CAPITULO II

#### **Ingreso a la Empresa**

- 4.- En los casos en que sea necesario que el trabajador obtenga aprobación expresa de las autoridades para desempeñar el trabajo contratado, será requisito indispensable que presente dentro de los 5 días siguientes a su ingreso, las licencias, autorizaciones o documentos respectivos ; de no hacerlo en dichos términos, se suspenderá la relación laboral hasta su presentación, otorgándose una prórroga por igual periodo a su vencimiento, previo a la terminación de la relación laboral por inhabilidad manifiesta para desempeñar el trabajo.

### CAPITULO III

#### **Organización del Personal**

- 5.- Los trabajadores se clasificarán de acuerdo a la duración del contrato en:
  - a) Trabajadores Permanentes: Aquellos cuya relación de trabajo tiene el carácter de tiempo indeterminado conforme al Contrato Individual de Trabajo.
  - b) Trabajadores Eventuales: Aquellos que han sido contratados para la ejecución de trabajos temporales o transitorios, ya sea por obra o por tiempo determinado, considerándose en este caso los contratos como terminados y sin responsabilidad para la empresa, al modificarse o concluir los objetivos que motivaron su celebración.



## **CAPITULO IV**

### **Lugar y tiempo de Trabajo**

6.- Los trabajadores iniciaran y terminaran sus labores en los lugares que la empresa les designa y deberán atender a cualquier otra actividad conexas a su ocupación principal.

7.- Al iniciarse la jornada de trabajo diariamente, los trabajadores deberán registrar su asistencia de acuerdo a las indicaciones giradas expresamente por la empresa, y de inmediato procederán a instalarse en los lugares de trabajo.

8.- En los días y horas que se establezcan para cualquier actividad compatible a que se le asigne en el área de trabajo, maquinaria, aparatos o instrumentos de trabajo o por cualquier otra causa, en los que el trabajador no se pueda dedicar a las labores que habitualmente desempeña, la empresa tiene el derecho de utilizar sus servicios y el trabajador el deber de prestarlos, sin menoscabo de la retribución de su categoría. Al terminar esta circunstancia extraordinaria, el trabajador regresará a su puesto habitual.

## **CAPITULO V**

### **Jornada de Trabajo**

9.- La jornada normal de trabajo será de 9 horas tratándose del turno completo.

El horario que regirá en los distintos departamentos de la empresa será de 8:00hrs. a 18:00hrs, de Lunes a Viernes, y Sábados de 8:00hrs a 12:00hrs con un día de descanso por cada seis trabajados.

10.- Los alimentos serán tomados por los trabajadores a las 13 hrs, por lo que dicho periodo queda dentro de la jornada laboral.

11.- El horario señalado podrá ser modificado a petición de las partes y por necesidades de las que intervienen, previo convenio entre las mismas.

12.- Los trabajadores, sin excepción alguna, deberán estar en sus lugares de operación e iniciar sus labores exactamente a la hora señalada en el artículo No. 9, sin embargo, se contará con una tolerancia de 10 minutos, pasados los cuales se considerará como retardo al inicio de labores.

13.- Cuando por requerimiento justificado de la empresa sea necesario prolongar la jornada, los trabajadores requeridos continuarán en el desempeño de sus labores, previa autorización por escrito de la empresa.

14.- Cuando por requerimiento justificado de los trabajadores sea necesario ausentarse de la jornada, estos deberán notificar y justificar los motivos de su ausencia a la empresa, conforme al Capítulo VII de este Reglamento.

15.- Los trabajadores ejecutarán su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en los términos convenidos, siempre observando las buenas costumbres en el actuar y en el lenguaje.

## **CAPITULO VI**

### **Días de Descanso y Vacaciones**

16.- La empresa concederá a sus trabajadores un día de descanso, por cada seis días de trabajo. Cuando no laboren durante los seis días hábiles, la



empresa cubrirá una sexta parte del salario, multiplicado por los días de la semana que se hubieran laborado.

17.- Son días de descanso obligatorio con goce integro de salario, los siguientes:

- 1° de enero.
- 5° de febrero.
- 21° de marzo.
- 1° de mayo.
- 16° de septiembre.
- 20° de noviembre.
- 1° de diciembre de cada seis años, cuando le corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- 25° de diciembre.

18.- La empresa concederá a sus trabajadores vacaciones anuales conforme al artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que tales días serán pagados con salario integro, mas el 25% adicional por concepto de prima vacacional.

19.- Para él computo de las vacaciones del personal se incluirán únicamente los días laborables, entendiéndose como tales, los que no estén incluidos en el descanso semanal, ni los días de descanso señalados en él artículo 17 de este Reglamento.

## **CAPITULO VII**

### **Permisos**

21.- Los trabajadores están obligados a solicitar los permisos para faltar a sus labores, por escrito dirigido a su jefe inmediato.

22.- Toda falta no amparada por autorización escrita, sé computar como injustificada.

23.- Son consideradas faltas injustificadas, sin el requisito del permiso autorizado por escrito, las que obedezcan a caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobadas. La comprobación de la justificación deberá ser hecha por el trabajador dentro de las 48 horas siguientes al momento en que faltó a sus labores.

24.- El trabajador que necesite retirarse de la empresa dentro de la jornada de trabajo por enfermedad, razones personales o extraordinarias, deberá solicitar el permiso a su jefe inmediato, quien le entregara la autorización correspondiente.

## **CAPITULO VIII**

### **Lugar y Días de Pago.**

25.- Los salarios de los trabajadores serán cubiertos en el lugar donde se presten los servicios, y dentro de las horas de trabajo.

26.- Si por ausencia del trabajador hubiere necesidad de que otra persona cobre su salario, esta deberá presentar carta poder otorgada por el trabajador ausente y suscrita ante dos testigos.



27.- Todos los trabajadores están obligados a firmar los recibos de pago, listas de raya o cualquier documento que suscriba la empresa como comprobante del pago de los salarios. La negativa del trabajador a otorgar la firma de dichos documentos, releva a la empresa de entregar los salarios respectivos.

28.- Para los efectos del pago de vacaciones, la empresa pagara a los trabajadores los salarios correspondientes a las vacaciones, el día anterior al inicio de su disfrute.

## **CAPITULO IX**

### **Medidas de Seguridad e Higiene**

29.- Se integrara una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene que determinará las medidas a aplicar según la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las Normas Oficiales Mexicanas referidas a la actividad de la empresa, las adicionales que estime convenientes y las que las autoridades competentes le señalen.

30.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, estará compuesta por igual numero de representantes de los trabajadores y de la empresa, y cuyas funciones se desempeñaran dentro de las horas de trabajo sin menoscabo de su sueldo, debiendo reunirse 2 veces de cada mes, para verificar el cumplimiento de las obligaciones.

31.- El personal se abstendrá de realizar todo acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o de la negociación.

32.- Por ningún motivo, los trabajadores durante los periodos de incapacidades temporales medicas o de pre y postnatales deberán presentarse en los centros de trabajo, salvo para la entrega de los certificados correspondientes.

33.- Cuando el trabajador sufra un accidente de trabajo, deberá dar aviso inmediato al superior directo y al encargado del personal, a fin de que se adopten con toda urgencia las medidas pertinentes.

34.- En el interior de la empresa existirá un botiquín de emergencia con todos los implementos y útiles necesarios para la atención de los trabajadores que en caso de accidente o enfermedad, requieran de un auxilio inmediato.

35.- Para evitar accidentes de trabajo, los trabajadores deberán de observar las medidas convenidas y aprobadas por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

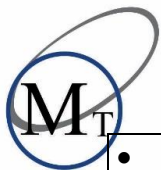
## **CAPITULO X**

### **Medidas Disciplinarias**

36.- Son causas de rescisión del contrato de trabajo, las señaladas por la Ley Federal del Trabajo.

37.- Todas las faltas que impliquen incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo, a este Reglamento o al Contrato de Trabajo, que no ameriten la rescisión del contrato, serán sancionadas con suspensión de labores hasta por 3 días. En caso de ameritar suspensión de labores, primeramente se iniciaran las investigaciones correspondientes, escuchando siempre al trabajador y como regla general se notificaran las medidas disciplinarias por escrito.

38.- Sanciones por ausencias injustificadas en un periodo de 30 días:



• 1 Ausencia	Suspensión por 1 día, sin goce de sueldo.
• 2 Ausencias	Suspensión por 2 día, sin goce de sueldo.
• 3 Ausencias	Suspensión por 3 días, sin goce de sueldo.
• 4 Ausencias o más	Rescisión del contrato

39.- Retardos injustificados en un periodo de 30 días:

• 1 retardo	Amonestación
• 2 retardos	Suspensión por 1 día, sin goce de sueldo.
• 3 retardos o más	Suspensión por 2 días, sin goce de sueldo.
• 5 retardos o mas	Suspensión por 3 días, sin goce de sueldo.
• 8 retardos o mas	Suspensión por 4 días, sin goce de sueldo, de acuerdo a la reincidencia del trabajador.

40.- Cualquier otra infracción a las disposiciones del presente reglamento será sancionada con una amonestación o con una suspensión de actividades de 1 a 3 días, bajo el descuento salarial correspondiente, según la gravedad de la infracción.

## **CAPITULO XI**

### **PROTOCOLO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN MATERIA DE ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN AL TRABAJO ADOLESCENTE PERMITIDO**

#### **1.1. TRABAJO INFANTIL**

El trabajo infantil consiste en la participación de las niñas, niños y las y los adolescentes en una actividad productiva que se realiza al margen de la ley, ya sea por debajo de la edad mínima de admisión al empleo (15 años de edad) de acuerdo al marco jurídico nacional; o bien, se encuentre prohibida por su naturaleza o condición de exposición, por ser peligrosa e insalubre y que puede producir efectos negativos, inmediatos o futuros, para su desarrollo físico, mental, psicológico o social y/o que por las largas jornadas, limitan o impidan el disfrute de sus derechos humanos y laborales, en especial la asistencia o permanencia en la escuela

#### **1.2. TRABAJO ADOLESCENTE PERMITIDO**

Consiste en la participación de las y los adolescentes, entre los 15 años y hasta antes de los 18 años de edad, en actividades productivas, en un marco de protección laboral de acuerdo a lo que estipula el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los demás ordenamientos legales nacionales e internacionales. Dichas actividades no deben afectar ni interferir en su educación o formación profesional, ni personal; no conllevan algún riesgo o peligro y no violentan sus derechos humanos y laborales. Se encuentran bajo



vigilancia de las autoridades del trabajo locales y federales de acuerdo a su jurisdicción y competencia. Las actividades productivas a las que se refiere el concepto anterior, son aquellas actividades económicas de carácter físico y/o intelectual destinadas a la extracción, producción u oferta de bienes y servicios.

### 1.3. PROTECCIÓN A PERSONAS TRABAJADORAS MENORES DE EDAD

Se prohíbe asignar a personas trabajadoras menores de edad, la realización de las labores siguientes:

I. En los cuales se expongan a ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes, infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales;

II. Que impliquen el manejo, transporte, almacenamiento o despacho de Sustancias Químicas Peligrosas;

III. Donde estén expuestos a agentes químicos Contaminantes del Ambiente Laboral;

IV. En los que estén expuestos a residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas;

V. Donde se expongan al contacto con fauna peligrosa o flora nociva; VI. Nocturnas industriales;

VII. De pañoleros o fogoneros en buques;

VIII. Que demanden esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los siete kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que alteren su sistema músculo-esquelético;

IX. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros;

X. Que requieran el manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves;

XI. Que utilicen herramientas manuales punzo cortantes;

XII. Que requieran el manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico;

XIII. En altura o Espacios Confinados;

XIV. Relativos a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas;

XV. De soldadura y corte;

XVI. En establecimientos en los cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen Sustancias Químicas Peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores;

XVII. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación;

XVIII. Que se desarrollen en vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias);

XIX. En actividades agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca; XX. En buques;



- XXI. En minas;
- XXII. Submarinas y subterráneos;
- XXIII. En actividades productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear;
- XXIV. En actividades productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera;
- XXV. En actividades productivas de la industria tabacalera;
- XXVI. Relacionados con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas;
- XXVII. En obras de construcción;
- XXVIII. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores;
- XXIX. Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas, y
- XXX. Los demás que se determinen como peligrosos o insalubres en las leyes, reglamentos y Normas

## **CAPITULO XII SALARIOS Y BENEFICIOS**

### **SALARIOS**

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.



En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.





CONSTRUCCIÓN INGENIERÍA Y  
SERVICIOS MORATEX

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;



V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

### . BENEFICIOS

A.- Al cumplir un año el trabajador tiene derecho como parte de las prestaciones de ley a mínimo 6 días de vacaciones con goce de sueldo.

B.- Todos los trabajadores deben recibir por lo menos 25% de los salarios correspondientes a los días de vacaciones.

Se calcula de la siguiente manera: Salario diario x días de vacaciones = Resultado x .25 (% de prima vacacional).

C.- La ley establece que el trabajador deberá recibir 15 días de salario en caso de tener un año de antigüedad. De lo contrario será proporcional a los días laborales. Hay quienes otorgan hasta 30 días

D.- Todos los trabajadores tienen derecho a ser incorporados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para recibir atención médica cuando sea necesario.

E.- La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la empresa (PTU) es otra de las prestaciones laborales. a misma implica que los colaboradores reciban una parte de las ganancias obtenidas por la organización en la que laboran. Estas ganancias corresponden al año fiscal anterior y se relacionan a los servicios o actividad productiva realizada.

Los trabajadores que están en condiciones de acceder a esta prestación son aquellos que hayan laborado al menos 4 meses del año fiscal anterior.

F.- Los colaboradores tendrán derecho a un día descanso semanal.

G.- Está establecido en el artículo 71 de la **Ley Federal de Trabajo** que los trabajadores tienen derecho a un día de descanso. En caso de laborar dicho día se otorgará un 25% adicional, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

H.- Las mujeres tienen derecho a 6 semanas antes y 6 semanas después del embarazo, con goce de sueldo. Además, no pueden hacer trabajos que pongan en riesgo la salud, tanto de la madre como la del bebé.



I.- Si en el área de trabajo donde se encuentre en ese momento la borando el trabajador cuenta con espacios que permitan alimentar al bebé, puedes tomar dos descansos de media hora para realizar dicha actividad. De lo contrario, tu jornada laboral se reduce una hora. Este periodo dura aproximadamente 6 meses.

J.- Aquellas mujeres que quieran adoptar, tendrán derecho a 6 semanas de descanso, con goce de sueldo íntegro.

K.- En el caso de los hombres, tendrán derecho a 5 días de descanso para ambos casos (adopción o paternidad).

L.- Después de 15 años de antigüedad, el trabajador tendrá derecho a 12 días de salario por cada año cumplido.

M.- Aún cuando haya decidido terminar la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a los siguiente beneficios:

- Salarios correspondientes a los días laborados y no pagados
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Participación de utilidades adeudadas
- Prima de antigüedad, siempre que haya laborado 15 años o más

## CAPITULO XIII

### ESCLAVITUD MODERNA

Esclavitud moderna, nos referimos a aquella condición por la cual, en la actualidad, una persona es obligada a trabajar en condiciones infrahumanas sin que pueda negarse debido a la coerción, las amenazas o el abuso de poder, entre otros.

A través de su explotación, la persona que se encuentra en la posición de poder se lucra o saca cualquier tipo de provecho a costa de su trabajo sin tener en cuenta las condiciones laborales en las cuales se encuentre.

En Cia Moratex queda prohibido lo siguiente:

**El trabajo en servidumbre:** se refiere a las personas que contraen un préstamo o tienen cargar con una deuda y se ven obligadas a trabajar muchas horas, en pésimas condiciones y por un salario irrisorio para hacer frente a estos pagos.



**El trabajo forzoso:** personas que se ven obligadas a trabajar por la fuerza por organizaciones, gobiernos o individuos en diferentes contextos como campos de concentración, explotaciones agrícolas, fábricas, barcos pescantes...

**La explotación sexual:** es la explotación de mujeres, niños y niñas para ejercer la prostitución e intercambiar servicios sexuales a cambio de dinero.

**La trata de personas:** se basa en el engaño por parte del traficante que a través de mentiras, coacción o abuso y aprovechando la situación desfavorable de las víctimas, consigue una posición de dominación y control sobre estos.

**El trabajo infantil:** Dentro de la categoría de esclavitud moderna por trabajo infantil están todos esos niños y niñas menores a 15 años de acuerdo al marco jurídico nacional de México que por su situación se ven obligados a trabajar bajo explotación tanto para beneficio de terceras personas como para su propia supervivencia.

## CAPITULO XIV

### LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En Cia Moratex tal y como lo establece La Ley Federal del Trabajo de México reconoce la libertad de asociación, la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a huelga (Artículo 2 LFT).

La Ley Federal del Trabajo también establece que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato (Art. 358 LFT). Sin embargo, la ley es contradictoria en este punto. El Artículo 395 establece que un CCT podrá incluir una cláusula requiriendo que sólo trabajadoras(es) que sean miembros del sindicato contratante pueden ser contratadas. Sin embargo, a las trabajadoras(es) contratadas antes de que se firmara el CCT no se le puede requerir ser miembro del sindicato, y las trabajadoras(es) que son expulsadas o deciden renunciar al sindicato no pueden ser despedidas por esa razón.

Se puede formar un sindicato con 20 personas que quieran hacerlo (Artículo 364 LFT).

Una vez que exista el sindicato, el patrón está obligado a firmar un contrato colectivo de trabajo (Artículo 387 LFT).

Si el patrón no quiere firmar el contrato, o revisarlo cada dos años, las trabajadoras(es) tienen derecho a irse a huelga (Artículo 358 LFT). La ley también reconoce el derecho de las trabajadoras(es) a formar coaliciones temporarias para



la defensa de sus intereses comunes (Art. 355 LFT). En algunos casos, las trabajadoras(es) han formado coaliciones temporarias para negociar con su empleador para resolver problemas específicos, particularmente en casos en los que no hay un sindicato en funcionamiento o comisiones mixtas obrero-patronales.

### Comisiones mixtas obrero-patronales

Se establece que en cada lugar de trabajo deben existir cuatro comisiones mixtas:

Comisión mixta de reparto de utilidades (Artículo 125 LFT).

Comisión mixta de seguridad e higiene (Artículo 509 LFT).

Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad (Artículo 153-I y E LFT).

Comisión mixta para el reglamento interior de trabajo; (Artículo 424-I LFT).

Artículo 391 LFT dice que los contratos colectivos de trabajo contendrán las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley. El propósito de estas comisiones mixtas es analizar y buscar acuerdos en temas que surgen en el lugar de trabajo relacionados con el bono de reparto de utilidades, cuestiones de salud y seguridad y medidas preventivas, capacitación de las trabajadoras(es), políticas de la empresa sobre jornadas de trabajo, metas de producción y bonificaciones, etc.

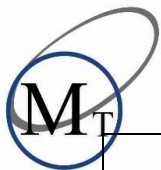
## CAPITULO XV

### ACOSO Y NO DISCRIMINACIÓN

**Acoso sexual**, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

El acoso sexual laboral se puede clasificar de la siguiente manera, tomando en cuenta el grado de agresión a la que es sometida la persona que lo padece:

Niveles y tipo de acoso	Forma del acoso	Acciones específicas de acoso
Nivel 1.- Acoso leve	Verbal	Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente



		relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas.
Nivel 2.- Acoso medio	No Verbal y sin contacto físico	Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.
Nivel 3.- Acoso grave	Verbal y con contacto físico	Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.

**Práctica discriminatoria**, es aquello que por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia

Se consideran como discriminación, entre otras:

I. Impedir el acceso o la permanencia a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos en los centros educativos;



- II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;
- III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;
- IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;
- V. Limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional;
- VI. Negar o limitar información sobre derechos sexuales y reproductivos o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas;
- VII. Negar o condicionar los servicios de atención médica, o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades y medios;
- VIII. Impedir la participación en condiciones equitativas en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole;
- IX. Negar o condicionar el derecho de participación política y, específicamente, el derecho al sufragio activo o pasivo, la elegibilidad y el acceso a todos los cargos públicos, así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas de gobierno, en los casos y bajo los términos que establezcan las disposiciones aplicables;
- X. Impedir el ejercicio de los derechos de propiedad, administración y disposición de bienes de cualquier otro tipo;
- XI. Impedir o limitar el acceso a la procuración e impartición de justicia;
- XII. Impedir, negar o restringir el derecho a ser oídos y vencidos, a la defensa o asistencia; y a la asistencia de personas intérpretes o traductoras en los procedimientos administrativos o judiciales, de conformidad con las normas aplicables; así como el derecho de las niñas y niños a ser escuchados;
- XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana
- XIV. Impedir la libre elección de cónyuge o pareja



XV. Promover el odio y la violencia a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación;

XVI. Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento, conciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre que éstas no atenten contra el orden público;

XVII. Negar asistencia religiosa a personas privadas de la libertad, que presten servicio en las fuerzas armadas o que estén internadas en instituciones de salud o asistencia;

XVIII. Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por las leyes nacionales e instrumentos jurídicos internacionales aplicables;

XIX. Obstaculizar las condiciones mínimas necesarias para el crecimiento y desarrollo integral, especialmente de las niñas y los niños, con base al interés superior de la niñez;

XX. Impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios o establecer limitaciones para la contratación de seguros médicos, salvo en los casos que la ley así lo disponga;

XXI. Limitar el derecho a la alimentación, la vivienda, el recreo y los servicios de atención médica adecuados, en los casos que la ley así lo prevea;

XXII. Impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicios al público, así como limitar el acceso y libre desplazamiento en los espacios públicos;

XXII. Bis. La falta de accesibilidad en el entorno físico, el transporte, la información, tecnología y comunicaciones, en servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público;

XXII. Ter. La denegación de ajustes razonables que garanticen, en igualdad de condiciones, el goce o ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad;

XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante;

XXIV. Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales;





XXV. Restringir o limitar el uso de su lengua, usos, costumbres y cultura, en actividades públicas o privadas, en términos de las disposiciones aplicables;

XXVI. Limitar o negar el otorgamiento de concesiones, permisos o autorizaciones para el aprovechamiento, administración o usufructo de recursos naturales, una vez satisfechos los requisitos establecidos en la legislación aplicable;

XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión;

XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación;

XXIX. Estigmatizar o negar derechos a personas con adicciones; que han estado o se encuentren en centros de reclusión, o en instituciones de atención a personas con discapacidad mental o psicosocial;

XXX. Negar la prestación de servicios financieros a personas con discapacidad y personas adultas mayores;

XXXI. Difundir sin consentimiento de la persona agraviada información sobre su condición de salud;

XXXII. Estigmatizar y negar derechos a personas con VIH/SIDA;

XXXIII. Implementar o ejecutar políticas públicas, programas u otras acciones de gobierno que tengan un impacto desventajoso en los derechos de las personas, y

## FUNDAMENTO DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS

Rescisión de la relación laboral. El primero sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador comete actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual (art. 47, fracción VIII Ley federal del Trabajo o aquellos que se encuentran incluidos en EY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN); el segundo, sin responsabilidad para el trabajador, cuando el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes en el servicio incurren en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. (art. 51, fracción II Ley federal del Trabajo o



aqueellos que se encuentran incluidos en EY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN)

En Cia. Moratex queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos de Acoso sexual y Práctica discriminatoria antes señalados en el capitulo XV del presente documento.

### TRANSITORIOS.

**Primero.-** Este Reglamento ha sido formulado por la empresa y los trabajadores de común acuerdo.

**Segundo.-** El presente Reglamento deberá ser distribuido a todos los trabajadores que actualmente laboren en la empresa y a los que ingresen con posterioridad.

**Tercero.-** Su vigencia iniciara a partir del día siguiente en que sea depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

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

**Quinta.-** Todo lo no previsto en el presente reglamento interior de trabajo, se regulará por lo dispuesto en el contrato individual de trabajo y la Ley Federal del Trabajo.

---

Por la Empresa

---

Por los Trabajadores