

COMISIÓN MIXTA PARA EL ESTUDIO Y LA APROBACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

En la ciudad de Chihuahua, Chihuahua, siendo las 09:00 horas del día 05 del mes de Julio del año 2023.

Se reunieron en el Centro Empresarial de Chihuahua ubicado en Ave. Cuauhtémoc #1800 planta baja, C.P. 31000, de esta ciudad de Chihuahua, Chih., el patrón y los trabajadores. A fin de dar cumplimiento al artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de formular y aprobar el Reglamento Interior de Trabajo, así como nombrar a sus respectivos Representantes e Integrar la Comisión a que se refiere la citada disposición.

Se procedió a la designación respectiva, habiendo recaído los nombramientos en las personas que a continuación se mencionan, estando presentes, aceptaron su encargo, tomando posesión de sus puestos, poniéndose de acuerdo para iniciar los trabajos relativos a la formulación del Reglamento Interior de Trabajo en cuestión, tomando como base lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

No habiendo otro asunto que tratar se levantó la presente Acta, firmando los que en ella resultaron designados a ocupar cargo en la comisión.

REPRESENTANTES OBREROS	REPRESENTANTES PATRONALES

Después de haber elaborado el presente documento legal entre las partes que comprenden el Comité Mixto para el Estudio y Aprobación del Reglamento Interior de Trabajo de la moral y estando ambas partes de acuerdo con su contenido y alcance, se procede a firmar **Centro Empresarial de Chihuahua**, el presente documento con fundamento en el artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo para posteriormente ser depositado ante el Centro de Conciliación dentro del término establecido en la ley, para que, una vez hecho lo anterior, cobre valor pleno y comience a surtir sus efectos.

REPRESENTANTES OBREROS	FIRMAS
REPRESENTANTES PATRONALES	

LISTA DE ASISTENCIA A LA SESION DE INTEGRACION LA COMISI3N MIXTA DE REPRESENTANTE PATRONAL Y DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO EMPRESARIAL DE CHIHUAHUA S.P. PARA LA ELABORACI3N DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

NOMBRE	FIRMA

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE REGIRÁ LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARÁ COMO "EL PATRÓN", Y SUS TRABAJADORES, CELEBRADO DE COMÚN ACUERDO POR AMBAS PARTES, RECONOCIENDOSE MUTUAMENTE PERSONALIDAD PARA APLICAR, INTERPRETAR Y HACER VALER EL PRESENTE INSTRUMENTO.

CAPÍTULO I GENERALIDADES Y SU APLICACIÓN

Artículo 1°. - Están sujetos al presente reglamento, todas las personas que desempeñen o puedan desempeñar cualquier trabajo para **CENTRO EMPRESARIAL DE CHIHUAHUA**, bajo su subordinación y dirección, quedando expresamente establecido que el presente reglamento es de observancia obligatoria para los colaboradores a su servicio.

Artículo 2°. - Con objeto de hacer más accesible la lectura del presente reglamento se adoptan las siguientes denominaciones:

- a) **Reglamento.** - El presente Reglamento Interior de Trabajo.
- b) **Ley.** - Ley Federal del Trabajo.
- c) **Jefe.** - La persona a través de la cuales emanan las órdenes y direcciones de la empresa.
- d) **Instalaciones.** - Las que componen la empresa o el lugar físico donde se desarrolla el trabajo.

Artículo 3°. - El **CENTRO EMPRESARIAL DE CHIHUAHUA**, manifiesta contar con capacidad legal y de ejercicio suficientes, para obligarse con las relaciones laborales presentes y futuras de los trabajadores.

Artículo 4°. - Las partes intervinientes manifiestan que han elaborado y celebrado de común acuerdo el presente **REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO** en los términos del artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, y al cual, de común acuerdo quedarán sujetos todos los trabajadores de base, administrativos o de confianza incluyendo los que tengan el carácter de eventuales, a prueba, de capacitación inicial y de cualquier otro tipo.

Las partes convienen que en este reglamento tiene por objeto regular el desarrollo de los trabajos de la empresa, así como establecer las disposiciones obligatorias para los trabajadores en el desarrollo de su trabajo dentro de la empresa, por lo que el presente resulta obligatorio para todos sus trabajadores.

Artículo 5°. - Al ser el **CENTRO EMPRESARIAL DE CHIHUAHUA** una institución con reconocimiento y prestigio ante la sociedad; los trabajadores de él, a través del presente, se obligan a ofrecer siempre un trato respetuoso y amable hacia socios o proveedores que se tengan.

Artículo 6°. - En caso de que el trabajador decida renunciar a su empleo, este tendrá que informar a su jefe inmediato con una semana de anticipación, de lo contrario será sancionado con lo equivalente a 3 salarios diarios del sueldo que viene percibiendo.

CAPÍTULO II DEL PERSONAL Y SU INGRESO

Artículo 7°.- Para ingresar como trabajador del **CENTRO EMPRESARIAL DE CHIHUAHUA** se requiere presentar una solicitud de trabajo presentar currículum, que contendrá mínimo los siguientes datos: nombre completo, domicilio, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, escolaridad, C.U.R.P, el Registro Federal de Contribuyentes, nombre y dirección de las personas que dependen económicamente del solicitante, trabajos anteriores y referencias, número de afiliación al IMSS, número de crédito de INFONAVIT en su caso, así como documentos que demuestren las aptitudes con las que cuentan para el puesto solicitado. Todo trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Tener por lo menos 18 años de edad cumplidos.
- b) Saber leer y escribir.
- c) No tener antecedentes penales.

Todo trabajador antes de iniciar a prestar sus servicios deberá firmar un contrato individual de trabajo, el que contendrá los términos y condiciones de su trabajo, ya sea por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

Será causa de Rescisión de contrato llenar con hechos o datos falsos, dicha solicitud, y/o contrato, atribuyendo al trabajar capacidades o habilidades de que carezca, según lo dispuesto en el Artículo 47, fracción I de la Ley.

CAPÍTULO III LUGAR Y TIEMPO DE TRABAJO; DOMICILIO DE LA EMPRESA

Artículo 8°. - Las jornadas iniciarán y terminarán en el lugar asignado para ello, salvo que por la naturaleza de las funciones inherentes a su puesto requieran salir de las instalaciones. Todos los trabajadores al iniciar sus labores deberán registrar diariamente tanto su entrada como salida a través de los sistemas que para tal efecto establezca "EL PATRON" así como la hora en que suspendieron y reiniciaron sus labores al momento de salir a comer y/o descansar.

Ningún trabajador podrá registrar la entrada o salida en el lugar de otro trabajador, y en caso de hacerlo será motivo de rescisión del contrato de trabajo y/o la sanción que establece el presente Reglamento.

El lugar en donde prestarán sus servicios los trabajadores podrá ser en el domicilio ubicado en:

- A.** Av. Cuauhtémoc No. 1800, Col. Cuauhtémoc de esta ciudad de Chihuahua, Chih.

La empresa podrá variar el lugar de la prestación de servicios de acuerdo a sus necesidades.

Artículo 8° BIS. - "EL PATRÓN" podrá optar por contratar, o bien, modificar, si es el caso, la modalidad de prestación de los servicios de los colaboradores, ya sea de manera presencial, o bien, bajo un esquema de teletrabajo.

Artículo 8° TER.- Se entiende al teletrabajo como una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

Artículo 8° CUATER. - Para los empleados o colaboradores que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo, le serán aplicables todas las disposiciones contempladas en el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 8° PENTA. - No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional, esporádica, o derivado de un caso fortuito o de fuerza mayor, o bien, por consecuencia de las medidas ante una pandemia o epidemia, decretada por la Autoridad respectiva.

Artículo 9°. - Los empleados iniciarán y terminarán sus labores en el lugar que el jefe directo del trabajador les designe y deberán atender a cualquiera otra actividad conexas a su ocupación principal.

Artículo 10°. - El tiempo que cubre la jornada legal del trabajo deberá ser siempre respetando hasta el último minuto, evitando en todo momento abandonar el lugar de trabajo con anticipación a la hora de salida y a la hora de tomar alimentos.

Artículo 11°. - Los trabajadores que con motivo de la naturaleza de su trabajo tengan que realizar actividades fuera de las instalaciones durante la jornada de trabajo, deberán solicitar autorización por escrito o llenar el formato de salidas intermedias que para tal efecto cuente la empresa.

Artículo 12°. - Cuando por cualquier causa, de momento no se pueda dedicar el empleado a las labores que habitualmente desempeña, el jefe directo del trabajador tiene el derecho de utilizar sus servicios y el empleado el deber de prestarlos, en cualquier otra labor compatible que le asigne la empresa, sin menoscabo de la retribución y de su categoría. Al terminar esta circunstancia extraordinaria el empleado regresará a su puesto habitual.

CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO

Artículo 13°. - La jornada de trabajo semanal se determinará al inicio de labores en el contrato individual de trabajo celebrado con cada uno de los trabajadores, sin exceder del máximo de horas determinado en la Ley, siendo las jornadas de trabajo autorizadas por "EL PATRON", las siguientes:

- De lunes a jueves, en un horario de entre las 08:00 a 14:00 y de 15:00 a 18:00 hrs. y viernes de 08:00 a 14:00 y de 15:00 a 17:00 con una hora para tomar sus alimentos o descansar.

Si el trabajador se encuentra fuera de las instalaciones de la empresa realizando alguna actividad de la misma, suspenderá sus labores para tomar el tiempo de descanso y/o alimentos, asentando su firma tan pronto arribe a las instalaciones de la empresa.

Quedan establecidos preferentemente como días de descanso semanal el sábado y domingo de cada semana.

El trabajador otorga su consentimiento expreso para que el patrón modifique o cambie el horario o turno de labores en forma temporal o permanente, cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

Conviene el patrón y el trabajador de conformidad con el **artículo 59** de la ley, en que "EL PATRON" pueda repartir las horas de Trabajo, cuando así se requiera, de lunes a viernes, con el objetivo de permitir a estos el reposo o disminución de las horas de trabajo del sábado o cualquier otra modalidad equivalente.

Cuando por circunstancias especiales deba prolongarse la jornada de trabajo, el trabajador estará obligado al tiempo extra que se le ordene en los términos del **artículo 66** de la Ley Federal del Trabajo. Sólo se considerarán y pagarán como horas extraordinarias, las que exceden de la jornada establecida en este contrato y sean debidamente autorizadas por escrito del patrón.

Artículo 14°. - Las partes convienen además en que cuando por las necesidades del servicio sea necesario trabajar el día de descanso, los trabajadores estarán obligados a hacerlo, con la correspondiente retribución por parte del Patrón.

Artículo 15°. - El horario podrá ser modificado de acuerdo a las necesidades de la empresa, previo aviso a los empleados. Además, los trabajadores convienen en que la empresa podrá aplicar otra modalidad de las establecidas en el **artículo 59** de la Ley Federal del Trabajo según lo requieran las necesidades de la empresa.

Artículo 16°. - Se dará una tolerancia de 15 minutos diarios para retrasos a la hora de entrada de la jornada y en el caso de la entrada del descanso y/o comida, para casos excepcionales; el personal que llegue a su trabajo agotada la tolerancia, será considerado como retardo.

Artículo 17°. - El empleado no puede laborar horas extras o periodo extraordinario alguno, salvo orden o autorización expresa y que por escrito le proporciona su jefe inmediato o cualquier otro representante de la empresa autorizado para ello. Sin esta orden o autorización el empleado no deberá laborar después de su concluida jornada diaria de trabajo pactada. La retribución de las mismas se hará en los términos de Ley.

Artículo 18°. - El tiempo estipulado para tomar los alimentos y/o descansar será de una hora en horario, pudiendo el trabajador gozarlos dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, considerando dentro de este término el posible traslado que se generara, periodos o lapsos de tiempo que no forman parte de la jornada de trabajo, estableciéndose

que si un trabajador por comodidad personal decide quedarse dentro de las instalaciones de la empresa lo hará por su voluntad propia.

CAPÍTULO V

DÍA DE DESCANSO Y VACACIONES

Artículo 19°. - El patrón concederá a sus empleados por cada 6 días de trabajo, uno de descanso, de acuerdo con lo previsto por el **Artículo 69** de la Ley, en este caso serán los días sábado y domingo. La empresa pagará una sexta parte más del salario diario por cada día trabajado, para el pago del séptimo día.

Artículo 20°. - Son días de descanso obligatorio los establecidos en el **Artículo 74** de la Ley, en el entendido de que quienes falten sin permiso y sin justificación los días siguientes a los antes mencionados, se harán acreedores a la imposición de una sanción de conformidad con el presente reglamento.

Artículo 21°. - Los empleados tendrán derecho a unas vacaciones anuales conforme al **Artículo 76** de la Ley, en la inteligencia de que tales días serán pagados con salario íntegro y se les cubrirá la prima vacacional correspondiente de Ley.

Artículo 22°. - El periodo vacacional se concederá por el patrón a los trabajadores dentro de los 6 meses siguientes a que el trabajador cumpla con el año de servicios que corresponda, debiendo disfrutar íntegro el periodo vacacional y no podrá compensarse con remuneración económica.

Artículo 23°. - Acuerda el patrón y los trabajadores que el otorgamiento de las vacaciones correspondientes se harán previa solicitud por escrito de los mismos y en base al calendario anual de vacaciones que para este efecto manejara el Centro Empresarial de Chihuahua.

CAPÍTULO VI

ASEO DE LOCALES Y EQUIPO

Artículo 24°. - Todos los trabajadores deberán de mantener sus lugares, los equipos en donde laboren y tomen sus alimentos en absoluto estado de limpieza y orden cuidando del buen uso de las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, por lo que serán responsables de dichos útiles, herramientas y maquinaria, que les confíen para el desempeño de sus labores, siempre que éstos sean dedicados para uso exclusivo, o en su caso, exclusivo para servicio. Haciendo las observaciones necesarias en caso de cualquier anomalía, avería o mal uso que se encontrara.

Al salir a comer o al terminar la jornada de labores es obligación de los empleados brindar el apoyo necesario para la realización de inventarios, limpieza y acomodo de las instalaciones, deberán guardar en los muebles correspondientes todos los objetos y útiles de trabajo que tengan a su cargo o que hayan usado durante su labor, desconectando las máquinas eléctricas con que trabajan cuidando que los cables correspondientes no se enreden en forma de evitar un daño o destrucción que pueda poner en peligro el establecimiento o a las personas que se encuentren en él.

CAPÍTULO VII

RIESGOS DE TRABAJO, HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 25°. - Los trabajadores que estén incapacitados para asistir a su trabajo, deberán notificar al patrón dicha falta y la causa, en la inteligencia de que únicamente se justificará esta mediante la incapacidad que para tal efecto expida el Instituto Mexicano del Seguro Social, en caso de enfermedad general o riesgo de trabajo, no aceptándose ningún otro medio para justificar la falta. La incapacidad deberá ser presentada a la empresa dentro del término de 24 horas contadas a partir de que sea expedida por el seguro social, así como el dictamen de calificación de probable riesgo de trabajo y alta del mismo en su caso.

Artículo 26°. - Si un trabajador contrae una enfermedad contagiosa o está en contacto directo con personas que la padezcan, deberá dar aviso a la empresa y al seguro social de tal circunstancia.

Artículo 27°. - Si algún trabajador padece alguna enfermedad que a criterio del patrón puede ponerlo en peligro a él o a los demás trabajadores en el desempeño de su trabajo deberá someterse a un examen médico en el seguro social o en el lugar que la empresa designe, en el caso necesario, la empresa actuará conforme a la Ley y a las disposiciones del seguro social.

Artículo 28°. - En caso de epidemia, los trabajadores se someterán a un examen médico y cumplirán con las medidas dictadas por las autoridades competentes tendientes a evitar contagios y profusión del mal.

Artículo 29°. - Las trabajadoras que queden embarazadas quedarán obligadas a dar aviso inmediato a la empresa de su embarazo, a fin de que puedan cumplir con lo estipulado en el **artículo 170** de la Ley y el **artículo 110** de la Ley del Seguro Social.

Artículo 30°. - Todos los trabajadores deberán reportar de inmediato cualquier lesión por pequeña que sea en caso de accidente personal o de alguno de sus compañeros.

Artículo 31°. - El patrón se obliga a proporcionar a sus trabajadores los primeros auxilios que sean necesarios y el equipo de seguridad que requieran.

Artículo 32°. - Los trabajadores deberán usar todo el tiempo los equipos o prendas que para su seguridad les proporcione el patrón. La negativa de usarlos se considerará como desobediencia a las órdenes del patrón y podrá ser sancionada en los términos del presente Reglamento.

Artículo 33°. - Los trabajadores tendrán la obligación de mantener limpios y en buen estado todos los baños, así como depositar la basura en los cestos o el mecanismo que el patrón considere necesario.

Artículo 34°. - Cualquier trabajador que cometa alguna violación o infracción en el uso de los baños se aplicarán las medidas disciplinarias establecidas en este reglamento.

Artículo 35°. - Es obligación de los trabajadores someterse a los tratamientos médicos que les prescriban en el seguro social.

Artículo 36°. - Las labores que se desempeñan por la empresa no se consideraran insalubres o peligrosas.

Artículo 37°. - La empresa podrá adoptar las medidas de higiene y seguridad que estime convenientes y las que las autoridades competentes les señalen. El personal deberá acatar en todo caso dichas medidas.

Artículo 38°. - Para los efectos de este capítulo se formará en la empresa una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene compuesta por el igual número de representantes de los empleados y de la empresa, que desempeñarán sus funciones dentro de las horas de trabajo sin menoscabo de su sueldo.

Artículo 39°. -Son atribuciones y obligaciones de la Comisión Mixta de Seguridad e higiene de conformidad con la NOM-019-STPS:

- a). Armonizar los preceptos de higiene en general con los de higiene comercial propiamente dicha.
- b). Investigar las causas de los riesgos de trabajo, levantando las actas respectivas.
- c). Conservar las actas de recorridos ordinarias y extraordinarias y en su caso presentarlas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Chihuahua y a la Delegación Federal del Trabajo en el Estado de Chihuahua para los efectos a que haya lugar.
- d). Proponer medidas para prevenir los riesgos de trabajo y vigilar que estas se cumplan estrictamente.
- e). Hacer que se cumplan las medias profilácticas que dicta el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Secretaría de Salud y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y señalar los lugares que a su juicio deban higienizarse.
- f). Vigilar que la empresa proporcione agua potable a sus empleados en el centro de trabajo y dependencias en que presten servicios, cuidando que se instalen tomas de agua higiénicas.
- g). Todas las funciones encaminadas a garantizar la higiene y seguridad de los empleados.
- h). Reunirse cuando menos una vez al trimestre quedando convenido expresamente que dichas reuniones deberán celebrarse a las 9:00 horas del dictado día para tratar todos los asuntos relacionados con la Comisión.
- i). Vigilar que la Empresa proporcione a sus empleados los aparatos de protección individuales que sean necesarios, debiendo ser estos de buena calidad.
- j). Vigilar por que la Empresa proporcione a sus empleados todas las medidas que haya citado y se dicte en lo sucesivo por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, así como las que también al efecto dicte la Secretaría de Salud y el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- k). Cumplir, observar y respetar las disposiciones contenidas en la NOM-019-STPS-2011 Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.

Artículo 40°. - En todo momento los trabajadores están obligados a observar las normas de seguridad e higiene que se anuncian a continuación de forma enunciativa mas no limitativa, teniendo que conducirse con una conducta adecuada y prudente dentro de las instalaciones de la empresa observando las reglas siguientes:

a). Queda estrictamente prohibido introducir, bajo cualquier premisa, armas de fuego, objetos punzocortantes o cualquier otro que pudiera poner en riesgo la seguridad de los empleados que laboran en la empresa.

b). Todos los trabajadores deberán cuidar su higiene personal y en lo relativo a su equipo de trabajo.

c). Los empleados se comprometen a mantener limpio e higiénico, las áreas de los baños y la cocineta, así como la empresa se obliga a mantener en óptimas condiciones el equipo y las instalaciones, a fin de facilitar el cumplimiento de las labores del personal a su cargo.

d). Antes de poner en movimiento o funcionamiento cualquier maquinaria o equipo móvil, el operador de este, deberá cerciorarse de que no corra ningún riesgo alguno de sus compañeros y/o cualquier otra persona, así como mantener un buen uso de todo el equipo que utilice, sin excepción.

e). Cualquier daño que sea causado al vehículo propiedad del trabajo, equipo de impresión, material diverso o a las instalaciones, y estas sean atribuibles al trabajador por negligencia, será responsabilidad de este último, por lo que corresponderá al trabajador su reparación, cualquiera sea el medio que se considere pertinente.

f). Todos los empleados tienen estrictamente prohibido, el utilizar palabras ofensivas contra sus compañeros o cualquier persona que se encuentre dentro de las instalaciones de la empresa, así como también, correr dentro de su centro de trabajo, fumar, tirar basura o colillas de cigarro en los lugares que no fueron indicados y acondicionados para ello, romper circulares que publique la empresa y todo lo que se encuentre fuera de los principios de bienestar y bien común.

Artículo 41°. - Existirá un botiquín de emergencia con todos los implementos y útiles necesarios para la atención de los empleados que, en caso de accidente requieran de un auxilio inmediato.

CAPÍTULO VIII

SERVICIO MÉDICO Y SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 42°. - El patrón inscribirá a sus empleados en el Instituto Mexicano del Seguro Social, quedando en consecuencia a cargo de esta institución el otorgamiento de servicio médico y medicinas en los términos de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos.

Artículo 43°.- En los casos de ausencia por enfermedad general, los empleados para justificar sus faltas deberán presentar al patrón las constancias de incapacidad que les haya expedido el Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que estas serán los únicos elementos que justifiquen sus faltas, misma que deberá presentarse en un plazo que no exceda de 48 horas, para los efectos de acreditar sus faltas y que no sean consideradas como injustificadas, así mismo y si es notoriamente imposible para el trabajador acudir a la fuente de trabajo deberá de comunicarlo mediante llamada telefónica concediéndosele 24 horas sin excepción alguna después de dicha extensión.

CAPÍTULO IX PERMISOS

Artículo 44°. - Los empleados están obligados a solicitar los permisos para faltar a sus labores al gerente o director de área al que pertenezca el trabajador en un periodo prudente a fin de realizar la valoración correspondiente. Toda falta no amparada por permiso o que no obedezca a causa justificada, se computará como injustificada. Se consideran faltas justificadas las que obedezcan a caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobada o si la razón fuese suficiente para otorgar el permiso, el otorgamiento del permiso implica que el patrón estará en condiciones de decidir, a su libre criterio, si el permiso se otorga con o sin goce de sueldo.

El aviso de falta justificada deberá de realizarse dentro de las 2 primeras horas de la jornada. La comprobación de la justificación deberá ser hecha por el empleado posteriormente dentro de las 48 horas siguientes al momento en que faltó a sus labores.

Artículo 45°. - El empleado que necesite retirarse de la empresa dentro de la jornada de trabajo por enfermedad, razones personales o por cita médica, o bien por cierto número de horas, deberá solicitar el permiso al jefe de su departamento, quien le entregará el permiso correspondiente, si es que éste le fue concedido.

En el caso de los permisos por horas, sin que medie enfermedad o alguna cita médica, deberán reponerse las mismas en un periodo de tiempo extraordinario al laboral.

CAPÍTULO X SALARIOS, DÍAS Y LUGARES DE PAGO

Artículo 46°. - La forma de pago de los salarios a los trabajadores será quincenal, siendo los días de pago el día quince y último de cada mes, en caso de que alguno de estos días, cayera en inhábil, el pago se realizara el día hábil anterior inmediato a estos, realizándose mediante deposito en cuenta bancaria a tarjeta de débito o cuenta de nómina de la institución bancaria a elección del patrón, antes del mediodía. "EL PATRÓN" se hará responsable de los gastos o costos que se originen por estos medios alternativos de pago.

Artículo 47°. - Todos los empleados están obligados a firmar los recibos de pago, o cualquier documento que exija "EL PATRON" como comprobante del pago de sus percepciones. La negativa del empleado a otorgar la firma de los documentos a que se refiere este artículo, relevará a la empresa de entregar los salarios respectivos hasta en tanto no otorgue dichas firmas.

Artículo 48°. - Los empleados cobrarán su salario de manera personal, o a través de su tarjeta de débito o cuenta de nómina en cualquier cajero automático o en alguna sucursal de la institución bancaria por medio del cual se le realiza el pago. De igual manera en todos los descuentos al sueldo que se pretendan efectuar, deberá mediar consentimiento expreso del empleado, o bien, sujetarse estrictamente a lo dispuesto en el **artículo 110**, de la Ley Federal del Trabajo en su normativa correspondiente.

Al recibir "EL TRABAJADOR" su salario y prestaciones, deberá verificar que el pago correspondiente es correcto y completo, y en caso de error deberá de aclararlo presentando

en el domicilio de **EL PATRÓN** los comprobantes que justifiquen su reclamo, para que en caso de que proceda le sea cubierta la diferencia o subsanada la omisión a más tardar en el siguiente periodo de pago. Esta aclaración o reclamo, deberá ser comunicado dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de pago; de no hacerlo así se entenderá que está conforme "**EL TRABAJADOR**" con el monto y forma de pago.

Artículo 49°. - Los empleados tendrán derecho al pago de aguinaldo, el cual será de manera anual y deberá pagarse a más tardar el día 20 de diciembre de cada año, equivalente a 30 días del salario correspondiente al monto que cada trabajador gana en lo particular, sujetándose lo anterior al **artículo 87** de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO XI OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS

Artículo 50°. - Además de las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo y de las que señala el **Artículo 134** de la Ley el personal tendrá de manera especial, las siguientes obligaciones:

- a) Apegarse estrictamente a todas las disposiciones de este Reglamento.
- b) Ejecutar su trabajo con la mayor efectividad, eficiencia y cuidado, sin distraer a sus compañeros con actos o conversaciones ajenas a su labor, sin separarse de sus respectivas labores, salvo en los casos en que tenga que abandonar las mismas por derivados del proceso del trabajo que este ejecutando. Debe de atender y tratar a los socios y proveedores del Centro Empresarial de Chihuahua con todo respeto y cortesía.
- c) Ser disciplinado y observar buena conducta en el desempeño de sus labores, cuidando de su presentación y buenas costumbres en general, debiendo presentarse a sus labores en estado de limpieza absoluta.
- d) Prestar auxilio inmediato cuando peligren las personas o intereses de la Empresa o de sus compañeros de trabajo.
- e) Comunicar al patrón todos aquellos hechos que de no ser evitados puedan originar daños o perjuicios a los intereses de la misma, a su representante o a sus compañeros de trabajo y a la clientela en general.
- f) Brindar la máxima cooperación a sus compañeros de trabajo.
- g) Guardar la más estricta discreción sobre los asuntos del negocio.
- h) Mantener en estado de limpieza y orden el interior y exterior del local.
- i) Comunicar al patrón sus cambios de domicilio.
- j) Operar los equipos y herramienta propiedad del negocio, en la forma señalada.
- k) Reportar a la dirección o jefe inmediato los desperfectos o irregularidades que se noten en la maquinaria o en sus instalaciones, si durante el desempeño de sus labores las encuentra no aptas para trabajar.
- l) Cooperar plenamente en los casos que el patrón realice una investigación para aclarar asuntos de trabajo.
- m) Notificar el hecho de que cualquier otro empleado este violando las disposiciones de este reglamento, así como cometiendo algún delito que afecte los intereses del negocio.

- n) Pagar los daños y perjuicios que se causen a los materiales o equipo del Centro Empresarial de Chihuahua por dolo o negligencia, a costo de reposición, igualmente debe de pagar o reponer y sobre las mismas bases cualquier material extraviado.
- o) Integrar los organismos que establece la Ley, formando parte de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- p) Dar aviso inmediato de las causas que le impidan asistir a su trabajo.
- q) Someterse a los exámenes médicos cuando el patrón los determine.
- r) Someterse a los exámenes necesarios para comprobar sus aptitudes y conocimientos para el desempeño de su trabajo.
- s) Asistir a todos y cada uno de los cursos de capacitación y adiestramiento que sean impartidos por el patrón, o por la institución que ella decida para tal efecto, dentro de su jornada legal.

CAPÍTULO XII OBLIGACIONES DEL PATRÓN

Artículo 51°. - Además de las obligaciones derivadas del **Artículo 132** de la Ley "EL PATRÓN" tendrá de manera especial, las siguientes obligaciones:

- a) Pagar a los trabajadores los salarios pactados y las indemnizaciones a que tengan derecho.
- b) Proporcionarles los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose del maltrato de palabra o de obra.
- d) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en elecciones populares.
- e) Organizar permanentemente o periódicamente cursos de capacitación y adiestramiento, dentro de su jornada legal.
- f) Adoptar medidas preventivas.
- g) Observar las medidas preventivas de accidentes.
- h) Proporcionar a los trabajadores los primeros auxilios que se necesiten.
- i) Aplicar las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente.
- j) Afiliar el centro de trabajo al INFONACOT.
- k) En casos de contingencias sanitarias que implique la suspensión de labores, a pagar una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente por cada día que dure la suspensión sin que exceda de un mes.
- l) Otorgar permiso de paternidad **de cinco días laborables** con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de adopción de un infante.

CAPÍTULO XIII PROHIBICIONES

Artículo 52°. - Además de las prohibiciones derivadas de su contrato de trabajo y de las que señala el **Artículo 135** de la Ley, el personal tendrá de manera especial, las siguientes prohibiciones:

- a) Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de los demás o que pueda dañar el mobiliario y equipo en general.
- b) Faltar al trabajo sin causa justificada o sin previo permiso escrito de sus jefes.
- c) Portar armas de cualquier clase dentro de los locales de la Empresa.
- d) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, en estado inconveniente, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, caso en el cual no será admitido para ingresar sus labores, así como introducirlos o ingerirlos en los locales de la Empresa.
- e) Obstaculizar o entorpecer las labores dentro de las horas destinadas a la misma, así como tratar asuntos ajenos a sus labores, ya sea personal o telefónicamente.
- f) Sustraer del Centro Empresarial de Chihuahua documentos, útiles, vehículos, herramientas u objetos pertenecientes a la misma o que estén bajo su cuidado o guarda, sin permiso por escrito dado por los representantes del Centro Empresarial de Chihuahua, o bien, usarlos para fines personales, o para fines distintos a los que por su propia naturaleza están destinados.
- g) Ejecutar trabajos ajenos a los designados en el interior de la misma, o durante la jornada normal de trabajo.
- h) Hacer colectas, préstamos o rifas entre el personal y organizar tandas o venta de artículos diversos, al igual que organizar eventos o hacerles publicidad dentro del centro de trabajo.
- i) Desobedecer las instrucciones de su jefe inmediato.
- j) Permanecer o introducirse en el Centro Empresarial de Chihuahua, fuera de las horas de labor sin previo permiso de la Dirección del Centro Empresarial de Chihuahua.
- k) Alterar, modificar o falsificar documentos de control o registros propiedad de la Empresa o de la clientela.
- l) Ser descortés y no guardar la debida consideración a sus compañeros, superiores y clientes.
- m) Fumar dentro del local de trabajo.
- n) Los demás actos que impliquen una prohibición derivados de este reglamento o de alguna disposición legal.
- o) Cometer faltas a la moral y demostraciones afectivas dentro del lugar de trabajo dentro o fuera de su horario de labores o bien en la hora de comida en caso de permanecer dentro de las instalaciones.
- p) Ingerir alimentos y bebidas embriagantes en áreas y durante el tiempo de atención al público y/o horas de trabajo.
- q) Sustraer de la empresa cualquier información electrónica relativa a clientes, proveedores o empleados, o bien, manuales de capacitación y operación propiedad de la misma.

CAPÍTULO XIV MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 53°. - El incumplimiento de las obligaciones del trabajador y la violación a las normas de este reglamento, del contrato individual y de la Ley Federal del Trabajo, darán derecho al patrón para sancionar a los trabajadores.

El patrón podrá disciplinar a sus trabajadores según sea la gravedad de la falta, para la aplicación de las sanciones el Centro Empresarial de Chihuahua hará una investigación de los hechos y al resolver el caso tomará en consideración la gravedad de la falta, su comportamiento habitual; excepto en aquellos casos en que la falta sea obvia o cuando el trabajador acepte su culpabilidad o participación en el hecho.

Independientemente de lo anterior el trabajador siempre tendrá derecho a ser oído en su defensa. Para los efectos de los artículos que anteceden se consideran medidas disciplinarias las siguientes:

A). - Amonestación verbal o por escrito, por:

- A.1.- Causar daños menores por negligencia en el desempeño de sus labores o durante su estancia dentro del Centro Empresarial de Chihuahua.
- A.2.- Cometer cualquier acto, o gesto obsceno o inmoral o utilizar lenguaje obsceno dentro del inmueble ocupado por el Centro Empresarial o cualquier vehículo al servicio de la misma ya sea durante o fuera de las horas de trabajo.
- A.3.- Distribuir literatura, folletos o material escrito de cualquier clase, mostrar letreros dentro del inmueble de la empresa sin autorización de la misma.
- A.4.- Provocar o sostener discusiones sobre cualquier asunto con otros trabajadores durante las horas de trabajo.
- A.5.- No ejecutar su trabajo con las precauciones necesarias para evitar accidentes o daños materiales y por no adoptar medidas preventivas para evitar mayores daños.
- A.6.- No observar buenas costumbres y prácticas de salud e higiene.
- A.7.- Fumar, comer o tomar líquidos a horas no autorizadas o lugares donde les estén prohibido hacerlo.
- A.8.- Introducir personas ajenas o niños dentro del inmueble del Centro Empresarial de Chihuahua.
- A.9.- Utilizar sin autorización del patrón herramientas que no le hayan asignado o permitir a otros el uso de herramientas o materiales que se le haya asignado exclusivamente para su trabajo.
- A.10.- Utilizar herramientas o materiales para otros usos fuera de aquellos para los que se les haya asignado.
- A.11.- Hacer bromas que alteren el orden o la disciplina de la empresa.
- A.12.- Violar o hacer caso omiso al reglamento de higiene y seguridad.
- A.13.- Permanecer en el área de trabajo después de haber concluido sus labores dentro de las instalaciones del Centro Empresarial de Chihuahua sin permiso de su supervisor.
- A.14.- Tener Falta injustificada.

- A.15.- Recibir visitas de familiares, amigos o cualquier otra persona en horas de trabajo.
- A.16.- El Uso del teléfono celular en horario actividades laborales.
- A.17.- Un retardo, mismo que conlleva a la pérdida del bono de puntualidad.
- A.18.- Tratándose de personal de campo será imprescindible contar en todo momento con la herramienta y equipo establecido por la empresa.

B). - Suspensión sin goce de sueldo de uno a ocho días conforme a la gravedad de la falta, por:

- B.1.- Reincidir o cometer más de dos infracciones castigadas con amonestación verbal dentro de un periodo de treinta días naturales desde la primera falta cometida por el trabajador.
- B.2.- Causar daños menores al equipo de materiales por negligencia en el desempeño de sus labores o en el curso de su legal estancia dentro del Centro Empresarial de Chihuahua ya que serán considerado daños y perjuicios graves según lo establece las fracciones V y VI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.
- B.3.- Organizar o participar en juegos de azar dentro del inmueble de la empresa en cualquier tiempo ya sea dentro o fuera de las horas de trabajo.
- B.4.- Solicitar dádivas o suscripciones o vender boletos u otros artículos, efectuar loterías dentro del inmueble de la empresa sin autorización específica de del Patrón.
- B.5.- Cometer cualquier acto que ponga en peligro a sus compañeros o bienes del Centro Empresarial de Chihuahua.
- B.6.- Poner instrumentos, o pintar figuras indecorosas y obscenas en cualquier lugar del establecimiento, vehículos, muebles o enseres, baños de la empresa, escupir en el piso o arrojar basura fuera de los lugares determinados para ello.
- B.7.- Llevar objetos personales, o ajenos para la limpieza de la empresa.
- B.8.- Sacar de su respectivo lugar de uso, herramienta o cualquier objeto propiedad del Centro Empresarial de Chihuahua sin autorización por escrito del Jefe inmediato.
- B.9.- Entrar al área de trabajo después del horario establecido o de la tolerancia autorizada sin autorización del Jefe inmediato.
- B.10.- Permanecer más del tiempo normal en los sanitarios o hacer uso indebido de ellos.
- B.11.- No checar la entradas y salidas de registro de asistencia, cualquiera sea el medio o método designado por el patrón.

C). - Rescisión del contrato de trabajo sin ninguna responsabilidad para la empresa, por:

- C.1.- Todas las causas que establece el artículo 47 y demás relativos de la Ley Federal de Trabajo, además de las que

establezca en el presente reglamento consideradas como igualmente graves, como los serán:

C.2.- Hacer cualquier amenaza al Centro Empresarial de Chihuahua, a sus bienes, a su personal directivo o administrativo y sus familiares, por ejecutar cualquier daño premeditado, cometer robos de bienes, equipo, materiales, artículos del almacén del Centro Empresarial o de los bienes personales de los trabajadores.

C.3.- Por negarse a obedecer instrucciones de su jefe inmediato o superior jerárquico relacionadas con el trabajo contratado y labores conexas.

C.4.- Acudir a labores en estado alcohólico, ingerir bebidas embriagantes o estar bajo la influencia de drogas y narcóticos dentro del inmueble ocupado por el Centro Empresarial o por presentarse a su trabajo bajo la influencia de drogas sin tener prescripción médica para ello, la cual deberá haber presentado previamente a su superior jerárquico.

C.5.- Reñir o provocar riñas dentro de la fuente de trabajo o amenazar, forzar, coaccionar, intimidar o interferir con las actividades de sus compañeros o de un superior en cualquier fin impidiendo el cumplimiento de sus obligaciones o causando alteración en la disciplina.

C.6.- Dormir en horas de trabajo, durante el desempeño de sus labores.

C.7.- Introducir y/o portar armas de fuego, navajas u otras semejantes dentro de la fuente de trabajo a menos que se requieran para la prestación del servicio.

C.8.- Sustraer del Centro Empresarial de Chihuahua cualquier información electrónica relativa a clientes, proveedores o empleados, o bien, manuales de capacitación y operación propiedad de la misma.

C.9.- La acumulación de 3 amonestaciones por escrito o 3 suspensiones a que hace alusión el presente Reglamento, se tratará como rescisión del contrato individual de trabajo, previamente se deberá realizar una investigación administrativa con la participación del empleado involucrado, a quien se le citará con 24 horas de antelación. La investigación referida se encontrará a cargo del personal que designe para esos efectos el patrón.

C.10.- Por el cúmulo de más de 3 faltas injustificadas en un periodo menor de 30 días naturales.

Artículo 54°. - El trabajador que llegue tarde a la hora de entrada y/o después de la tolerancia correspondiente a cada uno de los turnos y/o después de la hora de comida y/o descanso se hará acreedor a una o más sanciones de acuerdo a lo siguiente:

- a) De 1 a 2 retardos dentro del periodo quincenal: amonestación verbal.
- b) En caso de 3 retardos dentro del periodo quincenal: se le aplicara una entrevista de contacto, siendo esta la segunda llamada de atención.
- c) De 4 a 5 retardos dentro del periodo quincenal: se le aplicara un acta administrativa, en el acta administrativa el trabajador se compromete a no reincidir en los hechos por el cual le aplicaron el acta administrativa; la sanción

que se aplicara en caso de acta administrativa queda a consideración del gerente de departamento.

La acumulación de 3 retardos en el periodo quincenal constituye a una falta injustificada, 4 retardos constituyen dos faltas injustificadas y así sucesivamente. En el caso del acta administrativa a que se refiere este precepto, esta se entenderá como una advertencia de posible terminación laboral.

Al trabajador que llegue 20 minutos después del margen de tolerancia establecido en el presente reglamento, se le negará la entrada al establecimiento por esta condición, aunado a lo anterior, dicho día no le será pagadero dentro de la quincena al ser considerado como falta injustificada.

Artículo 55°. - Por faltas injustificadas el trabajador podrá ser acreedor a:

- a) Una amonestación por escrito cuando se presente una falta injustificada.
- b) Cuando se presenten dos faltas injustificadas en un periodo de 30 días laborables, se harán acreedores a un día de suspensión sin goce de sueldo.
- c) Cuando tenga tres faltas injustificadas dentro de un periodo de 30 días laborables, se harán acreedores a tres días de suspensión sin goce de sueldo.
- d) Cuando haya más de tres faltas injustificadas dentro de un periodo de 30 días, a la rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el Centro Empresarial de Chihuahua.

Las sanciones se aplicarán de acuerdo a la frecuencia o periodicidad de las mismas.

CAPÍTULO XV ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Artículo 56°. - El presente capítulo de confidencialidad se encuentra estrictamente sujeto a los términos de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, por lo que todo aquello que no se encuentre contemplado en este instrumento legal deberá aplicársele y ser observado bajo el amparo de dicha norma jurídica.

Artículo 57°. - Las partes se comprometen a guardar estricta reserva y secreto con relación a la información confidencial que se suministren recíprocamente en este acto o en actos futuros.

En tal sentido, deberá entenderse por "información confidencial" toda la información que las partes se aprovisionen entre sí, con motivo o relación al vínculo laboral que los une.

No podrá ser considerada como confidencial la información que sea susceptible de ser conocida mediante la utilización de canales regulares y legales de información ni la información que sea de conocimiento público.

De no ser así, se presume que toda información intercambiada entre las partes es confidencial, y debe adecuarse a lo establecido en el presente contrato, salvo que las partes expresen lo contrario.

En el evento de que exista duda por parte de los trabajadores de que determinada información constituye o no información confidencial sujeta a las disposiciones del presente capítulo, la misma deberá considerarla como si fuese confidencial hasta en tanto se aclare tal situación.

Artículo 58°. - De conformidad con el artículo 58 del presente reglamento, la información confidencial que sea recibida por una de las partes será exclusiva y únicamente utilizada para los fines para los cuales fue suministrada y no podrá ser revelada a terceros salvo autorización expresa de la parte que suministró la información.

Artículo 59°. - Las partes reconocen que respecto de la información confidencial se han adoptado los medios y sistemas necesarios para preservar la confidencialidad y el acceso restringido a la misma, motivo por el cual toda información proporcionada entre las partes no será transferida a terceros a fin de salvaguardar la confidencialidad de la información. En virtud de esto, ambas partes adoptarán y respetarán las medidas de seguridad y políticas establecidas para tales efectos por el patrón.

Artículo 60°. - Los trabajadores reconocen que por el hecho de que le haya sido proporcionada, o tenga acceso a información confidencial, esto no implica que se le otorgue derecho alguno, explícito o implícito, sobre dicha información, o bien sobre alguna patente, modelo de utilidad, diseño industrial, derecho de autor, marca, secreto industrial, o cualquier derecho de propiedad intelectual y/o industrial propiedad del patrón, o cuyo uso le ha sido autorizado a ésta.

En este sentido, la información confidencial es y seguirá siendo propiedad del patrón, misma que se reserva la facultad de proteger en todo momento sus derechos de propiedad intelectual y/o industrial sobre ésta, salvo aquella relativa a información personal o datos sensibles correspondientes a los trabajadores

Artículo 61°. - A solicitud del patrón y/o dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de terminación de la relación laboral entre las partes, los trabajadores se comprometen a devolver al patrón todos los documentos y medios de cualquier tipo que contengan información confidencial, incluyendo todas las copias, bases de datos y archivos electrónicos de los mismos. Asimismo, a solicitud del patrón o al momento de terminación de la relación laboral, los trabajadores se obligan a dejar de utilizar inmediatamente la información confidencial, así como cualquier documento o medio de cualquier tipo que contenga dicha información.

Artículo 62°. - El presente capítulo rige desde la fecha de su suscripción, y se aplicará inclusive respecto de las negociaciones o actos que pudieran haber tenido las partes con anterioridad a la firma del presente.

Artículo 63°. - En caso de incumplimiento por alguna de las partes, de las obligaciones establecidas en el presente capítulo, esta entrará en mora en forma automática, sin necesidad de interpelación alguna, y originará el derecho de la parte afectada a reclamar por concepto de daños y perjuicios una reparación económica, atendiendo a la afectación realizada.

En caso de incumplimiento de la parte morosa, éste devengará los intereses del 5% mensuales hasta la fecha de pago efectivo.

En el caso de que el monto determinado, no llegara a cubrir el perjuicio económico sufrido por la parte afectada, queda expedito el derecho de ésta para reclamar en la vía judicial los mayores daños y perjuicios generados.

De igual manera, los trabajadores desde este momento, se dan por enterados de que cualquier acto de revelación o divulgación de información confidencial a que se refiere el presente convenio, le hará acreedor de las sanciones contenidas en los artículos 396, 404 y 406 de la Ley Federal de la Propiedad Industrial y demás relativos y aplicables, así como de aquellas sanciones previstas en los artículos 210 y 211 del Código Penal Federal y la fracción IX del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 64°. - Los trabajadores se obligan, no obstante de la rescisión del presente contrato, o la terminación de la relación laboral cualquiera fuere su modalidad, a no divulgar ni a servirse personal o profesionalmente, de manera enunciativa más no limitativa, de la información de proveedores, clientes, negocios, instrumentos, mecanismos, programas, claves de acceso, procesos, imagen corporativa, nombre, reputación, plataformas, modelos, correos o cualquier otro símil del patrón que fueran de su conocimiento con motivo de los servicios prestados ni a proporcionar a terceros la información y documentos de la persona moral, para el caso contrario los trabajadores quedarán sujetos a la responsabilidad civil por daños y perjuicios que causare al patrón, así como las sanciones de carácter penal a que se hicieran acreedores.

Artículo 65°. - - El presente capítulo de Confidencialidad será parte integral del Contrato Laboral, firmado entre las partes, por lo que su observancia será de carácter obligatorio, motivo por el cual en caso de que las partes incumplan con el contenido de las mismas serán acreedores de las medidas y sanciones aplicables en el presente Reglamento Interior de Trabajo y demás legislación laboral aplicable, sin menoscabo de lo pactado en la cláusula que antecede.

Artículo 66°. - El contenido del presente capítulo resulta de aplicación a los trabajadores, directivos, asesores y demás personal que laboren para el patrón

Artículo 67°. - Los trabajadores garantizan que los datos y/o información proporcionada al patrón correspondiente a su información personal es veraz y auténtica y será su responsabilidad mantenerla actualizada. Asimismo, los trabajadores serán los únicos responsables de los daños y perjuicios que ocasione al patrón en caso de proporcionar o suministrar datos falsos e inexactos.

Artículo 68°. - El patrón prohíbe expresamente la reproducción, distribución, comunicación, transformación total o parcial, o cualquier otra actividad que se pueda realizar con los contenidos e información confidencial, ni aun citando las fuentes, salvo consentimiento de éste.

Artículo 69°. - La vigencia del presente capítulo persistirá de manera indefinida, adicional al momento en que concluya la relación laboral, es decir, al momento de concluir, por cualquier motivo y modalidad, el vínculo laboral que une a las partes, las obligaciones a las cuales hace mención el clausulado de este capítulo continuaran surtiendo los mismos efectos y

consecuencias jurídicas hasta en tanto no se cumpla un año de haberse disuelto el vínculo laboral que unía a las partes.

Artículo 70°. - Las partes están de acuerdo en que el contenido de los artículos anteriores no limita ninguna de las obligaciones y derechos que establecen la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, la Ley de la Propiedad Industrial y/o la Ley Federal del Trabajo, ni tampoco limita la responsabilidad por violación a dichos preceptos.

CAPITULO XVI GARANTÍAS Y DERECHO DE AUDIENCIA

Artículo 71°. - Los empleados tendrán derecho de audiencia con su jefe inmediato para aclarar cualquier duda respecto al trabajo en general, es decir escuchar en su defensa al trabajador antes de aplicar las medidas disciplinarias.

Artículo 72°. - Todo empleado que extraiga algún paquete del Centro Empresarial de Chihuahua, está obligado a presentar a la persona autorizada un pase de comprobante donde estará especificado el contenido del bulto o paquete, pues de otro modo no se le permitirá la extracción. Además, si la empresa lo juzga conveniente, podrá revisar el contenido de bolsas, atados, ropa y demás pertenencias del trabajador antes de que este abandone el local de trabajo.

Artículo 73°. - Para todo lo no previsto en este reglamento las partes se someten a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 74°. - El presente reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito ante las autoridades correspondientes y será fijado en lugar visible para el personal y será mandado imprimir y distribuir entre el personal.

Artículo 75°. - El personal actual y el de ingreso posterior a la fecha de la firma del presente reglamento, estarán sujetos a las obligaciones y derechos que conceda el presente.

Por lo que el patrón se encuentra en facultades de modificar y aclarar de cualquier situación que pudiese presentarse. Una vez leído el presente Reglamento Interior de Trabajo firman de conformidad la totalidad de los trabajadores que actualmente se encuentran contratados por **"EL PATRON"** a los **05 días del mes de Julio del año 2023.**