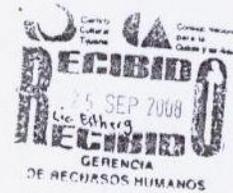




Centro
Cultural
Tijuana



Consejo Nacional
para la
Cultura y las Artes



CENTRO CULTURAL TIJUANA

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO



Centro
Cultural
Tijuana



Consejo Nacional
para la
Cultura y las Artes

INTRODUCCION

El presente documento contiene las disposiciones obligatorias para la compañía Operadora del Centro Cultural Tijuana, S.A de C.V, y sus Trabajadores.

Contar con Instrumentos jurídicos que sirvan de guía para resolver las naturales controversias surgidas en el ejercicio de nuestra labor cotidiana, es la clave para obtener el trato armonioso en las relaciones laborales entre jefes y trabajadores. Además son el factor fundamental para la estabilidad y productividad de la fuente de trabajo.

De suma importancia es que cada Trabajador conozca en forma detallada el contenido de este Reglamento Interior de Trabajo que incluye ordenamientos legales relacionados con la materia. La observación estricta y fiel de éste, contribuirá a la excelencia en el servicio y positivo desarrollo del clima laboral fortaleciendo las relaciones entre el Centro, Trabajadores y Sindicato.

Atentamente

Compañía Operadora del Centro Cultural y Turístico de
Tijuana, S.A de C.V





Centro
Cultural
Tijuana



Consejo Nacional
para la
Cultura y las Artes

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Reglamento Interior de Trabajo que celebra por una parte la Compañía Operadora del Centro Cultural y Turístico de Tijuana, S.A. de C.V., y por otra parte el Sindicato "Patrimonio" de Trabajadores y Empleados de Industria, FOSIM., en su carácter de representante de los trabajadores de la empresa:

DECLARACIONES

La C.P Leticia Hernández Ramirez manifiesta que es el Representante legal de la empresa Compañía Operadora del Centro Cultural y Turístico de Tijuana, S.A de C.V, y que tiene capacidad jurídica para obligarla, personalidad que acredita con testimonio en la escritura pública número 20,919 del volumen 569 de fecha 16 de Enero de 2003 ante el notario público número 9 de esta ciudad de Tijuana, Baja California, en donde se le confiere poder general para pleitos y cobranzas y poder general para ejercer actos de administración laboral, en su carácter de Sub Director de Administración y Finanzas.

El Señor Joaquín Parada Ruiz en su calidad de Secretario General del Sindicato " Patrimonio" de trabajadores y Empleados de Industria, FOSIM, personalidad que acredita con la toma de nota, autorizada por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

En virtud a lo anterior y con base a la personalidad jurídica que los declarantes se reconocen expresamente para todos los efectos legales a que hubiere lugar, se elabora el presente Reglamento Interior de Trabajo de conformidad con los artículos 422,423 y 424 de la Ley Federal de Trabajo.

GOBIERNO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA
RECIBIDO
25 SEP 2008
RECIBIDO
JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE TIJUANA BAJA CFA



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE REGIRA EN LA COMPAÑÍA OPERADORA DEL CENTRO CULTURAL Y TURISTICO DE TIJUANA, S.A. DE C.V.

En lo sucesivo se le denominará a la Compañía Operadora del Centro Cultural y Turístico de Tijuana S.A de C.V., "el Centro" y al empleado " el Trabajador" o "Los Trabajadores" y al Sindicato " Patrimonio" de trabajadores y empleados de Industria FOSIM, el Sindicato.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Quedan sujetos a las disposiciones del presente reglamento todos los trabajadores de la Compañía Operadora del Centro Cultural y Turístico de Tijuana, S.A de C.V.

Artículo 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.

Artículo 3. El presente reglamento entrará en vigor desde la fecha en que se apruebe tanto por el Centro como por el Sindicato, bastando para el caso el acta que ambas partes suscriban ante el Inspector del Trabajo, cuando haya sido aprobado en definitiva el proyecto y las modificaciones que se le formulen.

Artículo 4. A todos los trabajadores del Centro les serán aplicables las disposiciones obligatorias de éste Reglamento y a lo no previsto en él, se aplicará supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 5. Los trabajadores que ingresen al servicio de la empresa, tiene obligación de enterarse debidamente del contenido del presente reglamento, la empresa lo proporcionará al personal de nuevo ingreso dentro del Manual de Bienvenida, y en ningún caso podrán alegar ignorancia de sus preceptos.

Artículo 6. Los trabajadores de este Centro quedan sujetos al régimen de Seguridad Social previstos en la Ley del Seguro Social así como a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Artículo 7. El Centro mantendrá para sus trabajadores los derechos, beneficios y prestaciones que ha venido otorgando.

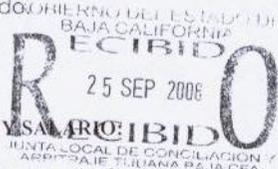
CAPITULO II

DIAS DE DESCANSO, VACACIONES Y SALARIO

Artículo 8. Son días de descanso obligatorio los que al efecto señala el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo:

1ro. de enero,

El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero,





Centro
Cultural
Tijuana



Consejo Nacional
para la
Cultura y las Artes

El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo,

El 1ro. de mayo,

El 16 de septiembre,

El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre,

El 1ro. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del poder Ejecutivo Federal,

El 25 de diciembre.

El que determine las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

1. En caso de que el Centro lo considere necesario, el trabajador queda obligado a prestar sus servicios en días de descanso obligatorio y tendrá derecho a que se le pague, aparte del salario que le corresponde por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 9. El trabajador tendrá un día de descanso por cada seis días de trabajo, con goce de sueldo íntegro conviniéndose en que dicho día será domingo de cada semana, en la inteligencia de que si el trabajador labora los domingos, tendrá derecho a que se le pague una prima del 25% más sobre su salario diario tabulado.

Artículo 10. Los trabajadores tendrán derecho cada año trabajado, a veinte días hábiles de vacaciones, dividido en dos periodos de diez días cada uno, recibiendo una prima vacacional del 50% por cada periodo, con apego a las siguientes reglas:

- I. Los trabajadores harán uso de su primer periodo de vacaciones dentro de los seis meses siguientes al vencimiento de cada año de servicio, y del segundo periodo dentro de los siguientes seis meses, sin que sean acumulables y sin que las vacaciones puedan compensarse con una remuneración.
- II. El jefe inmediato, el Subdirector del área administrativa y el Gerente de Recursos Humanos, fijarán las fechas en que sus trabajadores disfrutarán las vacaciones de manera que las labores y el buen funcionamiento del Centro no se vean perjudicadas por la ausencia de éstos.
- III. La fecha de inicio del periodo de vacaciones para cada trabajador sólo podrá ser modificada de común acuerdo por el jefe inmediato y el trabajador.
- IV. El trabajador deberá presentar su solicitud de vacaciones al área de Recursos Humanos con 7 días de anticipación.
- V. Los trabajadores que saigan de vacaciones recibirán antes del inicio de las mismas, el salario correspondiente al tiempo que duren éstas, más el importe de la prima vacacional que le corresponda.
- VI. Si la relación laboral concluye antes de que el trabajador cumpla el año de servicios, tendrá derecho a una remuneración proporcional al periodo trabajado por el concepto de vacaciones no disfrutadas.

GOBIERNO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA
RECIBIDO
25 SEP 2008
RECIBIDO



Centro
Cultural
Tijuana



Consejo Nacional
para la
Cultura y las Artes

Artículo 11. El salario de los trabajadores será autorizado y pagado por el Centro a través de un subsidio federal, mediante nómina correspondiente en depósito bancaria y en moneda nacional.

Artículo 12. Los salarios del personal se fijarán y regularán por medio de tabuladores que serán formulados y autorizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (S.H.C.P.) de acuerdo al profesiograma de cada puesto.

Artículo 13. El monto del salario estará estipulado por mes y la forma de pago será semanal. Así se establece que el centro pagará a sus trabajadores cada viernes en la forma que previene la ley o en la modalidad de pago electrónico a las cuentas de los trabajadores. En cualquier caso, la Empresa otorgará a los trabajadores los comprobantes correspondientes y será obligación de los trabajadores firmar y conservar los recibos de nómina que correspondan.

Artículo 14. Los descuentos en los salarios de los trabajadores se harán en los siguientes casos:

- I. Pago de deudas contraídas con el Centro por adquisición de artículos promocionales del mismo, por vales de comida, pagos hechos por error o con exceso al trabajador o por pérdidas o averías en herramientas, equipos o bienes que la empresa les facilitó y que fueron causadas por negligencia.
- II. Pago de adeudos por manejo de efectivo, que resulte faltante en el cierre de operaciones.
- III. Pago por abonos por préstamos otorgados por la empresa en base a Política de Préstamos para los trabajadores de la Institución.
- IV. Pagos de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) en los cuales se descontará el monto que se determine en las disposiciones legales aplicables.
- V. Pago de cuotas para la constitución y fomento de caja de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad.
- VI. Pago de abonos para cubrir préstamos a través del Instituto del Fondo Nacional para el consumo de los trabajadores (INFONACOT) que se utiliza para la compra de bienes de consumo duradero tales como muebles, materiales para construcción, línea blanca, electrónicos, electrodomésticos artículos escolares y servicios turísticos. Si el trabajador fallece o se incapacita permanentemente a causa de accidente o enfermedad, INFONACOT paga el adeudo siempre y cuando el trabajador sea el titular de la deuda, para este efecto los trámites con INFONACOT se deberán realizar directamente por el beneficiario directo.
- VII. Descuento por faltas de asistencia en días laborables.
- VIII. Descuento por la acumulación de retardos según el artículo 25 de este mismo reglamento.

GOBIERNO DEL ESTADO DE BORNIZ
RECIBIDO
23 SEP 2008
RECIBIDO



Centro
Cultural
Tijuana



Consejo Nacional
para la
Cultura y las Artes

- IX. Pago de las cuotas sindicales previstas en los estatutos del Sindicato, en plazas de base.
- X. Por las que se deriven del Capítulo V de éste Reglamento.

Artículo 15. Los trabajadores tendrán derecho a recibir por concepto de aguinaldo, cuando hayan prestado un año completo de servicios, el equivalente a sesenta días del último salario percibido en el año, por lo menos. El aguinaldo deberá ser cubierto en dos emisiones. La primera antes del día quince de Diciembre y la segunda en los primeros diez días del mes de Enero.

En los casos en que el trabajador no haya laborado el año completo a que se refiere éste artículo, tendrá derecho a recibir parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y CONTROL DE ASISTENCIA;

Artículo 16. Los trabajadores estarán sujetos a laborar conforme al horario que le sea establecido y éste podrá ser modificado de acuerdo a las necesidades del Centro notificándose al trabajador con veinticuatro horas de anticipación.

Artículo 17. El trabajador deberá portar su gafete a la vista en todo momento, ya que esto lo acredita como trabajador de la empresa.

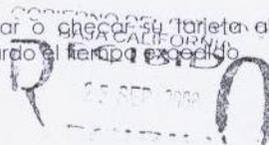
Artículo 18. La duración de la jornada de trabajo será de ocho horas diurna, siete horas y media mixta, y siete horas la nocturna. El Centro podrá establecer turnos continuos o discontinuos, pudiendo si así conviene a sus intereses, cambiar a los trabajadores de turno, de jornada, de día de descanso o de departamento, siempre y cuando no varíe la naturaleza del trabajo, ni el salario contratado, en este caso deberá de avisarse al trabajador con una anticipación de veinticuatro horas.

Artículo 19. El trabajador que labore con horario continuo dispondrá de media hora de descanso durante la jornada, a las horas que previamente señale el jefe de área, a fin de no entorpecer sus operaciones.

Artículo 20. En el horario discontinuo el trabajador dispondrá de dos horas para tomar sus alimentos a las horas que señale el Centro. Este tiempo no será considerado dentro de la jornada de trabajo, en virtud de que el trabajador tiene la oportunidad de disfrutarlo fuera del Centro.

Artículo 21. El Centro establece el sistema de control del Reloj Electrónico y Tarjeta electrónica para determinar la jornada de trabajo y el tiempo extraordinario que haya sido laborado por el trabajador.

Artículo 22. El trabajador deberá marcar o chequear su Tarjeta al salir y regresar de comer tomándose como retardo el tiempo excedido.





Centro
Cultural
Tijuana



Consejo Nacional
para la
Cultura y las Artes

Artículo 23. Para la comprobación de la exactitud de las entradas y salidas, el trabajador deberá checar con su tarjeta electrónica en el reloj designado para ello tanto al inicio de su jornada como al término de la misma.

Artículo 24. Para horarios discontinuos el trabajador deberá checar tarjeta al salir y regresar de comer.

Artículo 25. El trabajador debe presentarse puntualmente a sus labores, teniendo hasta 5 minutos como tolerancia en su hora de llegada.

Artículo 26. Del minuto seis al minuto diez se tomará como retardo. Cada tres retardos se considerará una falta

Del minuto once al minuto 15 se considerará como dos retardos, a partir del minuto 16 el Centro podrá rehusarse a admitir al trabajador en su trabajo y su falta será considerada injustificada, salvo prueba en contrario.

Artículo 27. El trabajador que debido a fuerza mayor o enfermedad, no pueda presentarse a sus labores, debe dar aviso a su jefe inmediato superior, citando el caso que constituye el impedimento, a fin de que tome las medidas pertinentes para cubrir el puesto del trabajador ausente.

Artículo 28. En caso de que el trabajador acuda al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) por su enfermedad y éste lo incapacite, el trabajador tendrá la obligación de hacer llegar a Recursos Humanos en las próximas veinticuatro horas la incapacidad correspondiente, el cual servirá de aviso para las faltas originadas.

Artículo 29. El trabajo fuera de los horarios establecidos debe de llevarse a cabo únicamente con autorización escrita del Gerente del área y/o Subdirector correspondiente, el trabajador comprobará con su checada en el reloj electrónico de control de asistencia el tiempo extraordinario trabajado.

Artículo 30. El tiempo laborado durante las dos horas intermedias destinadas para comidas en los horarios discontinuos, estará condicionado en los términos señalados en el artículo 29, de éste Reglamento.

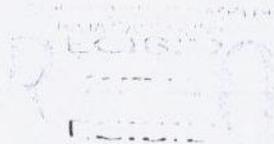
Artículo 31. El trabajo en tiempo extraordinario deberá ser ejecutado preferentemente por el trabajador que desempeñe ordinariamente sus labores en el área correspondiente.

Artículo 32. Queda prohibido al trabajador permanecer en su área de trabajo, así como acceder a la misma fuera de sus horas reglamentarias de entrada y salida, excepto cuando se tenga la autorización expresa de su jefe inmediato o se haya ordenado que labore tiempo extraordinario.

Artículo 33. El trabajador se abstendrá de formar grupos o corrillos, ajenos al servicio en horas de trabajo.

CAPITULO IV

SEGURIDAD SOCIAL





Artículo 34. Los trabajadores, así como sus familiares derechohabientes, gozarán de los beneficios que establece la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) correspondientes a los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro en edad avanzada y vejez, y guarderías para hijos de asegurados. Así mismo, dichos trabajadores gozarán de las ayudas extraordinarias como pago de incapacidades, ayuda para gastos de matrimonio, etc., de acuerdo a lo que señala la propia Ley del IMSS. Para las trabajadoras en estado de embarazo tienen derecho a incapacidad prenatal por cuarenta y dos días naturales y cuarenta y dos días de incapacidad postnatal.

Artículo 35. El Centro proporcionará a sus trabajadores un seguro de vida colectivo por ciento veinte mil pesos en caso de fallecimiento. En caso de que la muerte sea accidental sus beneficiarios reciben doble indemnización por la suma de doscientos cuarenta mil pesos.

Artículo 36. El Centro está afiliado Instituto del Fondo Nacional para el consumo de los trabajadores (INFONACOT), como un beneficio social adicional para los trabajadores. El trabajador tendrá derecho a ésta prestación desde el momento que inicia labores en la Institución.

Artículo 37. El Centro cubre la aportación patronal sobre retiro, cesantía y vejez que le corresponde por cada trabajador al AFORE para protección del trabajador en el momento de su retiro.

Artículo 38. El Centro cubre la aportación patronal por cada trabajador al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), como una prestación social más que le permite al trabajador obtener crédito barato y suficiente para la adquisición de casa habitación.

CAPITULO V

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y FORMA DE APLICARSE

Artículo 39. La acción disciplinaria distingue al trabajador cumplido del que no lo es, por tanto deben aplicarse las medidas necesarias de disciplina, según el caso haciéndose estas más enérgicas para los reincidentes.

Artículo 40. Se reconocen cuatro medidas de disciplina:

- I. Amonestación verbal.
- II. Amonestación por escrito.
- III. Suspensión temporal desde uno hasta ocho días sin goce de sueldo.
- IV. La separación definitiva del trabajo sin responsabilidad de la empresa.

Artículo 41. Una amonestación verbal, más una amonestación por escrito o dos amonestaciones respecto de cualquier infracción cometida por el trabajador, podrá ser causa a juicio del Centro, de una suspensión temporal de uno a ocho días sin goce de sueldo. La reincidencia podrá dar lugar a la suspensión definitiva del trabajo.



Centro
Cultural
Tijuana



Consejo Nacional
para la
Cultura y las Artes

Artículo 42. Solamente la gerencia de Recursos Humanos ó el representante designado por la Dirección del Centro, en ausencia del titular, podrán aplicar las medidas de disciplina a que se refiere el presente capítulo.

Artículo 43. Para la aplicación de las sanciones, la empresa realizará la investigación de los hechos y al resolver el caso, tomará en consideración la gravedad de las faltas y el comportamiento habitual de los Trabajadores. La regla que se contiene en el presente artículo, no aplicará en aquellos casos en que la comprobación de la falta sea obvia o cuando los Trabajadores acepten su culpabilidad o participación en la falta.

Artículo 44. Quedará a juicio del Centro calificar la gravedad de las amonestaciones, basándose en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 45. Son faltas en relación a la asistencia del trabajo, la que a continuación se expresan:

- I. Que el trabajador no se presente a sus labores a las horas reglamentarias.
- II. Retirarse de su lugar de trabajo, sin consentimiento de su jefe inmediato.
- III. Por falta de asistencia al trabajo sin causa justificada en la forma y términos que se estipulan en el presente Reglamento.
- IV. Por no marcar sus tiempos de entradas y salidas en su tarjeta respectiva.

Las sanciones a aplicar a las faltas señaladas en las fracciones de artículo 44 son las contenidas en el artículo 40 del presente Reglamento.

Artículo 46. Por faltas en la ejecución del trabajo dejando de presentarlo con intensidad y cuidado, y por desobedecer las ordenes que reciban de sus superiores para la ejecución de dichos trabajos.

Las sanciones a aplicar a la falta señalada en el Artículo 46 son las contenidas en el Artículo 40 del presente Reglamento.

Artículo 47. Se consideran faltas por empleo indebido de tiempo durante las jornadas de trabajo, o por mal uso del local donde éste se ejecute, las siguientes:

- I. Por dedicarse durante las horas de trabajo, a labores ajenas a las que tengan asignadas.
- II. Por abusar del sistema telefónico para asuntos particulares durante las horas de trabajo.
- III. Por hacer colectas, rifas o ventas de productos o servicios ajenos al Centro durante las horas de trabajo o dedicarse a juegos de azar o a los prohibidos por la Ley, dentro de las instalaciones del Centro.
- IV. Por suspender sus labores aunque permanezca en su puesto, debido a pereza del trabajador o por dormir durante sus horas de trabajo.
- V. Por retirarse del Centro antes de las horas reglamentarias de salida, sin permiso del jefe inmediato y del área de Recursos Humanos. En éste caso además de las sanciones disciplinarias que se apliquen al trabajador, el Centro podrá descontarle el salario correspondiente al tiempo no trabajado.
- VI. Por desatender su trabajo para atender a cobradores, agiotistas o vendedores.

ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA
RECIBIDO
25 SEP 2008
RECIBIDO
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE TIJUANA BAJA CFA 10



Centro
Cultural
Tijuana



Consejo Nacional
para la
Cultura y las Artes

VII. Por desatender su trabajo y el de sus compañeros innecesariamente.

Las sanciones a aplicar a las faltas señaladas en las fracciones del Artículo 47 son las contenidas en el artículo 40 del presente Reglamento.

Artículo 48. A los trabajadores que cometan faltas contra el orden o el debido comportamiento en los siguientes casos:

- I. Por no atender al público cortésmente vía telefónica o en persona.
- II. Por provocar el desorden, o relajamiento en la disciplina e imagen del Centro.

Las sanciones a aplicar a las faltas señaladas en las fracciones de este artículo 48 son las contenidas en el artículo 40 del presente Reglamento.

Artículo 49. Se aplicará como sanción la rescisión del contrato sin responsabilidad para el Centro, las siguientes causas:

- I. Incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias en contra de los representantes del Centro o del personal del mismo salvo que medie la provocación o que obre en defensa propia.
- II. Suspender las labores sin autorización del patrón o de personas autorizadas.
- III. Reñir o provocar un pleito dentro del centro de Trabajo así como amenazar, intimidar o inferir con las actividades de sus compañeros en cualquier tiempo evitando el cumplimiento de sus obligaciones o provocando actos de indisciplina
- IV. Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra los representantes del Centro o del personal, algunos de los actos a que se refiere la fracción I del Artículo 48, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- V. Por manejar aparatos, equipo o vehículos que el trabajador no tenga a su cargo, o por permitir a otros trabajadores o a personas extrañas el manejo del equipo, aparatos o vehículos confinados a su cuidado.
- VI. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales o económicos durante el desempeño de las labores, o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VII. Por sustraer o utilizar para uso y/o beneficio personal, materiales, herramienta, equipo, vehículo o cualquier otro bien propiedad del Centro.
- VIII. Ocasionar el trabajador perjuicios materiales o económicos, siempre que sean graves sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.



Centro
Cultural
Tijuana



Consejo Nacional
para la
Cultura y las Artes

- IX. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del Centro o de las personas que laboran en él.
- X. Cometer cualquier acto inmoral u obsceno o usar lenguaje obsceno dentro de las áreas de trabajo ya sea durante su jornada laboral o mientras se mantenga dentro del Centro.
- XI. Revelar el trabajador los secretos de operación o información confidencial, así como los asuntos de carácter reservado del Centro.
- XII. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días naturales sin permiso del Centro o sin causa justificada.
- XIII. Desobedecer el trabajador a los representantes del Centro sin causa justificada, siempre que se trate de la relación de trabajo.
- XIV. Por cambiar de puesto o de turno con otro trabajador o nombrar sustitutos para desempeñar su trabajo durante faltas de asistencia sin autorización del Centro.
- XV. Checar con la credencial electrónica de otro trabajador y / o alterar en alguna forma los sistemas de registro de asistencia que estén establecidos.
- XVI. Por permitir que personas extrañas al Centro, se introduzcan al mismo sin autorización; o bien que den las facilidades al público o familiares para presenciar funciones del Cine Planetario, Sala de Espectáculos, Sala de Video o de algún evento organizado en el Centro, sin pagar el boleto correspondiente.
- XVII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- XVIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en éste último caso exista una prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de los representantes del Centro y presentar la prescripción suscrita por el médico.
- XIX. Por portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, con excepción de las herramientas punzo cortante, que sean necesarias para el trabajo, y de las permitidas para el personal de Seguridad y Vigilancia.
- XX. Incurrir en ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio del Centro o conducirse reiteradamente en forma desatenta o desmedida frente a ellos.
- XXI. Aprovechar los servicios de sus subalternos en asuntos particulares.
- XXII. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con su trabajo.



Centro
Cultural
Tijuana



Consejo Nacional
para la
Cultura y las Artes

XXIII. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

CAPITULO VI DE LAS AUSENCIAS INJUSTIFICADAS

Artículo 50. Los trabajadores que falten sin causa justa a su trabajo, serán sancionados por el Centro, en la siguiente forma:

- I. Primera falta injustificada: amonestación por escrito;
- II. Segunda falta injustificada: Suspensión hasta por cuatro días sin goce de sueldo.
- III. Tercera falta injustificada: suspensión por ocho días sin goce de sueldo;
- IV. Cuarta falta injustificada: Terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad de la empresa, en los términos del artículo 48 fracción XI de la Ley;
- V. Al faltar los trabajadores un día antes o después de los días de descanso semanal; festivo obligatorio o contractual; con permiso concedido; del periodo sancionado con suspensión; o del periodo de vacaciones; se les aplicará una suspensión hasta por cinco días sin goce de sueldo.

Toda falta no amparada con justificación escrita, se considerará como injustificada.

Artículo 51. Para evitar que una ausencia se considere como injustificada y que la empresa los sancione, los Trabajadores deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- (a) En caso de permiso, obtener la forma correspondiente para ausentarse, las que deberán estar autorizadas por su jefe inmediato y por el área de Recursos Humanos.
- (b) En caso de enfermedad o accidente, entregar la incapacidad expedida por el Seguro Social. El Centro tiene la facultad de comprobar la enfermedad con los médicos o en la forma que juzgue conveniente.

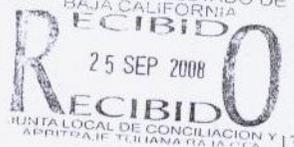
CAPITULO VII

DE LAS FALTAS

Artículo 52. Las faltas de asistencia justificadas son:

- I. Incapacidad por riesgos profesionales debidamente comprobados.
- II. Incapacidad por enfermedades generales debidamente comprobadas.

Para justificar las faltas deberán traer incapacidades expedidas por los médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social, indicando el día o los días de incapacidad para trabajar.





Centro
Cultural
Tijuana



Consejo Nacional
para la
Cultura y las Artes

Son consideradas como faltas justificadas sin el requisito del permiso autorizado por escrito, las que obedezcan a caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobada.

El trabajador que necesite retirarse de la institución dentro de su jornada de trabajo por enfermedad, razones personales o extraordinarias deberá de solicitar el permiso de su jefe inmediato quien le entregará la autorización correspondiente de ser procedente.

Artículo 53. Las recetas de medicamentos expedidas por los médicos particulares o del Seguro Social no justifican la falta al trabajo. El Centro tiene la facultad de comprobar la enfermedad con los médicos o en la forma que juzgue conveniente.

CAPITULO VIII

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL CENTRO Y DE LOS TRABAJADORES:

Artículo 54. Son obligaciones del Centro:

- I. Dar a conocer entre los trabajadores normas que permitan el cumplimiento de las políticas, criterios y procedimientos en general, encaminados a mantener el orden, la disciplina y el buen funcionamiento del Centro.
- II. Expedir los contratos de cada puesto a ocupar y entregar copia de ellos al trabajador.
- III. Cubrir el salario a los trabajadores y de las demás prestaciones, beneficios o indemnizaciones a que tengan derecho todo en forma oportuna.
- IV. Respetar en todo caso la personalidad y la dignidad del trabajador, dictando las órdenes en forma cortés y clara.
- V. Inducir, motivar, adiestrar y capacitar al trabajador para la adecuada prestación laboral.
- VI. Dar tratamiento igual a los trabajadores, tanto en lo humano como en el trabajo, de suerte que nadie pueda suponer actitudes de discriminación o favoritismos.
- VII. Escuchar a los trabajadores, atender a sus quejas, ponderar con ellos sus iniciativas y sugerencias.
- VIII. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, los que deberán estar en buen estado y ser repuesto cuando dejen de ser útiles.
- IX. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe del Centro, una constancia escrita relativa a su labor dentro del mismo, que consigne cuando menos el dato del tiempo de servicios, sueldo y en su caso, la causa de terminación de las relaciones de trabajo.
- X. Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en



Centro
Cultural
Tijuana



Consejo Nacional
para la
Cultura y las Artes

los centros de trabajo, así como disponer de los medicamentos y materiales de curación indispensables para que se presten oportunamente los primeros auxilios.

- XI. Hacer las deducciones que solicite el Sindicato, de las cuotas a cargo de los trabajadores sindicalizados y entregarlas al propio Sindicato, de conformidad con sus estatutos, así como las demás que establezca la Ley.
- XII. Proporcionar a los trabajadores los gastos de viaje y viáticos en base a las políticas que el Centro tenga establecido, cuando por instrucciones del mismo y de acuerdo a la naturaleza de las funciones del puesto, éstos requieran de viajar.
- XIII. Defender al trabajador con la mayor diligencia en el caso de que este sea arrestado administrativamente o procesado penalmente por actos no intencionales realizados en cumplimiento de sus labores. Así mismo si actuó en defensa de los intereses del Centro durante el desempeño de su trabajo, debiendo cubrirle en éste caso los gastos judiciales que se eroguen si media sentencia absolutoria, independientemente de lo que corresponda a sus salarios.
- XIV. Abstenerse de hacer o autorizar colectas o suscripciones que impliquen aportaciones económicas de los trabajadores.
- XV. El Centro tiene la obligación de dar una identificación personal del trabajador que lo acredite como empleado de éste. Obligándose el trabajador a su devolución, al concluir la relación laboral.
- XVI. El Centro tiene la obligación de dar constancias laborales a los empleados que así lo soliciten.
- XVII. Abstenerse de ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores, y las demás que le sean impuestas por la Ley Federal del Trabajo.
- XVIII. Habilitar a los servidores públicos de la dependencia o entidad que sean necesarios, para recibir y dar trámite a las solicitudes de acceso a la información;

Artículo 55. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, Reglamento Interior y en el contrato de trabajo respectivo.
- II. Cumplir con todas las normas de orden técnico y administrativo que dicte el Centro a través de manuales, reglamentos, instructivos, circulares o comunicados al personal de reglas de carácter general o específicos.
- III. Acatar las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores, en atención al servicio que prestan.
- IV. Cumplir con las medidas preventivas de seguridad e higiene, que contemplan las autoridades competentes, en beneficio de los trabajadores y del centro de trabajo.

RECIBIDO
25 SEP 2008
RECIBIDO
COMISIÓN LOCAL DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE TIJUANA BAJA CALIFORNIA



Centro
Cultural
Tijuana



Consejo Nacional
para la
Cultura y las Artes

- V. Notificar a su jefe inmediato, inmediatamente los daños que sufran las maquinas, herramientas o materiales que tengan asignados.
- VI. Notificar a su jefe inmediato de todo accidente o interrupción que afecte el desempeño de su trabajo.
- VII. Cumplir toda orden que reciban para impartir en la forma y términos que la empresa o la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento ordene, la instrucción que sea necesaria a aquellos compañeros de trabajo o personas que se les indique, para capacitarlos o adiestrarlos en el trabajo, conforme a los programas de capacitación y adiestramiento del personal, vigentes en la empresa.
- VIII. Notificar al área de Recursos Humanos de toda enfermedad contagiosa contraída por ellos, sus familiares o por cualquier otro trabajador.
- IX. Desempeñar el trabajo con la intensidad, oportunidad y esmero apropiados, en forma, tiempo y lugar que se expresen en el nombramiento respectivo, bajo la dirección y supervisión del jefe inmediato, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo y en apego a los procedimientos y sistemas establecidos.
- X. Asistir al trabajo y presentarse puntualmente, así como desempeñar sus labores dentro de su jornada de trabajo.
- XI. Hacer del conocimiento del Centro, de las causas justificadas que les impidan asistir a sus labores.
- XII. Guardar la compostura y disciplina debidas dentro del Centro.
- XIII. Dirigirse hacia los superiores y demás compañeros con respeto y consideración.
- XIV. Tratar con respeto y consideración al público, absteniéndose de dar un mal trato de palabra o de obra, tratando de reflejar la mejor imagen posible y adoptando la mayor diligencia en la prestación de los servicios.
- XV. Conservar en buen estado y presentación los instrumentos, mobiliario, equipo y útiles que les dé el Centro para el desempeño de su trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso normal de éstos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa fabricación.
- XVI. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestrò o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del Centro, siempre y cuando no pongan en peligro su integridad física.
- XVII. Someterse a los reconocimientos médicos para verificar que no padecen incapacidad alguna o enfermedad, de trabajo, contagiosa o incurable, y en éste último caso, comunicarlo al Centro.



Centro
Cultural
Tijuana



Consejo Nacional
para la
Cultura y las Artes

- XVIII. Guardar escrupulosamente los secretos profesionales, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda deteriorar la imagen del Centro y sus empleados o a los usuarios del servicio.
- XIX. Hacer entrega de los documentos, fondos, valores y bienes, cuya atención, administración o guarda, estén a su cuidado, en los casos de suspensión, cese o terminación de los efectos de nombramiento.
- XX. Dar aviso de los cambios ocurridos en sus datos de carácter personal, cambio de domicilio, número de teléfono o cualquier otra información similar.
- XXI. Los trabajadores que manejen vehículo, propiedad del Centro, deberán obedecer todas las disposiciones que dicten las autoridades de tránsito, por lo que aquellos trabajadores que las infrinjan, serán personalmente responsables de las consecuencias.
- XXII. Con la finalidad de otorgar protección a las trabajadoras embarazadas y tomar las precauciones necesarias para su seguridad, éstas deberán notificar de su estado de gravedad al departamento de Recursos Humanos en el momento que tengan conocimiento de ello.
- XXIII. Como parte de los lineamientos de la Ley Federal de acceso a la información, auxiliar a los ciudadanos orientándolos hacia el módulo de información y/o Unidad de Enlace los cuales cuentan con los servidores públicos habilitados para recabar, recibir y dar trámite a las solicitudes de acceso a la información.
- XXIV. Portar el galete de identificación que lo acredita como colaborador del Centro durante su jornada laboral, así como durante el tiempo que se encuentre dentro de la Institución desempeñando actividades relacionadas con su trabajo.
- XXV. Mantener en orden y limpieza su espacio de trabajo así como su persona con el uniforme o ropa de trabajo correspondiente al igual que , herramientas y equipo de trabajo en apego a los lineamientos del Manual de Imagen Institucional.
- XXVI. Firmar los recibos de pago o cualquier documento que exija la Institución como comprobante del pago de sus salarios devengados.
- XXVII. Marcar su tarjeta de asistencia en el reloj electrónico de control de la Institución o firmar las listas de asistencia en caso de que éste hubiere olvidado o extraviado su credencial. Esto será únicamente en las horas de entrada y salida de sus labores, por lo que el incumplimiento de este requisito indicará la falta injustificada para los efectos legales, salvo que la inasistencia se justifique de acuerdo a lo indicado en el artículo 52 de este reglamento.

Todo trabajador que incumpla con las obligaciones que se deriven de su relación de trabajo o que permita algún incumplimiento en función de esa relación será sancionado e inclusive se podrá dar por terminada la relación de trabajo de acuerdo a las disposiciones de este reglamento y/ordenamientos legales aplicables.

RECIBIDO
25 SEP 2008
GOBIERNO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
CENTRO CULTURAL TIJUANA P.A. 001



Centro
Cultural
Tijuana



Consejo Nacional
para la
Cultura y las Artes

XXVIII. Las demás que imponga la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IX SEGURIDAD, HIGIENE Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES

Artículo 56.- Todos los trabajadores al servicio del CENTRO, quedan obligados a conocer y a cumplir lo concerniente a las labores que desempeñan, las Leyes, Reglamentos y Circulares, aplicables en materia de higiene y seguridad, observar todas las disposiciones concernientes para evitar accidentes o enfermedades de trabajo, así como poner todo su empeño, pericia y cuidado al manejar los instrumentos de trabajo.

Artículo 57.- De conformidad con la Ley Federal del Trabajo, para la seguridad e higiene de los trabajadores, se formará la comisión mixta correspondiente, que sugerirá al CENTRO la adopción de aquellas medidas preventivas necesarias o convenientes.

Artículo 58.- El Centro queda obligado a proporcionar a los trabajadores, todo el equipo de protección personal que sea necesario, siendo este de buena calidad y en buen estado; por su parte, los trabajadores tienen la absoluta obligación de usarlos, so pena de rescisión de Contrato, si desobedecen el utilizarlos, pues se conviene que el uso del equipo de seguridad que proporcione el Centro, constituye medidas preventivas para evitar accidentes.

Artículo 59.- Existirán en la Institución las sillas de ruedas y los botiquines que se consideren necesarios con todos los implementos y útiles requeridos que marquen las Normas Oficiales Mexicanas para la atención de los trabajadores o usuarios que en caso de accidente o enfermedad requieran de un auxilio inmediato.

Artículo 60.- Todos los trabajadores del Centro deberán observar las siguientes normas de seguridad:

- I. Por ningún motivo, durante los periodos de incapacidades temporales médicas, ni las trabajadoras durante los periodos de incapacidad pre y postnatales deberán presentarse en el centro de trabajo, salvo para la entrega de los certificados correspondientes
- II. Comunicar a sus jefes la localización de los lugares inseguros o de prácticas peligrosas que puedan ser causa de un accidente o siniestro.
- III. Prestar auxilio en cualquier momento que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del CENTRO o de sus compañeros de trabajo.
- IV. Acatar las disposiciones que los procedimientos de seguridad, higiene y ecología que se establezcan en la empresa.
- V. Respetar y obedecer los avisos de peligro y seguridad que se coloquen para protección de los trabajadores.
- VI. Abstenerse de fumar o encender fuego en las áreas de trabajo.

GOBIERNO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA
RECIBIDO
25 SEP 2008
COMISIÓN LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE TIJUANA BAJA CALIFORNIA



Centro
Cultural
Tijuana



Consejo Nacional
para la
Cultura y las Artes

- VII. Mantener libre de obstáculos el equipo contra incendio y abstenerse de utilizarlo por diversión.
- VIII. Cualquier trabajador que sufra un accidente, deberá comunicarlo a inmediatamente a su Jefe Inmediato y reportárselo a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, para que se le suministren los primeros auxilios, utilizando para ello el botiquín que está al alcance de todos, y en caso necesario, será trasladarlo a la Clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- IX. Así como las que se establezcan dentro de los programas preventivos de seguridad e higiene, medicina del trabajo y toda la legislación aplicable.

CAPITULO X

PROTECCION QUE DEBEN TENER LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Artículo 61.- Las precauciones necesarias para las trabajadoras embarazadas a que se refiere la Fracción XXII del artículo 55 de este reglamento son las siguientes:

- I. No realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan temblor o vibración, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.
- II. En el período de lactancia, siendo este el período a partir del nacimiento del bebé, cuando la trabajadora se reintegre a sus labores, y de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo en su artículo 170 fracción IV tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa; El objetivo principal de estos periodos es que el recién nacido cuente con el alimento y la atención de la madre o su alimento maternal durante el día, es decir durante la jornada laboral de la madre (inicio-intermedio); no se considera periodo de lactancia el salir más temprano.
- III. En los casos en que la empresa no tenga lugar adecuado o la distancia que se recorre para que la madre se traslade con el bebé es demasiada, empresa y trabajadora deben convenir los cambios de horarios temporales esto para dar oportunidad a la madre de unir su horario de comida con el tiempo del periodo de lactancia.
- IV. La duración del periodo de lactancia será de 6 meses a partir del día en que nace el bebé. La madre trabajadora seguirá percibiendo su salario íntegro.

TRANSITORIOS:

ARTICULO I. Lo no previsto en el Reglamento Interior de Trabajo, se contemplará de acuerdo a lo que señale en la Ley Federal del Trabajo.

RECIBIDO
25 SEP 2008
RECIBIDO
COMISION LOCAL DE CONCILIACION

GOBIERNO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA
RECIBIDO
25 SEP 2008
RECIBIDO
JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE TIJUANA BAJA CFA



COMISIÓN LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE
TIJUANA, B.C.

Tijuana, Baja California, a 10:00 diez horas del día 25 veinticinco de
enero del 2006, dos mil ocho, y ante la Junta Especial Número Uno de la
Comisión Local de Conciliación y Arbitraje con residencia en esta Ciudad. COMPARECE la

C. LETICIA HERNANDEZ RAMIREZ, quien se identifica con credencial federal electoral número 1143024050403 expedida por el Instituto Federal Electoral documento que se da fe de tener a la vista y se devuelve por ser de uso personal quien comparece en su carácter de apoderada legal de la denominada COMPañIA OPERADORA DEL CENTRO CULTURAL Y TURISTICO DE TIJUANA, S. A. DE C. V., personalidad que acredita mediante la exhibición de escritura pública número 20919 volumen 569 de fecha 16 de enero del 2003 pasada ante la fe del notario público número 9 LIC. GUILLERMO GONZALEZ HERRERA de esta ciudad. Por otra parte COMPARECE el C. JORGE GALINDO GONZALEZ, quien se identifica con credencial estatal electoral número 130056516090 expedida por el registro estatal de electores documento que se da fe de tener a la vista y se devuelve por ser de uso personal, quien asiste en su carácter de apoderado legal del SINDICATO PATRIMONIO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE INDUSTRIA, personalidad que acredita mediante la exhibición de carta poder debidamente requisitada misma que se relaciona con el oficio número 241 de fecha 02 de junio del 2005, relativo a la toma de nota de ese organismo sindical, documento que se agrega a los autos. **En el uso de la voz los comparecientes manifiestan.** Que venimos a ratificar en todas y cada una de sus partes el convenio mediante el cual revisamos el Contrato Colectivo de Trabajo y tabulador de salarios del Contrato Colectivo de trabajo, solicitando a esta H. Junta su sanción y aprobación, asimismo solicitamos se agreguen al que tenemos registrado bajo la partida número 59/96 del libro de Gobierno que se lleva en este Tribunal. - **A lo A lo anterior la Junta A C U E R D A:** Tomando en consideración que los partes que exhiben las modificaciones al Reglamento Interior de Trabajo con el cual revisan el que tienen celebrado sus representadas, tienen debidamente acreditada su personalidad, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 420 y 424 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, se les tiene por depositado legalmente y se mando agregar a los autos del que tienen debidamente registrado bajo la partida que anteriormente se señala, para los efectos legales conducentes. - **C U M P L E S E.**- Así lo acordaron y firmaron

los CC. Miembros que integran la Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje de esta ciudad, actuando en representación del Gobierno el Presidente de la Local mencionada C. LIC. LEONARDO MARTÍNEZ DELGADO, por ante el Secretario General de la misma el C. LIC. ABEL ULISES MONGE ANGULO, quien autoriza y da fe.

