



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA PORTUARIO NACIONAL MAZATLÁN, S.A. DE C.V.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL CONTRALMIRANTE MARIEL AQUILEO ANCONA INFANZÓN, COMO REPRESENTANTE LEGAL DE LA "ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA PORTUARIO NACIONAL MAZATLÁN, S.A. DE C.V.", CON DOMICILIO EN INTERIOR DEL RECINTO FISCAL SIN NUMERO, EN MAZATLÁN, SINALOA, C.P. 82000, Y POR LA OTRA, LAS Y LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN MIXTA PARA ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, BAJO LOS ARTÍCULOS SIGUIENTES:

ÍNDICE

- I. DISPOSICIONES GENERALES
- II. CONTRATACIONES Y REQUISITOS PARA EL INGRESO
- III. JORNADA DE TRABAJO
- IV. DE LOS SALARIOS, PRESTACIONES ECONÓMICAS, SOCIALES, CULTURALES Y DEPORTIVAS
- V. DESCANSO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.
- VI. TABULADORES DE SUELDOS
- VII. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO
- VIII. SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD Y AMBIENTAL
- IX. SEGURIDAD SOCIAL
- X. ACCIDENTES, RIESGOS PROFESIONALES Y MEDIDAS PREVENTIVAS
- XI. SEGURIDAD E HIGIENE
- XII. DE LAS OBLIGACIONES DE LA ASIPONA Y SUS PROHIBICIONES
- XIII. DE LAS OBLIGACIONES DE LAS Y LOS TRABAJADORES Y SUS PROHIBICIONES
- XIV. GENERALIDADES

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1.

De conformidad con lo dispuesto por el Apartado "A" del Artículo 123 constitucional así como, por la Ley Federal del Trabajo, se emite el presente Reglamento Interior de Trabajo, que regirá las relaciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores de la Administración del Sistema Portuario Nacional Mazatlán, S.A. de C.V., mismo que es de observancia obligatoria por la Entidad y su personal, aclarándose que en lo no previsto, se aplicarán supletoriamente en su orden, la Jurisprudencia, la Doctrina, las Costumbres Laborales y los Principios Generales de Derecho.

[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



Así mismo, queda prohibida la práctica de cualquier forma de discriminación, el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual, comprometiéndose a hacer valer el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres considerando que ambos tienen la misma dignidad independientemente de su sexo, raza, nacionalidad y edad.

Para los efectos de este Reglamento serán denominados:

- a) La Administración del Sistema Portuario Nacional Mazatlán, S.A. de C.V. "La ASIPONA"
- b) Ley Federal del Trabajo como "Ley"
- c) El Reglamento Interior de Trabajo como "El Reglamento"
- d) El Contrato Individual de Trabajo como "El Contrato" y
- e) Al personal que labora en la empresa como "su personal".

Artículo 2.

La Dirección General y Gerencias de las diversas áreas de la ASIPONA, tendrán a su cargo la obligación de vigilar que este Reglamento y las disposiciones que de él emanen, sean cumplidas en su integridad.

Artículo 3.

El presente Reglamento se aplicará tanto en las oficinas administrativas, así como en todos los límites del interior del recinto portuario.

Así mismo, deberán apegarse a lo establecido en el Código de Ética, las Reglas de Integridad, los Lineamientos generales y al Código de Conducta, que regirán la conducta de las y los servidores públicos.

Artículo 4.

No se aplicará este Reglamento:

A todas aquellas personas que, para la prestación de sus servicios profesionales, hayan celebrado o celebren contrato de índole civil o mercantil con la ASIPONA.

Artículo 5.

En cumplimiento a lo dispuesto por el Artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo, este Reglamento después de imprimirse, se repartirá entre los trabajadores y se fijará en lugares visibles de los distintos departamentos del establecimiento, con el propósito de que todos y cada uno de los miembros del personal se enteren y cumplan con su contenido.

Artículo 6.

El personal está obligado a desempeñar los servicios contratados bajo la dirección de los representantes de la ASIPONA, a cuya autoridad estarán subordinados en lo concerniente al desarrollo del trabajo. Consecuentemente la ejecución de los trabajos deberá realizarse con la intensidad, cuidado y esmero apropiados al puesto asignado.

Artículo 7.

El personal tiene la obligación de desempeñar el puesto para el que fueron contratados, pero si por necesidades del trabajo fuera necesario desempeñar trabajos similares o análogos, estarán obligados a hacerlo cuando se les ordene.

CAPÍTULO II

II. Contrataciones y requisitos para el ingreso

[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



Artículo 8.

La contratación del personal de la ASIPONA podrá efectuarse de la siguiente manera:

I. Por contrato de tiempo indeterminado: Serán considerados como personal con tiempo indeterminado aquellos cuya relación de trabajo tenga el carácter indefinido a través de un contrato individual de trabajo.

II. Temporal o tiempo determinado siempre y cuando exista la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público: Será considerado personal eventual, aquel que haya sido contratado para la ejecución de trabajo temporal o transitorio, ya sea por obra o tiempo determinado o sustituyendo provisionalmente algún puesto vacante; al término del plazo o condición señalados en los contratos respectivos, se considerarán terminados sus efectos sin responsabilidad alguna para la empresa y por lo tanto, no tendrá el trabajador derecho a percibir indemnización alguna al desaparecer la materia de trabajo o modificarse las circunstancias que motivaron su contratación.

Artículo 9.

Todo el personal que ingrese al servicio de la ASIPONA deberá de llenar los siguientes requisitos;

- a). Ser de nacionalidad mexicana.
- b). Tener cumplidos 18 años de edad.
- c). Estar capacitados para el desempeño de sus funciones en el puesto que se les asigne.
- d). Poseer la destreza o conocimientos necesarios para la correcta realización de su trabajo.
- e). Poseer buenos antecedentes de conducta y de trabajo comprobándolos con carta de referencia, así como Curriculum Vitae.
- f). Haber terminado sus estudios de secundaria.
- g). Tener en su caso al corriente los certificados, títulos, cédulas profesionales, licencias, etc., que se requieran.
- h). Ser apto para el servicio público.

Artículo 10.

El personal de la ASIPONA estará sujeto al tabulador de sueldos y prestaciones socioeconómicas que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 11.

Las relaciones entre la ASIPONA y el personal eventual, se regirán por lo expresamente pactado en el contrato, así como, por las disposiciones legales aplicables.

Artículo 12.

El personal está obligado a cumplir con todas las disposiciones de orden técnico, administrativo y jurídico que dicte la ASIPONA, para el buen funcionamiento de la misma.

Artículo 13.

Los derechos que se deriven del presente Reglamento y de la Ley, que favorezcan al personal son irrenunciables.

Los casos no previstos en este Reglamento, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley y en lo convenido por las partes, conforme a los usos y costumbres establecidos. En caso de duda, se estará a la interpretación más favorable para el personal.

Artículo 14.

[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



La ASIPONA celebrará con su personal contratos individuales, de acuerdo a la naturaleza del trabajo que van a prestar y conforme al tabulador de sueldos vigente.

Artículo 15.

Con su personal de confianza se celebrará contrato de trabajo por tiempo indefinido. Con el personal temporal o eventual, se hará contrato por el tiempo que exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o cuando se tenga la necesidad de suplir al personal que por prescripción médica o por autorización especial, se ausenten temporalmente de sus labores.

Artículo 16.

Para ingresar a la ASIPONA, se empleará el principio de igualdad de circunstancias, para la contratación se otorgará preferencias a las personas del sexo subrepresentado; y las y los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) En caso de ser personas extranjeras se estará a lo dispuesto por las leyes aplicables en la materia.
- b) Los establecidos en los Artículos 40, 41, 42, 43 y 44 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos.
- c) No haber sido inhabilitado en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas o condenado por delitos patrimoniales, en base a la legislación penal vigente.
- d) Proporcionar con veracidad todos los datos requeridos en la solicitud de empleo, la falsedad de cualquiera de ellos, será motivo suficiente para negarle el ingreso o en su caso, rescindirle su contrato;
- e) Presentar y aprobar los exámenes de capacitación y eficiencia, que en su caso requiera el área contratante en la ASIPONA;
- f) Cubrir el perfil del puesto que se solicita.

Artículo 17.

En ningún caso se admitirá en la ASIPONA, a quienes se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Quienes desempeñen un puesto de elección popular y no soliciten licencia para separarse de su cargo;
- b) Quienes presten sus servicios en otra dependencia o entidad del Ejecutivo Federal, salvo que presenten oportunamente su solicitud de compatibilidad de empleos y ésta sea debidamente autorizada en los términos que regulan la materia y,
- c) Situaciones de conflicto de intereses de acuerdo a la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Artículo 18.

El contrato es el único instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre la ASIPONA y su personal, el cual deberá contener:

- a) Nombre, nacionalidad, edad, y domicilio de su personal; el número de registro federal de contribuyentes, los servicios que deban prestarse, de acuerdo con el perfil de puestos vigente o las instrucciones recibidas por la ASIPONA;
- b) El carácter del contrato debe ser: indeterminado, temporal o eventual; en los términos que establece el Artículo 5° del Reglamento;

[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



- c) La duración de la jornada de trabajo, el lugar en que se prestarán los servicios, el salario y demás prestaciones que deba percibir su personal, el puesto y la fecha de expedición del contrato;
- d) El contrato se autorizará por el Director General, debiendo recabarse la firma del interesado y extenderse copia al mismo.

CAPÍTULO III

Jornada de Trabajo

Artículo 19.

El horario de trabajo será el indicado dentro del contrato de trabajo individual, mismo que podrá ser modificado según las necesidades del área.

Artículo 20.

Para el personal de la ASIPONA la jornada de labores será de hasta 40 horas a la semana distribuidas de lunes a viernes quedando de 9:00 a 17:00 horas.

La duración de la jornada ordinaria semanal no excederá de los máximos legales, quedando facultada la ASIPONA para cambiar a su personal de una función a otra, de departamentos o áreas de trabajo e incluso establecer la rotación del personal en los diferentes turnos, siempre y cuando su personal esté capacitado para realizarlas, desde luego sin perjuicio de su salario.

Cuando se trate de jornadas de trabajo continuas, el personal dispondrá de media hora para su descanso o para tomar sus alimentos, sin que se afecten las actividades propias de sus funciones.

Artículo 21.

El control de asistencia del personal operativo se realizará a través de sistema implementado por la ASIPONA, y tendrán la obligación de registrar su asistencia en dicho sistema.

La falta de registro de asistencia, sin la justificación correspondiente, traerá como consecuencia que se considere como falta injustificada para todos los efectos legales a que hubiere lugar.

Artículo 22.

La ASIPONA señalará las horas oficiales de entrada y salida para el personal, según las necesidades de las oficinas y de los diversos puestos, las cuales serán comunicadas anticipadamente, siempre apegándose a lo señalado por el Artículo 20.

Artículo 23.

El personal debe presentarse puntualmente a su trabajo, tomando en consideración las siguientes disposiciones:

Aplicarán los retardos en el horario de entrada de labores, cuando el registro de asistencia se realice dentro de los 15 minutos posteriores a la hora de entrada.

Si el registro de asistencia se realiza después de los 15 minutos posteriores a la hora de entrada aplicará falta injustificada.

Artículo 24.

Sea cual fuere su horario, el personal que por causa de enfermedad falte a sus labores, tendrá obligación de comunicarse antes de las 12:00 A.M. tanto al área de trabajo de su adscripción como al Departamento de Recursos Humanos y, presentar posteriormente la incapacidad que le extienda el IMSS.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



Artículo 25.

Las y los trabajadores que con previo consentimiento de la ASIPONA sean comisionados para desempeñar labores inherentes a su cargo fuera de su lugar de trabajo, tendrán derecho al pago de gastos de transporte, hospedaje y alimentación, así como sujetarse a los horarios en los centros de trabajo donde se le comisione.

Artículo 26.

La ASIPONA queda facultada para cambiar los horarios de trabajo y para cambiar a su personal de un turno a otro conforme a las necesidades del trabajo, dando aviso al personal con anticipación para tomar las medidas del caso.

Artículo 27.

Todo el personal que registre su asistencia, deberá marcar la entrada y salida a sus labores, así como responsabilizarse por su buen uso del lector dactilar.

La empresa concederá una tolerancia de 15 minutos con relación al horario de entrada establecido en el contrato individual del trabajador:

Nomina Quincenal: 2 retardos en la quincena.

En caso de exceder dicho límite, se suspenderá al trabajador con un día sin goce de sueldo.

La omisión de checar la entrada o la salida en el dispositivo indicado para tal fin, causará al trabajador que no se le pague el día, salvo cuando ésta se justifique y sea informado por escrito puntualmente por su jefe inmediato a la Jefatura de Recursos Humanos.

Artículo 28.

El personal está obligado a iniciar y a concluir la jornada de labores respetando los horarios establecidos, por lo que, en caso de que el personal deba cambiarse de ropa deberá hacerlo previamente a la hora señalada por el horario, de tal manera que después de marcar su asistencia se encuentre en su lugar de trabajo a la hora indicada para iniciar efectivamente sus actividades. Asimismo, al concluir la labor deberá retirarse en punto de la hora indicada, marcar su tarjeta y con posterioridad podrá asearse y cambiarse de ropa.

Artículo 29.

El personal está obligado a prestar sus servicios en las oficinas administrativas, recinto portuario, talleres, terminal de transbordadores, centro de control de tráfico marítimo o en cualquier otra área que la ASIPONA le asigne, siempre y cuando estén estos relacionados con la misma.

Artículo 30.

Cuando por circunstancias especiales alguien tenga que salir de las áreas de trabajo señaladas, deberá contar con escrito de su jefe(a) inmediato(a) e informarlo al jefe(a) de recursos humanos.

Artículo 31.

Por cada jornada semanal de trabajo los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso con goce de salario íntegro.

Artículo 32.

Cuando por circunstancias de trabajo debieran prolongarse las horas de trabajo ordinario el personal estará obligado a laborar el tiempo extraordinario en los términos de la Ley, pero queda entendido que

[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



para laborar tiempo de tal naturaleza se requerirá orden por escrito de su jefe inmediato, y sin dicha orden no se reconocerá tiempo extraordinario alguno ni el trabajador estará obligado a hacerlo.

En el caso de que algún trabajador tenga marcado tiempo extra en su tarjeta este no será cubierto por la ASIPONA si hace falta la autorización del jefe de área.

Artículo 33.

Las mujeres durante su periodo de embarazo 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 trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

Podrán realizar la Solicitud de Transferencia de semanas de descanso del periodo Prenatal al Posnatal, donde el patrón otorgue su consentimiento y el Médico autorice el número de semanas (1 a 4).

Además de que, durante el período de lactancia, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien para abandonar la empresa y cumplir con esta actividad.

CAPÍTULO IV

De los salarios, prestaciones económicas, sociales, culturales y deportivas

Artículo 34.

La ASIPONA depositará al personal en la cuenta bancaria que mediante transferencia electrónica los salarios devengados, solo bastará con proporcionar el número CLABE (Clave Bancaria Estandarizada, son en total 18 dígitos) de una cuenta que ya tengas, para que puedas recibir tu sueldo y otras prestaciones en ella.

Artículo 35.

El salario se integra con los pagos por sueldos, gratificaciones, primas, prestaciones y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al personal por sus servicios, a través de los tabuladores que para este efecto emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Artículo 36.

El pago de los salarios se efectuará tres días hábiles antes de los días quince y treinta, y se hará por transferencia electrónica a la cuenta bancaria designada por el trabajador.

Artículo 37.

Si el día de pago coincide con un descanso obligatorio se pagará el día hábil inmediato anterior.

En caso de que alguien del personal no estuviese de acuerdo con su percepción quincenal, deberá presentar su inconformidad, al día siguiente de labores. Al no hacerse ninguna reclamación en el transcurso del día siguiente de labores, se considerarán correctos los pagos

Artículo 38.

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

- a) Pago de pensión alimenticia decretada por la autoridad competente y
- b) Pago de deudas contraídas con la ASIPONA por anticipo de salarios, pagos hechos en exceso, errores o pérdidas. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes

[Handwritten signatures in blue ink]



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



y el descuento será el que convenga el personal y el patrón sin que pueda ser mayor del 30% del salario nominal.

Artículo 39.

El personal de ASIPONA tendrá derecho a recibir el equivalente a 40 días de salario por concepto de aguinaldo según lo establecido en el acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación y los Lineamientos emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a pagarse en los plazos establecidos.

Artículo 40.

La ASIPONA contratará la prima de seguro de vida del personal activo, por una suma asegurada equivalente a cuarenta meses de sueldo del trabajador siempre y cuando esta prestación sea autorizada y registrada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 41.

Cuando una servidora o servidor público fallezca, sus familiares o quienes se hicieron cargo de los gastos de inhumación, podrán recibir, previo trámite, el importe de hasta cuatro meses de sueldo, siempre y cuando esta prestación haya sido autorizada y registrada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 42.

Con el objeto fomentar el deporte entre su personal, la ASIPONA establecerá los programas para sus prácticas en las diversas ramas, y proporcionará uniformes al personal que participe directamente en esas actividades, siempre y cuando se cuente con recursos presupuestales.

Con el propósito de estimular la conciliación de la vida familiar y laboral entre el personal y sus familias, se otorgará subsidio para la adquisición de alimentos al personal de la ASIPONA, siempre y cuando lo permitan las condiciones presupuestales y normativas.

CAPÍTULO V

Descanso, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 43.

Son días de descanso obligatorio, los que señala la Ley en su Artículo 74, además los días adicionales otorgados por la coordinación sectorial.

Artículo 44.

La empresa realizará al final del año el programa anual de vacaciones del año siguiente, con la finalidad de que las vacaciones anuales se disfruten en los plazos que Ley establece.

La ASIPONA concederá al personal un periodo vacacional por año laborado, mismas que deberán disfrutarse de manera interrumpida, sin interferir con las actividades del área, salvo en aquellos casos que por la naturaleza de sus funciones sea necesario dividir dicho periodo.

Los trabajadores gozarán al año de servicio de un periodo vacacional de 20 días hábiles los primeros 5 años de servicio, a partir del sexto año se apegarán a lo establecido en la LFT.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional conforme a lo autorizado por el tabulador, que para el caso de los niveles 6, 8 y 10 consiste en el 50% del sueldo correspondiente a su sueldo base

[Handwritten signatures in blue ink]



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



y antigüedad, y para el personal de mando se calculará sobre sueldo base y antigüedad, pero con un porcentaje del 25%.

Artículo 45.

Las vacaciones no serán acumulables, ni podrán compensarse con remuneración alguna, de conformidad con la Ley; por lo que quienes que no disfruten dichas vacaciones en el período correspondiente, no procederá su acumulación con las que se generen en los años siguientes.

Artículo 46.

Si la relación de trabajo entre la ASIPONA y su personal termina antes de que se cumpla el año de servicios, tendrá derecho a las partes proporcionales que, de acuerdo con la Ley, le correspondan.

Artículo 47.

Se podrán solicitar permisos por motivos no previstos en el presente Reglamento, principalmente para atender actividades que estimulen la corresponsabilidad familiar reconociendo la diversidad de familias y hogares. La ASIPONA podrá conceder estos permisos cuando a su juicio estén justificados, siempre y cuando no se entorpezcan las actividades y la prestación de los servicios portuarios.

Artículo 48.

La ASIPONA podrá conceder permisos con goce de sueldo, de conformidad con las siguientes bases:

- a) A los trabajadores, seis días laborables con goce de sueldo, por el nacimiento de sus descendientes; de igual manera en caso de adopción.
- b) Tres días en caso de fallecimiento de sus padres, cónyuge o concubina e hijos.
- c) A las trabajadoras seis semanas en caso de adopción.
- d) Un día por matrimonio.
- e) Un día por cumpleaños, el cual deberá ser disfrutado dentro de los 30 días siguientes.
- f) Quienes, de acuerdo a la naturaleza de sus actividades u obligaciones en la ASIPONA, se deban presentar a laborar en días festivos opcionales, tendrán derecho a descansar 1 día hábil dentro de los 30 días siguientes.

Artículo 49.

Quienes se encuentren disfrutando de sus vacaciones y se incapaciten por causa de enfermedad o accidente, tendrán derecho a prorrogarlas por el tiempo que dure dicha incapacidad, pero deberán dar aviso a la ASIPONA, previamente a la prórroga y justificarla plenamente con la exhibición del certificado médico expedido por el IMSS.

Artículo 50.

El personal que acepte interrumpir las vacaciones que esté disfrutando o diferir las que tenga programadas por requerimiento de la ASIPONA y por causa de trabajo, deberá convenir previamente con el Departamento de Recursos Humanos, las condiciones en que les serán repuestas o diferidas. La constancia del acuerdo deberá quedar por escrito al momento de reintegrarse a sus labores o al momento de acordar que se diferían.

Artículo 51.

En caso de que algún trabajador, tenga necesidad de pedir permiso para faltar a sus labores, deberá hacerlo con no menos de 24 horas de anticipación y la ASIPONA le concederá o no a su juicio, según las necesidades del área a la que el trabajador se encuentre adscrito.

[Handwritten signatures in blue ink]



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



Artículo 52.

Las faltas por enfermedad podrán ser justificadas con goce de sueldo siempre y cuando sea por escrito por un médico particular y que se trate de un día y, cuando se trate de 2 días o más, únicamente se justificará con la incapacidad expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 53.

Cuando un miembro del personal se vea precisado a faltar a su trabajo deberá avisar a más tardar a las 12:00 horas del día el motivo de la falta, ya sea por enfermedad o por causas de fuerza mayor, vía telefónica al área correspondiente, el cual lo reportará a la Jefatura de Recursos Humanos.

Artículo 54.

Todo el personal que falte a su trabajo sin permiso y sin causa justificada, la ASIPONA lo sancionará en la siguiente forma:

Por la primera falta un día de suspensión,

Por la segunda en el periodo de treinta días, suspensión de cuatro días de labores y por la tercera falta en el mismo período, suspensión de seis días de labores.

El término de treinta días se cuenta a partir de la primera falta. Cuando la falta injustificada al trabajo sea el lunes se sancionará con un día más de suspensión de los señalados.

Artículo 55.

La falta de asistencia de cuatro o más días de labores en un periodo de treinta días dará origen a la rescisión del contrato, sin responsabilidad para la ASIPONA, independientemente de que las tres primeras faltas hayan sido sancionadas o no.

CAPÍTULO VI

Tabuladores de sueldos

Artículo 56.

La ASIPONA de acuerdo con sus necesidades particulares y sus posibilidades presupuestarias, fijará y mantendrá actualizadas las remuneraciones por medio de un tabulador de sueldos, el cual será sometido a la aprobación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 57.

La ASIPONA contará con la plantilla del personal debidamente autorizada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público que regulará su clasificación por actividades.

Artículo 58.

El procedimiento de otorgamiento de plaza, deberá ser observado en los casos en que se requiera cubrir una plaza vacante o de nueva creación, seleccionando en primer término a los elementos del personal de confianza, del puesto inmediato anterior a la rama de actividades que se señala en las siguientes fracciones:

a) Evaluación técnica del desempeño del puesto vacante, a través del sistema que establezca la ASIPONA, que considere los siguientes elementos:

1. Análisis de los conocimientos teóricos y prácticos que tiene el trabajador para el desempeño de las funciones y responsabilidades del puesto.

[Handwritten signatures in blue ink]



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



2. El grado de eficiencia y responsabilidad con que ha de desempeñarse el puesto, en orden a los requerimientos del mismo;
 3. Determinación del grado de progreso o evolución del empleado desde la última evaluación.
- b) Evaluación técnica de la suficiencia para el nuevo puesto, a través del sistema que establezca la ASIPONA, que comprenda los siguientes aspectos:
1. Conocimiento y aptitud
 2. Responsabilidad
 3. Esfuerzo
 4. Ambiente y riesgo
 5. Análisis de los rasgos de personalidad que requiera el nuevo puesto.
 6. Antigüedad
 7. Disciplina y
 8. Puntualidad.

En caso de no encontrarse personas idóneas, de acuerdo con lo señalado en las fracciones anteriores para cubrir la plaza de que se trate, se podrá recurrir utilizando los mismos criterios, al personal temporal o eventual, en su defecto, a las solicitudes de empleo.

Artículo 59.

Cuando las circunstancias lo ameriten, a petición del Director(a) General y/o Gerente de Área respectiva, personal que ocupe un determinado puesto, podrá ser removido a otro, de acuerdo con estas modalidades.

- I. En caso dado, podrá ser transferido a un puesto similar en grado de habilidad y responsabilidad y
- II. Cuando de modo transitorio por un período mayor de 30 días, se requiera que el personal desempeñe un puesto superior en suplencia de alguna persona.

Artículo 60.

Los movimientos de sueldo que se presenten en la ASIPONA, pueden ser originados por las siguientes causas:

- a) Promoción a un puesto de mayor nivel jerárquico, como resultado del procedimiento escalafonario previsto en este Reglamento.
- b) Porque en el mismo puesto, se haya registrado un incremento sensible y permanente en la actividad o en el grado de responsabilidad de la misma, que motive un cambio de nivel en el tabulador, previo los análisis y evaluación que se someta ante la autoridad competente.
- c) Aumento de sueldo en el mismo puesto, autorizado por la SHCP, con base en los resultados de la evaluación del desempeño laboral de las y los empleados y de conformidad con el sistema establecido y
- d) Por ajustes derivados de una modificación en la estructura de sueldos.

CAPÍTULO VII

Capacitación y Desarrollo

Artículo 61.

[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



La ASIPONA está obligada a proporcionar a su personal, de acuerdo con sus posibilidades presupuestarias, los medios necesarios para su desarrollo personal y mejoramiento de su conocimiento con el objeto de:

- I. Capacitar al personal de nuevo ingreso, en general sobre la naturaleza y funciones de la ASIPONA y en particular sobre las actividades de su puesto;
- II. Satisfacer las necesidades de preparación que exijan los puestos, especialmente cuando sean modificados en su totalidad;
- III. Capacitar a quienes vayan a cubrir una plaza vacante y
- IV. Satisfacer las necesidades de preparación que se prevean en puestos de nueva creación, para lo cual la Gerencia de Administración y Finanzas deberá mantener actualizada la información referente a dichos puestos.

Artículo 62.

La ASIPONA formulará los planes y programas para proporcionar capacitación y adiestramiento a su personal.

Artículo 63.

El derecho del personal a que la ASIPONA le proporcione capacitación o adiestramiento, implica la obligación de asistir puntualmente a los cursos, presentar los exámenes de evaluación establecidos y recibir constancia de los mismos, tomándose en cuenta las necesidades de capacitación derivadas de los planes y programas de actividades de la ASIPONA, así como las características potenciales y de desempeño laboral que individualmente presente cada persona.

Artículo 64.

Se tomará en cuenta la capacitación y el adiestramiento como actividad complementaria en la aplicación de promociones.

Artículo 65.

Para los efectos mencionados en el presente capítulo, la Dirección General y/o la Gerencia de Administración y Finanzas, establecerá las medidas para contar con la información suficiente y oportuna de cada persona. Asimismo, estudiará, sugerirá y proveerá los mecanismos y procedimientos necesarios y coordinará el desarrollo de los respectivos programas de actividades.

CAPÍTULO VIII

Sistemas de gestión de calidad y ambiental

Artículo 66.

Todo personal está obligado a respetar y cumplir con lo señalado dentro de los procesos y procedimientos de los sistemas de gestión de calidad y ambiental, así como al llamado de los formatos requeridos por dichos sistemas.

Artículo 67.

En las auditorías, sin importar el tipo de que se trate, el personal deberá proporcionar la evidencia a los auditores, de los procesos y procedimientos que en su área se manejan.

CAPÍTULO IX

[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin]



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



Seguridad social

Artículo 68.

Todo el personal queda obligado a sujetarse a los exámenes y a acatar las medidas profilácticas que dicten las Autoridades, de acuerdo con lo que dispongan las Leyes y Reglamentos respectivos.

Artículo 69.

El personal queda obligado en todo tiempo a sujetarse a los reconocimientos médicos que la ASIPONA ordene para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad contagiosa. Si al practicarse los exámenes se encuentra que algún miembro del personal padece alguna enfermedad se le informará al mismo entregándole los certificados correspondientes.

Artículo 70.

La ASIPONA se encargará de cubrir las cuotas obrero-patronales de seguridad social al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 71.

Para el efecto del Artículo anterior, se considerarán como derechohabientes a la esposa o esposo, los hijos menores de 18 años que sean solteros y que no trabajen, los padres del personal, siempre y cuando dependan económicamente de él y no tengan derecho a prestaciones similares.

Concubina(o) está reconocido en la legislación civil mexicana como la situación jurídica que se genera cuando dos personas, solteras y sin impedimentos legales, han vivido en el mismo domicilio -en forma constante y permanente- por el periodo mínimo de dos años en la CDMX, aunque no es necesario el transcurso de ese lapso si tienen un hijo(a) en común.

Artículo 72.

El personal de la ASIPONA deberá usar los servicios médicos que proporcione el IMSS. Si utiliza otro servicio médico, deberá cubrir su costo sin que la ASIPONA tenga que reintegrarle el importe de lo pagado.

Artículo 73.

La ASIPONA deberá mantener en el mismo centro de trabajo, los medicamentos y material de curación necesarios, para proporcionar los primeros auxilios y procurar tener personal adiestrado para que los preste.

CAPÍTULO X

Accidentes, riesgos profesionales y medidas preventivas

Artículo 74.

Dentro del establecimiento funcionará una Comisión de Seguridad e Higiene que deberá estar integrada por igual número de representantes de la ASIPONA y del personal.

Artículo 75.

El personal que labora en el establecimiento deberá acatar las medidas preventivas higiénicas, que acuerden las autoridades competentes, las que ordene la ASIPONA y las que indique la Comisión de Seguridad e Higiene.

Artículo 76.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



En caso de un accidente de trabajo, por leve que éste sea, el personal debe dar aviso inmediatamente a sus jefes superiores a fin de verificar que les impartan los primeros auxilios.

Artículo 77.

Queda prohibido al personal ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o terceras personas.

Artículo 78.

La ASIPONA dispondrá de mobiliario ergonómico, sillas o asientos con respaldo suficientes para los trabajadores, a fin de prevenir posibles lesiones y para el descanso periódico durante la jornada laboral, salvo en aquellas circunstancias que la naturaleza del trabajo no lo permita.

Artículo 79.

El personal deberá cooperar ampliamente poniendo la mayor atención posible en sus labores y tomando las precauciones necesarias para evitar accidentes.

Artículo 80.

El personal está obligado, a usar las medidas de protección que la ASIPONA proporcionará en los lugares que el trabajo así lo requiera.

Artículo 81.

Todos los trabajadores deberán cumplir con lo establecido dentro de los sistemas de seguridad implementados por la ASIPONA, así como informar al Oficial de Protección de Instalaciones Portuarias (OPIP) sobre cualquier falta a estas normas, además de dar a conocer situaciones o personas que pudiesen atentar contra la integridad de las instalaciones portuarias y sus usuarios.

CAPÍTULO XI

Seguridad e higiene

Artículo 82.

La ASIPONA se obliga a mantener en óptimas condiciones de limpieza sus instalaciones, su personal se abstendrá de realizar conductas contrarias a esta finalidad.

Artículo 83.

Al final de cada turno es obligación del personal, limpiar los lugares y máquinas donde hayan trabajado, así como las herramientas y útiles de trabajo.

Artículo 84.

Con objeto de mantener el establecimiento en el mejor estado de limpieza, el personal deberá depositar los residuos de papel, etc., en el lugar que en cada departamento se destine para el objeto, teniendo siempre en cuenta el procedimiento específico que existe para el manejo de los residuos peligrosos.

Artículo 85.

Ambas partes convienen en que los menores y mujeres embarazadas no podrán por situación alguna, laborar en lugares insalubres o peligrosos.

CAPÍTULO XII

De las obligaciones de la empresa y sus prohibiciones

Artículo 86.

[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



Son obligaciones de la ASIPONA el Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- V.- Proveer el número suficiente de asientos o sillas con respaldo a disposición de todas las personas trabajadoras en los sectores de servicios, comercio y centros de trabajo análogos, para la ejecución de sus funciones o para el descanso periódico durante la jornada laboral. En el caso de descansos periódicos, los asientos o sillas con respaldo deberán estar ubicados en áreas específicas que para tal efecto se designen en las mismas instalaciones del lugar de trabajo. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, los procesos de revocación de mandato y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

[Handwritten signatures in blue ink]



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



- XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;
- XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
- XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;
- XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.
- XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;
- XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;
- XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;
- XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;
- XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
- XIX Bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;
- XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

[Handwritten signature in blue ink]



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



- XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
- XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;
- XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;
- XXIII Bis. Hacer 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;
- XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y
- XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
- XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, enterar los descuentos en orden de prelación, primero al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y posterior a las otras instituciones. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;
- XXVI Bis. Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;
- XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- XXVII Bis. 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 la adopción de un infante;
- XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley, y
- XXIX.- Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.
- XXIX Bis.- Otorgar las facilidades conducentes a los trabajadores respecto de las licencias expedidas por el Instituto según lo establece el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social.
- XXX. Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;
- XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;
- XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y

[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin]



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.

Artículo 87.

Queda prohibido a la ASIPONA, lo establecido en las fracciones que menciona el Artículo 133 de la propia Ley:

- I.** Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;
- II.-** Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III.-** Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
- IV.** Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva;
- V.** Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;
- VI.-** Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII.-** Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- VIII.-** Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX.-** Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X.** Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;
- XI.** Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante
- XII.** Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;
- XIII.** Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;
- XIV.** Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;
- XV.** Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, y
- XVI.** Dar de baja o terminar la relación laboral de un trabajador que tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.
- XVII.-** Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores;
- XVII Bis.-** Obligar a las personas trabajadoras a permanecer de pie durante la totalidad de la jornada laboral y prohibirles tomar asiento periódicamente durante el desarrollo de sus funciones, y
- XVIII.** Las demás que establezca esta Ley.

CAPÍTULO XIII

De las obligaciones de las y los trabajadores y sus prohibiciones

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



Artículo 88.

Son obligaciones del personal, además de las mencionadas en el Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, las siguientes:

- a). Avisar a la Empresa cada vez que cambie de domicilio.
- b). Reportar cualquier error al jefe inmediato superior.
- c). Portar el uniforme que corresponda todos los días que se presenten a laborar.
- d). Portar en lugar visible la credencial o identificación personal proporcionada por la empresa para tal efecto.
- e). Cumplir con lo que señala la Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, así como aquellas otras que apliquen.

Artículo 89.

Además de lo que establece el Artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, se prohíbe al personal realizar los actos que a continuación se mencionan, fijándose para el caso de infracción de los mismos las sanciones correspondientes:

- a). Tratar de manejar cualquier máquina o aparato sin conocer su funcionamiento y sin estar autorizado para ello, incluyendo automóviles.
- b). Hacer en el centro de trabajo otros trabajos que no correspondan a los de la ASIPONA.
- c). Comerciar, prestar dinero, hacer rifas o juegos.
- d). Abandonar o suspender sus labores o salir del centro de trabajo sin permiso de su jefe inmediato, durante las horas de labores.
- e). Dormir o jugar durante las horas de trabajo.
- f). Introducir y/o portar armas de fuego o punzo cortantes en el interior del centro de trabajo, a excepción de los utensilios indispensables que forman parte del equipo de trabajo y que deberán ser utilizados exclusivamente para este fin.
- g). Formar corrillos o sostener conversaciones durante las horas de trabajo ya sea con sus compañeros o personas extrañas a la negociación, salvo cuando se trate de algún asunto relacionado con el trabajo.
- h). Recibir cualquier clase de visitas durante las horas de labor, sin previo permiso de la ASIPONA.
- i). Leer libros y revistas o publicaciones de cualquier género durante las horas de labor.
- j). Introducir al interior del centro de trabajo bebidas alcohólicas.
- k). Sustraer del local de la Empresa cualquier objeto propiedad de la misma.
- l). El uso del equipo de cómputo, así como el manejo de los distintos paquetes computacionales se hará exclusivamente para actividades relacionadas con la ASIPONA, y por ningún motivo deberán utilizarse para fines personales, así como sacarlos de la empresa sin justificación alguna. Además de que la información contenida en cada uno de los sistemas computacionales es propiedad de la empresa y se encuentra sujeta a lo establecido por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Artículo 90.

La violación a las obligaciones que los trabajadores tienen conforme a la Ley, a este reglamento y demás instrucciones y órdenes dadas por la empresa, podrán ser sancionadas de acuerdo a la gravedad de la falta y a criterio de la empresa sin sujetarse a orden alguno de las siguientes maneras:

[Handwritten signatures in blue ink]



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



- A).- Amonestación, con la anotación en el expediente personal del trabajador.
- B).- Suspensión temporal sin goce de sueldo hasta por 8 días.
- C).- Rescisión del Contrato Individual de Trabajo sin responsabilidad para la empresa.
- D).- El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

CAPÍTULO XIV

Generalidades

Artículo 91.

Cuando en los términos del Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, el personal contraiga con la ASIPONA, deudas por errores, pérdidas, averías, etc., previa la cuantificación correspondiente con la intervención de los representantes del personal, se les descontará de sus salarios el importe de la responsabilidad.

Artículo 92.

Al imponer las sanciones a que se refiere el Artículo anterior se tomará en consideración la gravedad de la falta, las circunstancias, los antecedentes personales de que se trate y en general todos aquellos hechos que deben tomarse en cuenta para que en forma justa se aplique el castigo al infractor, quedando entendido que la sanción depende de la magnitud de la falta.

Artículo 93.

El presente Reglamento Interior de Trabajo será aplicable al personal de la ASIPONA conforme al Artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo.

TRANSITORIO

ÚNICO. - El presente Reglamento Interior de Trabajo entrará en vigor en el momento en que sea depositado en Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

"ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA PORTUARIO NACIONAL MAZATLÁN, S.A. DE C.V."

CONTRALMIRANTE MARIEL AQUILEO ANCONA INFANZÓN
Representante Legal

REPRESENTANTES PATRONALES

Agustín Ortega Valdés
AGUSTÍN ORTEGA VALDÉS

Adriana Osuna Barrón
ADRIANA OSUNA BARRÓN

REPRESENTANTES EMPLEADOS

Cruc del Carmen González Verdugo
CRUZ DEL CARMEN GONZÁLEZ VERDUGO

Sayra Carmina Zavalza Ibarra
SAYRA CARMINA ZAVALZA IBARRA