

8. Ruta.

Los trabajadores deberán cumplir las rutas a las cuales son asignados, salvo que exista causa de fuerza mayor o caso fortuito para su incumplimiento. Durante el desarrollo de la ruta, los trabajadores tienen prohibido efectuar trámites o diligencias personales, no pueden subir personas ajenas a la empresa, ni mucho menos hacer uso del vehículo para fines distintos de los propios de su actividad.

9. Sanciones.

- Para el caso de que el trabajador falte injustificadamente a su trabajo, se le descontará el salario correspondiente a dicho día, además de levantársele un acta administrativa por dicha falta.
- Para el caso de que el trabajador justifique la falta, únicamente se le descontará el salario correspondiente a dicho día.
- Para el caso de que el trabajador incumpla con la ruta asignada, sin que exista causa de fuerza mayor o caso fortuito, se les descontará el salario proporcional a dicho incumplimiento.
- Para el caso de que el trabajador suba personas ajenas a la empresa al vehículo asignado o haga uso de éste para fines diversos de sus actividades propias del trabajo, se procederá a su baja inmediata, sin responsabilidad alguna para la empresa.
- Para el caso de que el trabajador acumule 3 retardos en el período de una semana, se considerará una falta injustificada para todos los efectos a que haya lugar.
- Para el caso de que el trabajador no haga uso de la caja de seguridad de la unidad, se le dará de baja en forma inmediata, sin responsabilidad para la empresa.
- Para el caso de que el trabajador pierda o extravíe su catálogo de ventas o el resto de sus herramientas de trabajo otorgadas, tendrá que cubrir el costo de éstas en la semana siguiente.

Firma para constancia de conocimiento

ESTEBAN ARMANDO BARBOSA RICO

Resumen Reglamento Interno de Trabajo de Distribuidora el Toro, S.A. de C.V.

Este es un resumen para efectos prácticos del conocimiento del trabajador, sin embargo se le hace del conocimiento del contenido total del Reglamento Interno de Trabajo de Distribuidora el Toro, S.A. de C.V.

Vacaciones

El trabajador obtendrá el número de días de vacaciones conforme a la tabla siguiente:

Antigüedad	Días de Vacaciones
1 año	12
2 años	14
3 años	16
4 años	18
5 años	20
6 - 10 años	22
11 - 15 años	24
16 - 20 años	26

Conforme a lo anterior, el trabajador disfrutará el número de días de vacaciones por período conforme a las necesidades operativas de la empresa.

Para poder disfrutar de los días de vacaciones solicitados por período, el trabajador deberá de haber cumplido con lo siguiente:

- Solicitarlo con 2 semanas mínimo de anticipación
- Efectuar el proceso administrativo correctamente
- Asegurar que sus funciones están cubiertas por alguien más

Las vacaciones no son acumulables, por lo que únicamente en el año se disfrutará el número de días correspondientes al período.

Sanciones

Se establecen las siguientes clases de infracciones, y sus sanciones disciplinarias, así:

I. El retardo de más de cinco minutos en un día, en la hora de entrada sin excusa suficiente, por primera vez implica amonestación verbal.

II. El retardo de once a treinta minutos acumulados al mes en la hora de entrada, por primera vez implica amonestación verbal o escrita.

III. La inasistencia al trabajo sin excusa suficiente, por primera vez implica un descuento equivalente al sueldo correspondiente al tiempo de la inasistencia.

IV. Irregularidad en el registro de asistencia por primera vez dará lugar a una sanción que será determinada por el Departamento de Recursos Humanos.

V. La irregularidad en el Registro de asistencia por segunda vez implica suspensión de un día sin goce de sueldo.

Artículo 82.

Se establecen las siguientes clases de infracciones graves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- I. Retraso por más de treinta minutos en un día, en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por primera vez será considerado como inasistencia.
- II. Retraso de más de treinta minutos en un día, en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por segunda vez será causa de rescisión del contrato, si así lo considera la empresa.
- III. Retraso de más de treinta minutos acumulados en un mes, por primera vez implica amonestación escrita y suspensión de un día.
- IV. Retraso de más de treinta minutos acumulados en un mes, por segunda vez será causa de rescisión de contrato, si así lo considera la empresa.
- V. Retraso por más de treinta minutos en un día, en la hora de entrada al trabajo por segunda vez será causa de rescisión del contrato, si así lo considera la empresa.
- VI. La irregularidad en el Registro de asistencia por tercera vez será causa de rescisión del contrato, si así lo considera la empresa.
- VII. Violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias será causa de rescisión del contrato, si así lo considera la empresa.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

Rescisión

Serán causales de rescisión las contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, siendo las siguientes:

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales 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;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del período a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y Fracción adicionalada DOF 30-11-2012

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

Situaciones no previstas

En caso de que exista una situación no contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo, deberá ser expuesta al departamento de Recursos Humanos, quien, a su criterio, deberá resolverlo.

Por medio del presente manifiesto tener cabal conocimiento sobre el contenido del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa Distribuidora el Toro, S.A. de C.V., firmando para constancia.

Firma para constancia de conocimiento

ESTEBAN ARMANDO BARBOSA RICO

RESPONSIVAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Puebla, Puebla, a 25 de FEBRERO del 2025

DISTRIBUIDORA EL TORO, S.A. DE C.V.

P R E S E N T E

El que suscribe, **ESTEBAN ARMANDO BARBOSA RICO** en mi carácter de trabajador de la moral denominada DISTRIBUIDORA EL TORO, S.A. DE C.V., con el puesto de **SUPLENTE DE REPARTO**, desde el día **2025-02-25**, manifiesto que en este momento me son entregadas las herramientas que a continuación se describen exclusivamente para el desarrollo de mis actividades de trabajo.

HERRAMIENTA DE TRABAJO	Color	No. De serie / Marca	Especificación

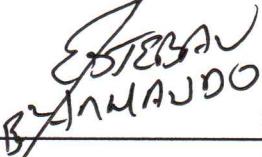
Mediante esta carta hago constar que el equipo y/o herramienta (s) que se me entrega se encuentra en óptimas condiciones para su uso, comprometiéndome a cuidarlo, mantenerlo en buen estado, utilizarlo única y exclusivamente para asuntos relacionados con la actividad laboral que desempeño a favor de la moral **DISTRIBUIDORA EL TORO, S.A. DE C.V.**. En caso de su extravío, daño o uso inadecuado, me responsabilizo por completo del costo de reparación o la reposición del equipo y/o herramienta (s) de trabajo; en cuyo caso, la reparación se llevará a cabo conforme a los protocolos de la empresa **DISTRIBUIDORA EL TORO, S.A. DE C.V.**.

De igual manera, hago constar mi consentimiento en que la empresa en cualquier momento podrá revisar y auditar el equipo y/o herramienta (s) de trabajo asignados cuando se crea pertinente, sin necesidad de darme aviso previo. Asimismo, acepto toda responsabilidad civil, penal o fiscal en que se me haya visto involucrado por el uso incorrecto, negligente o abusivo del equipo y/o herramienta (s) objeto de la presente responsiva.

Me comprometo a entregar el equipo y/o herramienta en las condiciones que las recibí, salvo el desgaste que por el uso normal se pudiera generar al momento de terminar la relación laboral con la empresa y/o cuando me lo soliciten, en virtud de que dicho equipo es propiedad de **DISTRIBUIDORA EL TORO, S.A. DE C.V.** y en caso contrario de no entregarlo se me descuento ese costo.

Asimismo, estoy de acuerdo que en caso de controversia por un mal uso del equipo y/o herramienta (s) de trabajo, la moral **DISTRIBUIDORA EL TORO, S.A. DE C.V.** podrá responder de manera jurídica en mi contra.

Firma para constancia de conocimiento


ESTEBAN ARMANDO BARBOSA RICO