



PLATAFORMA NACIONAL DE TRANSPARENCIA SONORA

Se ha recibido exitosamente su solicitud de información, con los siguientes datos:

Acuse de Recibo N°: **00805619**
Solicitante o razón social: **Gabino Jiménez Velasco**
Representante Legal:
Número de Folio : **00805619**
Fecha de ingreso de la Solicitud: **30 / mayo / 2019**
Hora de ingreso de la Solicitud: **18:57 horas**
Unidad de Atención: **SECRETARÍA DEL TRABAJO**
Información Solicitada: **1.- Copias de Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interior de Trabajo más reciente. Así como todos los datos abiertos de conformidad con el artículo 78 de Ley General de Transparencia y Acceso a Información Pública de la empresa DBL Leathers, S.A. de C.V.
2.- Listado de sindicatos y contratos colectivos registrados y vigentes en la Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora.
3.- Datos abiertos de los contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo registrados y vigentes en la Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora.
4.- Toda la información relativa a los sindicatos registrados en el Estado de Sonora de conformidad con el artículo 78 de la Ley General de Transparencia y Acceso a Información Pública**
Forma de Entrega de la Solicitud: **Otro medio**
Correo Electrónico: **correodegabino@hotmail.com**

Para efecto del cómputo establecido en el artículo 129 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Sonora, se ha recibido su solicitud con fecha **31 / mayo / 2019**

En virtud de que su solicitud fue presentada a través de la Plataforma Nacional de Transparencia, y haber aceptado los términos y condiciones del mismo, se entiende que las notificaciones y la respuesta que se formulen en atención a la misma, se pondrán a su disposición en los plazos establecidos en la Ley, por el mismo medio, el cual deberá consultar para dar seguimiento a su solicitud.

Conforme se establece en el artículo 124 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Sonora, dentro de un plazo de 5 días hábiles contados a partir de la recepción de su solicitud, se le informará sobre la aceptación, rechazo o declinación de la misma.



PLATAFORMA NACIONAL DE TRANSPARENCIA SONORA

Se ha recibido exitosamente su solicitud de información, con los siguientes datos:

Acuse de Recibo N°: **00811119**
Solicitante o razón social: **Gabino Jiménez Velasco**
Representante Legal:
Número de Folio : **00811119**
Fecha de ingreso de la Solicitud: **31 / mayo / 2019**
Hora de ingreso de la Solicitud: **18:11 horas**
Unidad de Atención: **SECRETARÍA DEL TRABAJO**
Información Solicitada: **1.- Copias de Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interior de Trabajo más reciente. Así como todos los datos abiertos de conformidad con el artículo 78 de Ley General de Transparencia y Acceso a Información Pública de la empresa DBL Leathers S.A. de C.V.
2.- Listado de sindicatos y contratos colectivos registrados y vigentes en la Secretaría del Trabajo del Estado de México sonora**
Forma de Entrega de la Solicitud: **Otro medio**
Correo Electrónico: **correodegabino@hotmail.com**

Para efecto del cómputo establecido en el artículo 129 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Sonora, se ha recibido su solicitud con fecha **03 / junio / 2019**

En virtud de que su solicitud fue presentada a través de la Plataforma Nacional de Transparencia, y haber aceptado los términos y condiciones del mismo, se entiende que las notificaciones y la respuesta que se formulen en atención a la misma, se pondrán a su disposición en los plazos establecidos en la Ley, por el mismo medio, el cual deberá consultar para dar seguimiento a su solicitud.

Conforme se establece en el artículo 124 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Sonora, dentro de un plazo de 5 días hábiles contados a partir de la recepción de su solicitud, se le informará sobre la aceptación, rechazo o declinación de la misma.

El seguimiento a su solicitud deberá realizarlo directamente en cualquier Unidad de Transparencia, mediante el número de folio que se indica en este acuse.



HERMOSILLO, SONORA, 06 de Junio del 2019

C.P. CRUZ ALBA GRACIA TRUJILLO
UNIDAD DE TRANSPARENCIA
SECRETARÍA DEL TRABAJO
PRESENTE.-

Atendiendo sus atentos folios No. Atendiendo sus atentos folios No.00811119 y 00805619 mediante el cual solicita copia del contrato colectivo de trabajo y del reglamento interior del trabajo de la empresa DBL Leathers, S.A. DE C.V., así como un listado de sindicatos y contratos colectivos registrados y vigentes, por otra parte solicita los datos abiertos de los contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores del trabajo y toda la información relativa a los sindicatos registrados en el Estado de Sonora.

- Le anexo la Copia solicitada del contrato colectivo de trabajo de la empresa DBL LEATHERS, S.A. DE C.V. No. 955/2019
Copia de reglamento interior del trabajo de la empresa DBL LEATHERS, S.A. DE C.V. No. 53/2014.

Por otra parte y en atención a lo solicitado de los datos abiertos de los contratos colectivos registrados y vigentes, así como toda la información relativa a los sindicatos registrados en el estado, al respecto manifiesto que en virtud del cumulo de documentos, falta de personal y equipo tecnológico hace imposible rendir lo apegado al artículo 127 Artículo 127. De manera excepcional, cuando, de forma fundada y motivada, así lo determine el sujeto obligado, en aquellos casos en que la información solicitada que ya se encuentre en su posesión implique análisis, estudio o procesamiento de Documentos cuya entrega o reproducción sobrepase las capacidades técnicas del sujeto obligado para cumplir con la solicitud, en los plazos establecidos para dichos efectos, se podrán poner a disposición del solicitante los Documentos en consulta directa, salvo la información clasificada. En todo caso se facilitará su copia simple o certificada, así como su reproducción por cualquier medio disponible en las instalaciones del sujeto obligado o que, en su caso, aporte el solicitante."

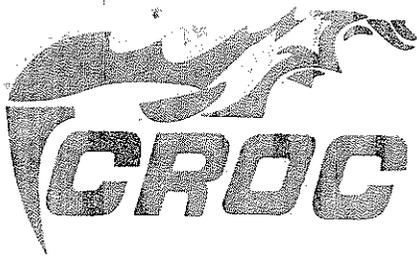
Se pone a disposición del C. Gabino Jiménez Velasco para consulta directa el lugar que ocupa esta H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora, en especial la Sección de Asuntos Colectivos ubicada en Paseo Río Sonora y Comonfort, edificio Sonora, planta baja, ala norte del Centro de Gobierno, en esta Ciudad de Hermosillo, Sonora, en donde será atendido por personal adscrito a esta H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en la sección de Asuntos Colectivos. quienes se encargaran de darle acceso a la información pública respetando en todo el momento el derecho humano al acceso a la información, que como ciudadano ejerce; lo anterior en atención al artículo 127 de la Ley de Transparencia y acceso a la información Pública del Estado de Sonora.

Sin otro particular, agradezco de antemano la atención que brinde al presente, quedando de usted,

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
SECRETARIA DEL TRABAJO
UNIDAD DE TRANSPARENCIA
RECIBIDO
11 JUN 2019
HERMOSILLO, SONORA, MEX

ATENTAMENTE
EL PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE SONORA
LIC. JORGE EMILIO CLAUSEN MARIN
Unidos logramos más
SECRETARIA DEL TRABAJO





L 12 - 955 / 119

CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE SONORA, C.T.S. - C.R.O.C.

Arizona No. 30, Col. San Benito, C.P. 83190
Tels. 210-9209, 210-8163
croconsonora@hotmail.com

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

27 MAYO 2019
10:30

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX.

C.C.T. NÚMERO 915/2017

ASUNTO: SE EXHIBE REVISIÓN GENERAL CON UN
INCREMENTO DEL 33% DIRECTO AL SALARIO

TRABAJADORES: 280
GIRO: MAQUILADORA

H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE DEL ESTADO.
PRESENTE.-

VIRGINIA SANCHEZ LEYVA, en mi carácter de Secretaria General del SINDICATO DE TRABAJADORES Y OBREROS EN GENERAL DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, COMERCIOS, CONSTRUCCIÓN, HOTELES, RESTAURANTES, CONEXOS Y SIMILARES DEL ESTADO DE SONORA, C.R.O.C., con el debido respeto comparezco para exponer:

Que por medio del presente escrito y para los fines previstos por el artículos 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo, estoy exhibiendo el contrato colectivo de trabajo para su registro y deposito, celebrado con la empresa denominada DBL LEATHERS, S.A. DE C.V., que rige nuestras relaciones obrero patronales, en el cual el tabulador fue aumentado en un 33% directo al salario, para que sea debidamente depositado y registrado y surta sus efectos legales correspondientes, devolviéndonos las copias debidamente requisitadas con la constancia de registro y deposito respectivas.

Por lo anteriormente expuesto y fundado a esta H. JUNTA pido:

UNICO: Se me tenga por presentado en los términos del presente escrito exhibiendo en 3 tantos el contrato colectivo de trabajo debidamente actualizado y revisado que viene rigiendo nuestras relaciones obrero patronales, para el efecto de que sea depositado y registrado en los términos de Ley y surta sus efectos legales y se nos devuelva dos de dichos tantos con la constancia respectiva de su registro, autorizando para que la reciba en mi nombre el C. LIC. ADAN HERNANDEZ GOMEZ, PAVEL SOTO MAYA Y/O PAUL ARMENTA LERMA.

Hermosillo, Sonora a 27 de mayo del 2019.

REITERO MIS RESPETOS.

C. VIRGINIA SANCHEZ LEYVA
SECRETARIA GENERAL





**Gobierno del
Estado de Sonora**

ARBITRAJE DEL ESTADO DE SONORA.
SECCIÓN: COLECTIVOS.
EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO:
234.4 "91" 04 (292/1991).

**SINDICATO DE TRABAJADORES Y OBREROS EN
GENERAL DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA,
COMERCIOS, CONSTRUCCION, HOTELES,
RESTAURANTES, CONEXOS Y SIMILARES DEL ESTADO
DE SONORA, C.R.O.C.**

=== EL C. LIC. RUBÉN MAXIMILIANO LUNA LLANEZ, SECRETARIO GENERAL DE ASUNTOS COLECTIVOS DE LA H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE SONORA, **C E R T I F I C A** Y HACE CONSTAR QUE: DENTRO DE LOS AUTOS DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO NO. 234.4"91" 04 (292/1991), RELATIVO AL REGISTRO QUE LEGALMENTE TIENE OTORGADO EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y OBREROS EN GENERAL DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, COMERCIOS, CONSTRUCCIÓN, HOTELES, RESTAURANTES, CONEXOS Y SIMILARES DEL ESTADO DE SONORA, C.R.O.C., OBRAN ENTRE OTRAS LA SIGUIENTE CONSTANCIA: ACTA DE ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA DE FECHA VEINTIOCHO DE MARZO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE, EN LA QUE SE HACE CONSTAR LA DESIGNACIÓN DE UN NUEVO COMITE EJECUTIVO, EJERCIENDO LA REPRESENTACION DEL MISMO COMO SECRETARIO GENERAL, EN LOS TÉRMINOS QUE DISPONE EL ARTICULO 376 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE A LA C. VIRGINIA SÁNCHEZ LEYVA, HACIÉNDOSE CONSTAR QUE EL NUEVO COMITE EJECUTIVO ELECTO QUEDO INTEGRADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

SECRETARIA GENERAL:	VIRGINIA SÁNCHEZ LEYVA;
SECRETARIA DEL INTERIOR:	ADRIANA IBETH ESTRADA SANCHEZ;
SECRETARIA DEL EXTERIOR:	PAVEL SOTO MAYA;
SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS:	SERGIO ESTRADA CORDOVA;
SECRETARIO DEL TRABAJO:	ALAN EDUARDO CORTEZ FELIX;
SECRETARIO TESORERO:	BEATRIZ ADRIANA ESTRADA SANCHEZ;
SECRETARIO DE ESTADISTICAS:	ADAN HERNANDEZ GOMEZ.-

=== LA REPRESENTACIÓN LEGAL ANTERIOR ESTARÁ VIGENTE POR EL PERIODO SOCIAL Y LEGAL QUE COMPRENDE DEL DÍA TREINTA DEL MES DE MARZO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE AL DÍA TREINTA DEL MES DE MARZO DEL AÑO DOS MIL VEINTICINCO. =====

=== SE EXPIDE LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN LA CIUDAD DE HERMOSILLO, SONORA, SE EXTIENDE A LOS DOS DÍAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE, PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR =

EL SECRETARIO GENERAL
DE ASUNTOS COLECTIVOS

C. LIC. RUBÉN MAXIMILIANO LUNA LLANEZ



Unidos logramos más

SECRETARIA DEL TRABAJO
JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE SONORA
CENTRO DE GOBIERNO, EDIFICIO SONORA, PLANTA BAJA
COMONFORT Y PASEO RIO SONORA
Hermosillo, Sonora / www.sonora.gob.mx

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE SUSCRIBEN POR UNA PARTE EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y OBREROS EN GENERAL DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, COMERCIOS, CONSTRUCCIÓN, HOTELES, RESTAURANTES, CONEXOS Y SIMILARES DEL ESTADO DE SONORA, C.R.O.C., REPRESENTADO POR SU SECRETARIA GENERAL VIRGINIA SANCHEZ LEYVA, CON DOMICILIO SOCIAL EN ARIZONA NO. 30 COLONIA SAN BENITO, DE ESTA CIUDAD DE HERMOSILLO, SONORA, Y POR LA OTRA PARTE LA EMPRESA DENOMINADA DBL LEATHERS, S.A. DE C.V., REPRESENTADA POR EL C.P. AGUSTIN UREÑA PORTALES EN SU CARÁCTER DE REPRESENTANTE LEGAL, CON DOMICILIO EN: CALLE VIÑEDOS NO. 381, PARQUE INDUSTRIAL ENTRE CERRADA DE LOS VIÑEDOS Y ACCESO A PARQUE INDUSTRIAL, H. CABORCA, SONORA, EL QUE SE REGIRA POR LAS SIGUIENTES:

DECLARACIONES

1.- En el texto de este Contrato al Sindicato de Trabajadores y Obreros en General de la Industria Maquiladora, Comercios, Construcción, Hoteles, Restaurantes, Conexos y Similares del Estado de Sonora, C.R.O.C., se le identificara con el termino de "EL SINDICATO", y a DBL LEATHERS, S.A. DE C.V., se denominará "LA EMPRESA" y a la Ley Federal del Trabajo, se le mencionara como "LA LEY".

2.- Manifiesta el C.P. Agustín Ureña Portales que su representada es una empresa constituida conforme a las leyes de la Republica Mexicana, cuyo objeto social es la Elaboración de artículos de piel, textil y sintético.

3.- La Sra. Virginia Sánchez Leyva, manifiesta que su representada es una Organización de Trabajadores constituida conforme a la Ley que se encuentra registrada en el libro de depósitos correspondientes a este objetivo, que se encuentra en la Sección de Colectivos de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Expuesto lo anterior, las partes otorgan las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA: PERSONALIDAD. La personalidad jurídica del sindicato, queda reconocida por la Empresa en los términos de los artículos 356, 360, 365, 368, 375 y 276 de la Ley, en virtud de que los representantes de dicho organismo manifiestan haber cumplido con todos y cada uno de los requisitos de las mismas disposiciones legales previenen, por tal motivo y sin perjuicio que lo establecido en el artículo 375 de la Ley "La Empresa acepta tratar con el Comité Ejecutivo del Sindicato", o las comisiones que se designen, todos los asuntos, dificultades y conflictos que con motivo de la aplicación o interpretación de este documento se susciten con posterioridad. La personalidad jurídica de la Empresa y sus representantes queda también reconocida por el Sindicato, por estar constituidas y funcionando de acuerdo con las leyes del país.

SEGUNDA: OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN EN EL CONTRATO. Este contrato tiene por objeto fijar las obligaciones reciprocas de las partes y surtirá efectos en todas y cada una de las dependencias de la negociación propiedad de la Empresa, así como en las que en el futuro de llegarse a crear, y que jurídicamente dependen de la Empresa.

TERCERA: NUEVOS TRABAJOS. Convienen las partes en que la Empresa tendrá la facultad de encomendar a terceros todos los trabajos que se originen en el centro de trabajo, tales como trabajos

de remodelación, pintura, carpintería, mejoras, limpieza, lavado, así como cualquier otro trabajo de naturaleza similar o análoga que se presente en el centro de trabajo de la empresa, tales como la instalación de nuevos trabajos, para instalar nuevos departamentos o ampliar los ya existentes, la empresa podrá contratar trabajadores no miembros del sindicato, cuando los trabajos especificados en esta cláusula, sean efectuados por contratista, dichos contratistas no estarán obligados a ocupar trabajadores del Sindicato.

CUARTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. Este contrato se celebra por tiempo indefinido y será depositado con las formalidades legales ante las autoridades de trabajo correspondientes, y solo será modificado y reformado cuando se satisfagan los requisitos que marca la Ley en sus artículos 399 y 399 bis.

QUINTA: PUESTOS DE CONFIANZA. Se considera como trabajadores de confianza y por lo tanto fuera de la aplicación del presente contrato, a los socios trabajadores, presidente de la compañía o cualquier otra compañía como apoyo técnico y supervisión que no se encuentren afiliados al Instituto del Seguro Social, por parte de DBL LEATHERS, S.A. DE C.V. tampoco se consideraran empleados sindicalizados aquellos que no checan con tarjeta.

SEXTA: CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORES. Para los efectos de este contrato los trabajadores se clasifican en:

- A) Trabajadores de planta: Que serán los que presten sus servicios por tiempo indefinido, en el horario que fije la Empresa, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- B) Trabajadores eventuales: Que serán los que presten sus servicios temporal, transitoria, eventual o esporádicamente, por la naturaleza del servicio contratado como por ejemplo los de obra determinada; los que realicen todos los trabajos de experimentación, prueba y organización necesarios para iniciar o poner en operación un nuevo proceso o departamento; así mismo se consideran eventuales aquellos otros trabajos que se presenten y deban ser considerados como tal por su propia naturaleza y juicio de la Empresa.

SEPTIMA: ASCENSOS. A fin de determinar con facilidad el derecho de los trabajadores para ascender y cambiar de puestos en los diversos departamentos que lleguen a existir, en las condiciones establecidas en la cláusula **DECIMA PRIMERA** de este contrato, se tomara como base la competencia o habilidad del trabajador a juicio de la empresa y en igualdad de competencia la antigüedad de los propios trabajadores.

OCTAVA: TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO. Para que un trabajador de nuevo ingreso pueda cubrir cualquiera de los puestos contratados por el Sindicato, es necesario que reúna los siguientes requisitos:

- A) Deberá saber leer y escribir, ser mayor de 18 años, haber cumplido con el servicio militar obligatorio y reunir los requisitos y aptitudes necesarias para el puesto, a juicio de la Empresa.
- B) Gozar de las condiciones de salud y aptitudes que lo capaciten para el desempeño de su trabajo a juicio de la Empresa y en su caso, someterse al examen medico que requiera la Empresa.
- C) En caso de reingreso además de los requisitos anteriores, es indispensable el no haber sido separado de la Empresa por alguna de las causas que se marcan en el artículo 134, o indemnización o por separación de trabajo o incapacidad permanente, al ingreso o reingreso al servicio, el trabajador está obligado a dar a la Empresa sus generales y antecedentes que esta le solicite.

NOVENA: SOLICITUD DE TRABAJADORES. La Empresa podrá solicitar al Sindicato todo el personal para la ejecución de los trabajos que le correspondan al mismo, de acuerdo con las estipulaciones de este Contrato. Para tales efectos, para cada trabajador que la Empresa necesite solicitara al Sindicato y este proporcionara dos candidatos que reúnan los requisitos de admisión, a efecto de que la Empresa seleccione al trabajador que mejor considere pueda prestar sus servicios en el trabajo de que se trate. Si a juicio de la Empresa a ninguno de los candidatos propuestos reúnen los requisitos deseados, o bien, si dentro de los primeros 30 días de trabajo continuos no acredita la habilidad requerida por la Empresa el candidato elegido o si el Sindicato se niega o abstiene de proporcionar el personal que se necesita, entonces la Empresa tendrá derecho a contratar libremente al trabajador que reúna los requisitos deseados. El Sindicato deberá proporcionar los candidatos que la Empresa le solicite dentro del termino de 24 horas o de 4 horas para casos extraordinarios o de urgencia. En caso de que transcurran los plazos de tiempo antes mencionados sin que el Sindicato haya proporcionado al personal solicitado. La Empresa podrá ocupar trabajadores libres.

DECIMA: ANTIGÜEDAD. La Empresa reconocerá la antigüedad de todos los trabajadores que laboren en sus instalaciones y oficinas, una vez que hayan sido aceptados por la misma, como trabajadores de planta.

DECIMA PRIMERA. Al cubrir vacantes mediante ascenso de personal de planta, si en el término de 30 días de trabajo continuo el trabajador ascendido no demuestra competencia a juicio de la Empresa, volverá a su puesto anterior, desplazando al que lo hubiera cubierto provisionalmente, sin que estos movimientos tengan responsabilidad para la Empresa.

DECIMA SEGUNDA: NEGATIVO A SER PROMOCIONADO. Todo trabajador que cualquier circunstancia rehusé al ascenso que le corresponda, seguirá conservando todos sus derechos de categoría del mismo puesto que este desempeñando.

DECIMA TERCERA: PROMOCIONES. Cuando un trabajador se considere postergado a la consencion de una vacante, el Sindicato podrá pedir a la Empresa las aclaraciones correspondientes dentro de un plazo que no exceda de 15 días contados a partir de la fecha en que la Empresa cubra la vacante.

DECIMA CUARTA: TRABAJADORES EVENTUALES. Los trabajadores interinos o eventuales que estén supliendo a un trabajador de planta que se encuentre separado o suspendido de su trabajo por alguna circunstancia o causa, cesaran en su trabajo sin responsabilidad alguna para la Empresa, si por cualquier razón el trabajador suspendido o separado regresa a ocupar la plaza correspondiente, con el consentimiento de la Empresa o por disposición de la Ley o de este Contrato.

DECIMA QUINTA: OPERACIÓN DE LA EMPRESA. Convienen las partes que la operación normal del centro de trabajo se realizara dentro de la jornada legal máxima de trabajo; pero podrán establecerse además turnos eventuales preferentemente en la jornada mixta o en la jornada nocturna, a juicio de la Empresa y esta determinara la duración y honorarios de estos turnos eventuales, los cuales serán desempeñados por trabajadores de planta o eventuales a juicio de la Empresa y quienes deberán llenar los requisitos señalados por la Empresa.

DECIMA SEXTA: JORNADA DE TRABAJO. A juicio de la Empresa podrá haber tres diferentes tipos de turno para el personal de servicio en el centro de trabajo, los que trabajen turnos no fraccionados o ininterrumpidos, quienes trabajan 8 horas en la jornada diurna, 7.5 horas en la jornada mixta y 7 horas en la jornada nocturna. La Empresa podrá, mediante aviso al Sindicato repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Además el Sindicato acepta desde este momento, cualquier modalidad que se de a la repartición de las horas de la jornada, según lo previsto por el artículo 59 de la Ley. El

tiempo de trabajo que exceda de las jornadas mencionadas, se pagaran en la forma prevista por la Ley.

Los trabajadores que laboren turnos interrumpidos en jornada diurna, se le asignara un tiempo intermedio para que tomen sus alimentos fuera de su lugar de trabajo.

Los trabajadores estarán obligados a checar diariamente los documentos que establezca la Empresa para el control de entrada y salida de sus labores.

DECIMA SEPTIMA: LOS DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Se consideran como días de descanso obligatorios con goce de sueldo para los trabajadores: el 1ro. Enero, el primer lunes de febrero, el tercer lunes de marzo, 1ro. de mayo, 16 de septiembre, el tercer lunes de noviembre, 25 de diciembre, el que determinen las Leyes Federales y Locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral, así como el 1ro de diciembre de cada seis años cuando le corresponda la transmisión del titular del Poder Ejecutivo Federal.

Si la Empresa solicitare los servicios de alguno o algunos de los trabajadores en sus días de descanso obligatorio les pagara un 200% más de salario correspondiente a la jornada normal.

DECIMA OCTAVA: PERMUTA DE PUESTOS. Cuando los trabajadores deseen permutar sus puestos, necesitaran obtener la previa conformidad de la Empresa, gestionando la aprobación por conducto del Sindicato, cuando exista plena conformidad de las partes, se deberá obtener las aprobaciones por escrito.

DECIMA NOVENA: VACACIONES. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios gozaran de las vacaciones a que se refiere el artículo 76 de la Ley. En caso de faltas de asistencia de los trabajadores, la Empresa podrá reducirles proporcionalmente el periodo de vacaciones. Los trabajadores disfrutaran de sus vacaciones en las fechas que fije la Empresa según las necesidades del servicio. Las vacaciones no serán acumulables y deberán disfrutar en todos los casos, a cuyo efecto los trabajadores las solicitarán directamente a la Empresa. Los trabajadores tendrán derecho a percibir una prima del 25% de los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.

VIGESIMA: PERMISOS. En lo que se refiere a permisos, únicamente se consideran aquellos que se encuentran autorizados en las fracciones IX y X del artículo 132 de la Ley, en caso de faltas de asistencia de los trabajadores por causas de fuerza mayor, estas deberán ser justificadas dentro de las 24 horas siguientes a la falta, de no atender asuntos personales no podrán conceder permisos a juicio de la Empresa sin goce de sueldo.

VIGESIMA PRIMERA: RIESGOS PROFESIONALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO. De conformidad con el artículo 84 de la Ley del Seguro Social, la Empresa asegurara contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e invalidez a sus trabajadores a su servicio, quedando relevada del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad, sobre riesgos profesionales establece la Ley.

Los trabajadores se obligan al ingresar a prestar sus servicios, a firmar su aviso de alta, al primer día de labores a primera hora.

VIGESIMA SEGUNDA: MOVILIZACIÓN DE TRABAJADORES. Las partes convienen en que la Empresa podrá movilizar a los trabajadores asignados de un puesto a otro, o de un turno a otro, en la inteligencia de que los salarios que perciban los trabajadores corresponderán a los de los puestos que efectivamente desempeñen.

Si la Empresa disminuyera o suprimiera puestos de planta, cubrirá la indemnización legal a los trabajadores titulares de los mismos, sin estar obligada a cubrir las vacantes.

VIGESIMA TERCERA: AGUINALDO: La Empresa entregará anualmente a cada uno de sus trabajadores la cantidad de quince días de salario por cuota diaria por concepto de aguinaldo, cuyo

pago deberá hacerse a cada trabajador a más tardar el día 20 de diciembre de cada año; al trabajador que no haya laborado el año completo, se le pagará la parte proporcional al tiempo trabajado.

VIGESIMA CUARTA: REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. En todo lo previsto en este contrato se sujetarán las partes a lo que establece el reglamento interior de trabajo y la Ley sobre el particular.

VIGESIMA QUINTA: FUERZA MAYOR. Si por cuenta de fuerza mayor o caso fortuito como descompostura de maquinaria, falta de energía eléctrica, etc. Se suspenden las labores, la Empresa acepta pagar a los trabajadores su salario completo correspondiente al turno que estén prestando sus servicios al suceder la suspensión, pudiendo ocuparlos en cualquier otro trabajo para completar el turno respectivo, si la suspensión subsiste e impide laborar más de un turno, la Empresa no estará obligada al pago de los salarios de los trabajadores en los siguientes turnos.

Conviene expresamente el Sindicato y la Empresa que serán causas justificadas de suspensión temporal de la relación de trabajo sin goce de sueldo, ni responsabilidad alguna para la Empresa, el que ocurra cualquiera de las causas que ejemplificativamente se mencionan al principio de esta cláusula, bastante el aviso dado a el Sindicato lo más pronto que le sea posible a la Empresa.

VIGESIMA SEXTA: SEPTIMO DIA. Por cada seis días de trabajo disfrutaran los trabajadores un día de descanso, que de preferencia será el domingo, mismo que gozara con el pago respectivo de salario, de acuerdo con el artículo 69 de la Ley.

VIGESIMA SEPTIMA: SEPARACIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA LA EMPRESA. Los trabajadores quedaran separados de su trabajo sin que haya responsabilidad para la Empresa por cualquier causa justificada, de acuerdo a la Ley o de acuerdo con este contrato.

VIGESIMA OCTAVA: SEPARACION. La remuneración de los servicios a que se refiere el presente contrato se establece en el tabulador de salarios que se anexa al mismo.

VIGESIMA NOVENA: ASIGNACION DE DEPARTAMENTOS. Los trabajadores sujetos a este contrato podrán ser movilizadas a juicio del Director, Subdirector, Gerentes y Subgerentes y otros representantes de la Empresa a otra labor compatible con sus fuerzas y aptitudes de un departamento a otro, de un puesto a otro, cuando las necesidades del servicio así lo requieran sin perjuicio del salario.

TRIGESIMA: CALIDAD DEL TRABAJO. Los trabajadores deberán desempeñar el servicio contratado con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos ajustándose en todo tiempo a las instrucciones que reciban de parte de supervisores inmediatos.

Todo trabajador esta obligado a obedecer sin excusa ni pretexto las órdenes que fijen los representantes de la Empresa relacionados con el trabajo, materia de este contrato. Cualquier objeción a las ordenes de la Empresas no será motivado para dejar de ejecutar el trabajado ordenado sin perjuicio de que el afectado o el Sindicato formule posteriormente las objeciones o reclamaciones que estime pertinentes a efecto de confirmar o revisar dichas ordenes si fueron improcedentes.

TRIGESIMA PRIMERA: LUGAR DE TRABAJO. Para el caso de que la Empresa, por razones de la ejecución de su objeto social, requiera que el trabajo de los trabajadores se preste en lugar distinto al centro de trabajo o cambie el centro de trabajo objeto en este contrato y los trabajadores tengas que prestar sus servicios en algún otro lugar, se conviene desde ahora en que no tendrá derecho a ninguna compensación o indemnización de ninguna especie, si el lugar quedare comprendido dentro de la ciudad en donde se encuentra el centro de trabajo para el que originalmente fueron contratados.

TRIGESIMA SEGUNDA: MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO. Todo trabajador tiene obligación de conservar sus máquinas, útiles e instrumentos de trabajo limpios y ordenados debiendo

efectuar todas las limpiezas parciales que sean necesarias, dentro de las horas de la jornada de trabajo a juicio de la Empresa.

TRIGESIMA TERCERA: COMISIONES MIXTA. La Empresa y el Sindicato se comprometen a integrar las siguientes comisiones:

- A). Mixta de capacitación, adiestramiento y productividad.
- B). Mixta de seguridad e higiene.
- C). Mixta para determinar la participación de utilidades.
- D). Mixta para la formulación del cuadro general de antigüedades.
- E). Mixta para la formulación del reglamento interior de trabajo.

Dichas comisiones deberán integrarse con igual número de representantes de la Empresa y trabajadores y tendrán las funciones que señalan las disposiciones legales aplicables en cada caso.

TRIGESIMA CUARTA: CAPACITACIÓN. La Empresa se compromete a otorgar capacitación a sus trabajadores de acuerdo con las siguientes reglas:

I.- De conformidad por lo dispuesto por el capítulo 3 bis del título cuarto de la Ley, la Empresa proporcionará capacitación y adiestramiento a los trabajadores sindicalizados, con el objetivo de actualizar y perfeccionar sus conocimientos, prepararlos para ocupar una vacante en el nivel escalafonario inmediato superior o algún puesto de nueva creación, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y en general mejorar sus aptitudes y habilidades en el trabajo.

II.- Para cumplir con el párrafo, la Empresa y el Sindicato acuerdan se establezca un programa sistematizado de capacitación y adiestramiento, que abarque el total de los trabajadores de la negociación.

III.- Los programas de capacitación se impartirán dentro de las horas de trabajo. Las excepciones a lo anterior serán acordadas por la comisión mixta de capacitación y adiestramiento.

IV.- La capacitación y adiestramiento serán proporcionados por la Empresa mediante personal propio que reúna a juicio de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento, conocimientos teórico prácticos acerca de las actividades particulares de los puestos y niveles en que dicho personal vayan a impartir capacitación y adiestramiento.

V.- Al término de cada uno de los cursos y eventuales de capacitación o adiestramiento programados de acuerdo al plan, los trabajadores que hayan participado en ellos serán sometidos a los correspondientes exámenes de evaluación por parte de quienes les haya impartido la capacitación y el adiestramiento, con el objeto de que se certifique su constancia de habilidades laborales.

VI.- Las partes convienen en que el plan y programa de que trata la cláusula presente, tengan una vigencia de años computados a partir de la fecha en que presenten para su aprobación en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

VII.- El Sindicato y la Empresa convienen en que la capacitación y el adiestramiento abarcaran todos los puestos, ocupaciones, niveles o categorías declaradas en el contrato colectivo.

VIII.- De acuerdo con la cláusula de admisión, la Empresa y el Sindicato determinarán la forma en que capacitarán y adiestrarán a quienes pretenden ingresar a la Empresa.

DBL LEATHERS S.A. DE C.V.

ANEXO A

HABILIDADES

- 1.- Trabajos Generales (Gancheros, emboisado, Pre ensamble de hebilla)
- 2.- Estampadores, pulidora, etiquetado, ojilladores, remachadores, serigrafía, entallado, pre ensambladores, tarjeteros.
- 3.- Taladros, combinado, dividido-Fether Edge, control de calidad, cabina de engomado, embarque, presillas, dobilladores de cartera, cerrado y recorte de sobrantes.
- 4.- Rebajado de orillas, troquelado, rebanado, automáticas, puntura de orilla a mano, pintura de cabina.
- 5.- Almacenistas, operador de montacargas.
- 6.- Costura, diseño, cuadrado de piel y material sintético.

CARACTERÍSTICAS

Calidad en el trabajo, asistencia, puntualidad, actitud y cooperación.

Rango de Sueldos

Punto	NIVELES				
	A	A/B	B	B/C	C
1	\$176.72	N/A	\$181.72	N/A	N/A
2	\$186.72	\$191.72	\$196.72	\$201.72	\$206.72
3	\$211.72	\$216.72	\$221.72	\$226.72	\$231.72
4	\$236.72	\$241.72	\$246.72	\$251.72	\$256.72
5	\$261.72	\$266.72	\$271.72	\$276.72	\$281.72
6	\$286.72	\$291.72	\$296.72	\$301.72	\$306.72

Los niveles antes descritos se actualizarán cada año de acuerdo al índice inflacionario anual.

IX.- Las partes convienen en que la comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad se integre por tres representantes de los trabajadores e igual número de representantes de la Empresa, los cuales durarán en su cargo dos años, quienes elaborarán las bases de funcionamiento de las mismas. La comisión mixta de capacitación y adiestramiento vigilará el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores y también vigilará la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para la mejor capacitación y adiestramiento y sugerirá las medidas tendientes a perfeccionarlos, conforme a las necesidades de los trabajadores y de la Empresa.

TRIGESIMA QUINTA: EL TABULADOR DE SALARIOS CON DESCRIPCIÓN DE PUESTOS SE ANEXA AL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO FORMANDO PARTE INTEGRAL DEL MISMO.

TRIGESIMA SEXTA: REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO. De acuerdo con los estatutos de la organización y con todas las facultades que se le confiere a la C. Virginia Sánchez Leyva se hará cargo de todo conflicto relacionado con el presente contrato colectivo de trabajo y representará al Sindicato ante la Empresa.

TRIGESIMA SEPTIMA: REVISIÓN DEL CONTRATO. El presente contrato será revisable en términos del artículo 399 de la Ley. Al efecto de las partes convienen que se dará por transcurrido un término de un año y será revisable salarialmente el 16 de mayo de cada año, independientemente de la fecha de su depósito ante la H. Junta.

TRIGESIMA OCTAVA: BONO PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA. La Empresa se compromete a otorgar un bono de puntualidad del 5%, con respecto al salario del trabajador y un bono de asistencia del 5% con respecto al salario del trabajador de manera semanal siempre y cuando el trabajador cumpla con lo establecido en el reglamento para el otorgamiento de dichos bonos.

El presente contrato se firma por triplicado en Hermosillo, Sonora, el día 27 de Mayo del 2019.

POR EL SINDICATO

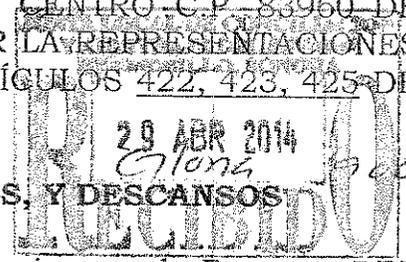
**C. VIRGINIA SÁNCHEZ LEYVA
SECRETARIA GENERAL**

POR LA EMPRESA

**C.P. AGUSTIN UREÑA PORTALES
REPRESENTANTE LEGAL**

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA EMPRESA DBL LEATHERS, S.A. DE C.V., UBICADA EN CALLE ZARAGOZA NUMERO 28, COL. CENTRO C.P. 83960 DE PITIQUITO SON., FORMULADO DE COMÚN ACUERDO POR LA REPRESENTACIONES OBRERO Y PATRONAL, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 422, 423, 425 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS, VACACIONES, Y DESCANSOS

ARTÍCULO 1- Para simplificar, en este Reglamento se denominara a la Empresa DBL LEATHERS, S.A. DE C.V. con la palabra "Empresa", a la comisión de trabajadores con la palabra "Trabajadores" y se mencionará a la Ley Federal del Trabajo, con la palabra "Ley".

ARTÍCULO 2. La duración de la jornada de trabajo será de las 7:00 a las 17.35 horas, de lunes a viernes, disponiendo los trabajadores de un receso de 10 minutos a las 9:30 de la mañana; una hora para comer de 13:00 a 14:00 horas (para descanso, o para tomar sus alimentos), los cuales serán indicados por la empresa a través del timbre marcando la entrada y salida para seguir laborando; por lo que constituye una jornada discontinua semanal de 48 horas. La empresa se reserva a realizar cambios de horarios cumpliendo con la jornada dispuesta en el artículo 61 de la Ley.

ARTÍCULO 3. Los trabajadores están obligados a "chechar" en el reloj checador, a la entrada y salida de sus labores, por lo que el incumplimiento de ese requisito indicará la falta injustificada a sus labores para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 4. Todo el personal deberá presentarse a prestar sus servicios a las 7:00 horas, concediéndose una tolerancia de 00 minutos y deberán terminar la jornada de trabajo precisamente a las 17:35 horas. Los retardos posteriores al periodo de tolerancia se considerarán como faltas injustificadas, para todos los efectos legales a que hubiere lugar. Existirá el caso de que el supervisor autorice la entrada que deberá estar justificado y firmado su permiso después del retardo; este tiempo se le descontará en la semana correspondiente.

ARTÍCULO 5. Cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se consideraran como extraordinarios y se pagarán a razón del 100% más del salario establecido para las horas del trabajo normal, conforme a lo dispuesto en el artículo 67, y 68 segundo párrafo de la ley, y Jurisprudencia 2ª./J.90/2013(10ª). Tales servicios nunca podrán exceder de 9 horas semanales, en la inteligencia que los trabajadores no están autorizados para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito del representante de la Empresa.

ARTÍCULO 6. Los permisos para faltar a sus labores por asuntos particulares deberán solicitarse por conducto del supervisor a cargo, justificándose el motivo que lo requiera y con (un) día de antelación, a fin de que la empresa pueda tomar las medidas

necesarias para cubrir esa ausencia, en la inteligencia de que no podrán exceder tales permisos de **(tres)** días en un lapso de un mes, ni de **seis** días en el transcurso de un año; y de que se deducirán los salarios correspondientes. La Empresa extenderá el permiso por duplicado, quedando un tanto en poder de la misma y otro para el interesado, cuyo comprobante se requerirá para justificar la ausencia del trabajador.

Los trabajadores deberán dar aviso de inmediato a la Empresa, salvo caso fortuito o fuerza mayor, cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada se encuentren impedidos de concurrir al trabajo, comunicando el motivo de la falta, siempre que sea posible dicho aviso; en todo caso, deberán entregar a la Empresa, el día en que se presenten a sus labores, los comprobantes justificativos de las faltas **expedidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social**, ya que de otro modo se considerarán injustificadas.

ARTÍCULO 7. Por convenio expreso entre los trabajadores y la empresa, se decidió que para no trabajar los sábados, la jornada que corresponde a este día se cubrirá de lunes a viernes adicionales a la jornada normal de esos días, además de disfrutar del descanso de ley del día domingo. También disfrutaran de descanso con pago de salario íntegro los días señalados en el artículo 74 de la ley.

ARTÍCULO 8. Los trabajadores, después de un año de servicios continuos disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, de **6** días laborables, que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días, por cada cinco años de servicios, con arreglo a lo establecido en el artículo **76** de la Ley.

La Empresa entregará anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad; y, de acuerdo con ella, el periodo de vacaciones que le corresponda y al fecha en que deberán disfrutarlas, que en todo caso será dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, con arreglo a lo establecido en el artículo **81** de la Ley.

En caso de que las vacaciones anuales a que tengan derecho los trabajadores, se dividan en dos periodos dentro del año, deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones por lo menos conforme a lo establecido por el artículo **78** de la Ley.

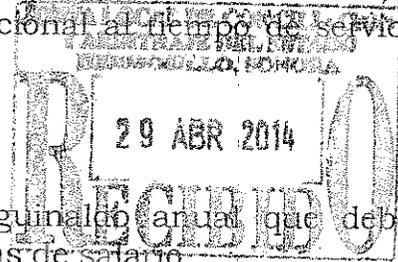
Las vacaciones serán pagadas con una prima del **25%** sobre los salarios correspondientes a las mismas.

ARTÍCULO 9. En caso de faltas injustificadas de asistencia al trabajo, se podrán deducir dichas faltas del periodo de prestación de servicios computable para fijar las vacaciones, y aguinaldo reduciéndose estas proporcionalmente. Se requiere que el trabajador tenga más de **3** faltas en un periodo de **30** días, sin permiso del patrón y sin causa justificada, de acuerdo con la fracción **X** del artículo **47** de la Ley Federal del Trabajo. Los 30 días deben ser días naturales entendiéndose que no se requiere que sean del mismo mes, pues muy bien pueden ser los dos últimos días de un mes y los dos primeros del mes siguiente.

ARTÍCULO 10. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, los trabajadores tendrán derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

AGUINALDO



ARTÍCULO 11. Los trabajadores percibirán un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario.

Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

10% DE REPARTO DE UTILIDADES ANUALES

ARTÍCULO 12.- participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa de conformidad con los artículos 117 a 131 de Ley:

Los trabajadores participaran en las utilidades de la empresa de conformidad con el porcentaje que determine la comisión nacional para la participación de los trabajadores de las utilidades de la empresa.

El porcentaje fijado por la comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de la empresa. La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales:

La primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios.

La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Para determinar la participación de cada trabajador, se observan las normas siguientes: Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, formulara un proyecto que determine la participación de cada trabajador y lo fijara en lugar visible en el establecimiento.

En relación a los trabajadores de confianza se negociara con el trabajador el monto de esta prestación en relación con la cantidad que por este concepto hubiera recibido el año pasado.

PRESTACIONES POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

1.-A los empleados hombres por nacimiento de hijos se les otorgaran cinco días laborables de adaptación, con goce de sueldo inclusive en adopción, conforme al artículo 132 fracción XXVII BIS de la Ley.

2.-A las madres se les otorgara permiso para de lactancia hasta por seis meses en total una hora día, conforme al artículo 170 fracción II de la Ley.

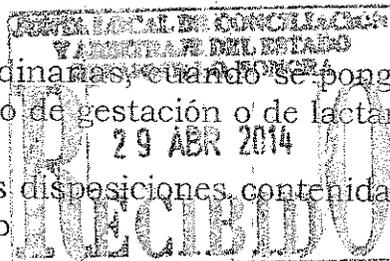
TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 13. Queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres en:

I. Labores peligrosas o insalubres, considerándose como tales, conforme a los artículos 167 de la Ley, las siguientes:

II. Trabajo nocturno industrial, así como en horas extraordinarias, cuando se ponga en peligro su salud o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o de lactancia, conforme a lo dispuesto en el artículo 166 de la Ley.

III. Respecto a las madres trabajadoras, se observarán las disposiciones contenidas en los artículos 170 y demás relativos del citado ordenamiento.



ARTÍCULO 14. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 174 de la Ley. Según previene el artículo 175 de la Ley, queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años en:

a. Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres.

b. Labores peligrosas o insalubres, considerándose como tales conforme al artículo 176 de la Ley, las siguientes: **las que sean capaces de actuar sobre la vida, desarrollo y la salud física y mental de los menores.**

c. Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

d. Las demás que señala dicho precepto.

II. De dieciocho años en:

Trabajos nocturnos industriales.

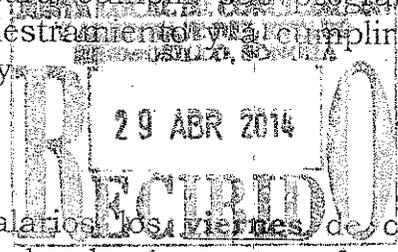
La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de reposo de una hora por lo menos.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo establecido por los artículos 73 y 75 de la Ley.

Los menores de dieciséis años disfrutaran de un periodo de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos; con una prima del 25% sobre los salarios correspondientes a las mismas.

La empresa estará obligada a llevar un registro de inspección especial, relativo a los menores de dieciséis años, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo, y a distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares, así como a proporcionarles capacitación y adiestramiento y a cumplir las demás disposiciones contenidas en el artículo 180 de la Ley.

DÍAS Y LUGARES DE PAGO



ARTÍCULO 15. Los trabajadores recibirán sus salarios los viernes de cada semana vencida, en moneda de curso legal, el pago se les hará por transferencia electrónica, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 101 de la Ley. Los salarios correspondientes a vacaciones, se cubrirán el día anterior a la fecha en que vayan a iniciarse las mismas.

Los trabajadores están obligados a firmar las constancias de pago respectivas.

ARTÍCULO 16. Cuando algún trabajador no esté conforme con la liquidación que se le haga al tiempo en que reciba su raya, deberá manifestarlo inmediatamente al representante de la Empresa para que se corrijan los errores que hubiere.

ARTÍCULO 17. Los trabajadores serán responsables de los errores, pérdidas y averías ocasionadas a la Empresa, por causas imputables a los mismo; y la Empresa podrá descontarles las cantidades correspondientes por dichos conceptos, con la limitación de que los descuentos a sus salarios por tal motivo, no podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo, conforme al artículo 110 de la Ley.

MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA DE MAQUINARIA, APARATOS Y ÚTILES DE TRABAJO

ARTÍCULO 18. La empresa se obliga a poner a disposición de los trabajadores, durante todo el tiempo de la prestación de sus servicios, los materiales, herramientas y útiles necesarios para su trabajo, en buen estado y de buena calidad.

ARTÍCULO 19. La herramienta proporcionada a los trabajadores para ejecutar las labores, deberá ser devuelta cada día a la Empresa, al terminar la jornada laboral.

ARTÍCULO 20. Los trabajadores deberán inspeccionar las herramientas y materiales antes de usarlos, y, si encontrasen algún defecto en ellos, están obligados a comunicarlo al representante de la Empresa.

ARTÍCULO 21. Cuando los trabajadores noten que los trabajos a ellos encomendados no los pueden desarrollar por falta de materiales o por cualquier otra causa, deberán dar aviso inmediatamente al representante de la Empresa.

ARTÍCULO 22. Todos los trabajadores tienen la obligación de conservar en perfectas condiciones de aseo y limpieza las herramientas, maquinaria, aparatos, utensilios y muebles que utilicen, procurando evitar roturas y desperfectos de los

mismos. El trabajo de mantenimiento y limpieza de la maquinaria, herramienta y demás utensilios que utilicen para el trabajo deberán de apegarse a la metodología de las 5s que son: clasificación, orden, limpieza, estandarización, y mantener la disciplina

ANTIGÜEDAD Y FORMA DE CUBRIR VACANTES, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO



ARTÍCULO 23. La antigüedad de los trabajadores es propiedad de los mismos y se contará a partir de la fecha en que hubieren ingresado a prestar sus servicios a la Empresa.

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE Y RIESGOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 24. La empresa deberá adoptar las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo en el uso de maquinaria, instrumentos y material de trabajo, así como para prevenir que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades respectivas; e instalará un botiquín con los medicamentos y material de curación indispensables para los primeros auxilios y adiestrará al personal necesario para que los preste.

ARTÍCULO 25. Teniendo en cuenta las actividades de la Empresa, así como la maquinaria, instrumentos y material de trabajo empleados, se observarán las siguientes normas para prevenir los riesgos de trabajo y para prestar los primeros auxilios:

- Se prohíbe fumar dentro de las instalaciones.
- Se prohíbe comer en el área de trabajo.
- Se prohíbe escuchar música con audífonos y otros medios auditivos.
- Utilizar mascarilla en caso de manejar solventes.

Los trabajadores y la Empresa deberán cumplir las normas anteriores, asumiendo para tal efecto las obligaciones respectivas.

ARTÍCULO 26. Los trabajadores deberán presentar certificado médico de buena salud física previo a su ingreso a la empresa, y someterse a exámenes periódicos, cada **12 meses. (PREVENIMSS)**

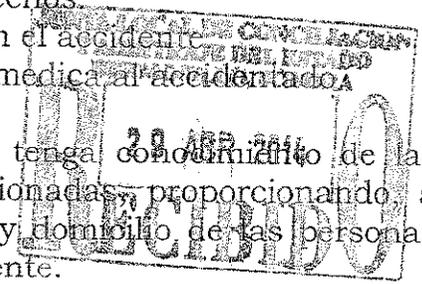
Los trabajadores deberán cumplir las medidas preventivas e higiénicas que dicten las autoridades competentes, y las que se establezcan conforme a este Reglamento, para la seguridad y protección de los propios trabajadores; absteniéndose de cometer actos imprudentes que puedan ocasionar riesgos de trabajo.

ARTÍCULO 27. *En caso de accidentes de trabajo, la empresa dará aviso escrito del mismo dentro de las setenta y dos horas siguientes a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al inspector del trabajo y a la junta de conciliación y arbitraje, de conformidad el artículo 504 fracción V de ley y la NOM -021-STPS-1994 proporcionando los siguientes datos y elementos:*

A) .-Nombre y domicilio de la empresa

- B) .-Nombre y domicilio del trabajador, así como su puesto y categoría y el monto de su salario.
- C) .-Lugar y hora del accidente, con descripción de los hechos.
- D) .-Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente.
- E) .-Lugar en que se presta o se haya prestado atención médica al accidentado.

En caso de muerte por riesgo de trabajo, tan pronto se tenga conocimiento de la misma, deberá dar aviso escrito a las autoridades mencionadas, proporcionando a demás de datos y elementos correspondientes, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.



OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 28. Sin perjuicio de las obligaciones generales que establecen la Ley, el Contrato de Trabajo y el presente Reglamento, la Empresa se obliga a:

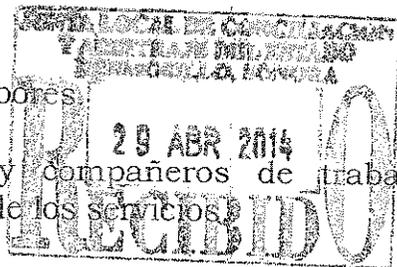
- I. Tratar a los trabajadores con la debida consideración y respeto.
- II. Mantener el número suficiente de asientos o sillas, a disposición de los trabajadores, para que sean utilizados por ellos en forma compatible con la ejecución del trabajo, durante su jornada laboral.
- III. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo **132 fracción IX de la ley**, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de las horas de trabajo.
- IV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del **capítulo III BIS** de la Ley.
- V. Abstenerse de intervenir en cualquier forma en el régimen interno del Sindicato.
- VI. Abstenerse de hacer colectas, suscripciones y de realizar propaganda política o religiosa en el lugar de ejecución del trabajo.
- VII. 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.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 29. Los trabajadores, sin perjuicio de las obligaciones generales que se establecen en la Ley, el Contrato colectivo y el presente Reglamento, se obligan a:

- I. Presentarse a sus labores con puntualidad, y utilizar el gafete de identidad proporcionado por la empresa
- II. Desempeñar el servicio bajo la dirección del representante de la Empresa, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

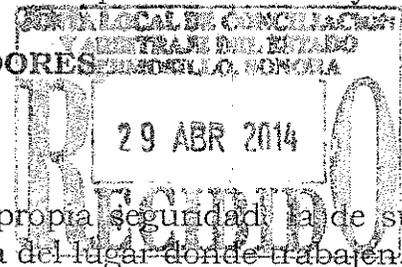
- III. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- IV. Observar buenas costumbres en el desempeño de sus labores.
- V. Guardar las debidas consideraciones a sus jefes y compañeros de trabajo, manteniendo el buen nombre y disciplina en el desempeño de los servicios.
- VI. Rendir cuenta exacta de los materiales, herramientas y útiles que reciban para desempeñar sus labores.
- VII. Restituir a la Empresa los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les den para el trabajo.
- VIII. Integrar los organismos que establece la Ley.
- IX. Poner en conocimiento del representante de la Empresa las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- X. Comunicar al representante de la Empresa las deficiencias que advierta, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, o de la Empresa.
- XI. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la Empresa.
- XII. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inmediato peligren las personas o los intereses de la Empresa, o de sus compañeros de trabajo.
- XIII. Comunicar a la Empresa por escrito sus cambios de domicilio.
- XIV. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:
- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
 - Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
 - Presentar los exámenes de evaluación de conocimiento y de aptitud que sean requeridos.



XV. A asociarse con fines culturales, deportivos, asistenciales, cooperativos o cualquier otro fin lícito, para mejorar y defender sus derechos cumpliendo con la ley.

PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 30. Queda prohibido a los trabajadores:



I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la del lugar donde trabajen.

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso expreso del representante de la Empresa, por escrito.

III. Salir de la empresa en horas de trabajo sin permiso expreso de su superior jerárquico.

IV. Substraer útiles de trabajo, materia prima o elaborada, sin permiso de la Empresa.

V. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de alguna droga enervante, salvo que exista prescripción médica, en cuyo caso deberán presentarla a la empresa antes de iniciar sus labores, conforme al artículo **135** de la Ley.

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, exceptuándose las punzantes y punzocortantes, y las que porten los veladores.

VII. Suspender o interrumpir el trabajo propio o el de los compañeros de labores, por motivos ajenos al trabajo mismo, aun cuando permanezcan en sus puestos, salvo que se tenga para ello autorización expresa de su jefe inmediato.

VIII. Entablar conversaciones, durante las horas de trabajo, que no se relacionen con el mismo y que entorpezcan las labores.

IX. Recibir visitas en el Trabajo y Tratar asuntos particulares durante las labores.

X. Hacer colectas o cualquier clase de propaganda en el lugar en el que se desempeña el trabajo, durante las horas de este.

XI. Usar los útiles y herramientas suministradas por la Empresa, para objeto distinto de aquel a que están destinados.

XII. Introducir al trabajo bebidas embriagantes, drogas enervantes y objetos que puedan considerarse peligrosos.

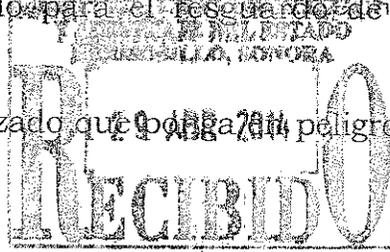
XIII. Fumar en cualquier área de la empresa.

XIV. Entrar o permanecer en la planta fuera de horas de trabajo, sin previa autorización de la Empresa.

XV. Acosar sexualmente o realizar actos inmorales en el centro de trabajo.

XVI. Introducir celulares, bebidas, y alimentos al área de operaciones, excepto oficinas (La empresa le proporcionara un locker a cada empleado para el resguardo de sus pertenencias)

XVII. Utilizar sandalias, huaraches, o cualquier tipo de calzado que ponga en peligro los pies del trabajador.



MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 31. Las infracciones a la Ley, al Contrato Individual de Trabajo y al presente Reglamento, que no ameriten la separación del trabajador, serán sancionadas en la forma siguiente:

Por la primera infracción cometida en el término de **30** días, se les amonestará; por la segunda dentro del mismo periodo, se les suspenderá **2** días de trabajo; por la tercera cometida en el mismo lapso, serán suspendidos en el trabajo hasta por ocho días, según las circunstancias del caso.

- A) después de cuatro retardos se levantara un acta administrativa al trabajador quedando constancia por escrito de esto en su expediente.
- B) Si por segunda vez el trabajador incurre en otro grupo de retardos, se le suspenderá por un día de su trabajo sin goce de sueldo y esta suspensión contara como falta injustificada y se levantara un acta administrativa donde queden asentados los hechos.
- C) Si persisten los retardos y se vuelven a acumular otra cantidad igual, la empresa se reserva el derecho de permitirle laborar al trabajador y se determinara si se le rescinde el contrato al empleado por impuntualidad, sin responsabilidad para la empresa.
- D) Los empleados que acumulen retardos, permisos, faltas, no se les tomara en cuenta para promoverlos a un puesto de mayor rango y no participaran en el empleado del mes.

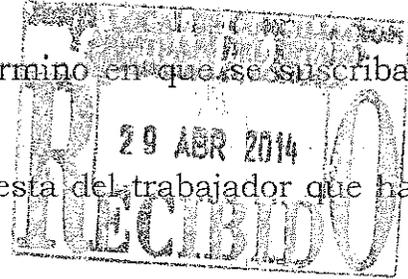
Las medidas disciplinarias se impondrán, después de que haya constancia de haber oído al interesado las razones para justificar su conducta. La sanción será notificada por escrito que deberá contener la firma del supervisor, dirección, e interesado; el cual si se negase a firmar de enterado, se asentará en el acta el hecho y se pedirá la asistencia de dos testigos de que den fe del hecho en cuestión.

TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

ARTICULO 32.-

- 1) El mutuo consentimiento de las partes.

- 2) La muerte del trabajador
- 3) Reducciones en la producción o vencimiento del termino en que se suscriba el contrato de trabajo.
- 4) La incapacidad fisica o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.
- 5) La fuerza mayor o caso fortuito no imputable a la empresa.
- 6) La incosteabilidad manifiesta de la producción, el agotamiento de la materia objeto de la misma.

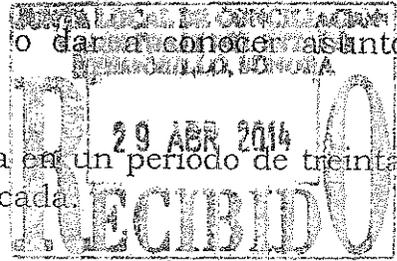


RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA LA EMPRESA.

ARTÍCULO 33.- Son causas de rescisión de las relaciones de trabajo, las siguientes:

- 1) engaño del trabajador o en su caso quien lo hubiera propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- 2) Incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, el personal directivo, o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- 3) Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se opera el trabajo.
- 4) Cometer el trabajador fuera del servicio contra el patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción segunda si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- 5) 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.
- 6) Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves sin dolo pero con negligencia tal que el sea la causa única del perjuicio.
- 7) Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el.
- 8) Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar del trabajo.

- 9) Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa.
- 10) Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días naturales, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- 11) Desobedecer el trabajador al patrón o sus representantes sin causa justificada siempre que se trate del trabajo contratado, negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- 12) 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 en conocimiento el hecho al patrón y presentar la prescripción expedida por el médico. en caso de que el trabajador se presente a sus labores con signos notorios de haber ingerido alcohol, alguna droga, o enervante, la empresa estará en su derecho de requerir al trabajador de que el médico que designe la empresa le practique un examen médico para evaluar su condición de salud y dictamine si el trabajador está en condiciones de trabajar.
- 13) La frecuente impuntualidad probada del empleado.



EQUIPO DE TRANSPORTE

ARTICULO 34.- Los vehículos de la empresa solamente podrán ser conducidos y utilizados por el personal autorizado, el cual deberá mantener en vigor su licencia expedida por la dirección de tránsito, debiendo cumplir con el reglamento de tránsito y en la inteligencia de que las infracciones que cometa dicho personal será a su cargo exclusivamente, sin que la empresa contraiga obligación alguna por las mencionadas infracciones y por las sanciones que se haga acreedor por los daños que causen ya sea al propio vehículo o a terceros.

ARTICULO 35.- los vehículos de la empresa están destinados exclusivamente para el transporte y tareas concernientes a la empresa, por lo que queda prohibido al personal encargado de ellos destinar los vehículos a otros fines. También queda prohibido el manejo sin autorización a otras personas aunque sean trabajadores de la empresa.

COMUNICACIÓN ENTRE TRABAJADORES Y DIRECCIÓN.

ARTÍCULO 36. Todos los trabajadores que laboren en D.B.L. LEATHERS S.A. de C.V. podrán exponer sus dudas, quejas y sugerencias a la empresa, de manera verbal o escrita en formato libre, en el buzón de quejas y sugerencias y/o a través de sus supervisores, los cuales tendrán la obligación de notificar a la dirección de la situación que se esté puntualizando.

No obstante lo anterior, todos los trabajadores podrán acudir ya sea a sus supervisores o directamente a la dirección de la empresa, ~~solamente cuando el mismo trabajador considere que la situación a reportar pueda poner en peligro su integridad física o emocional.~~

En el caso anterior, la dirección de la empresa tiene la obligación de tomar medidas inmediatas para llegar a una solución favorable para las partes implicadas, siempre verificando la veracidad de los hechos antes de ~~aplicar cualquier medida disciplinaria.~~

Las medidas disciplinarias aplicables a la o las personas que resulten responsables de la situación reportada por el quejoso (incluyendo al mismo en caso de no ser verás los hechos reportados) se aplicarán de acuerdo a lo establecido en el Artículo No 31 del presente Reglamento.

Pitiquito, Son. a 14 de Abril del 2014

POR PARTE DE LA EMPRESA:

POR PARTE DE LOS TRABAJADORES:

ANIBAL AGUAYO HUERTA

RAMON ANGEL MOLINA GRANADOS

MARISA VASQUEZ ALMUINA

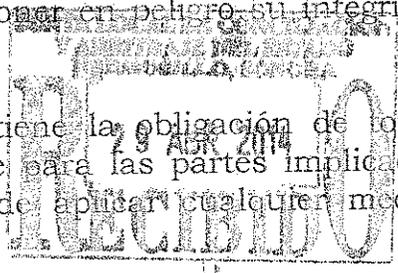
JOSE AURELIO GASPAS MELENDREZ

MIRIAM CRISTINA MARTINEZ RODRIGUEZ

ROBERTO GAMBOA SALAZAR

No obstante lo anterior, todos los trabajadores podrán acudir ya sea a sus supervisores o directamente a la dirección de la empresa, solamente cuando el mismo trabajador considere que la situación a reportar pueda poner en peligro su integridad física o emocional.

En el caso anterior, la dirección de la empresa tiene la obligación de tomar medidas inmediatas para llegar a una solución favorable para las partes implicadas, siempre verificando la veracidad de los hechos antes de aplicar cualquier medida disciplinaria.



Las medidas disciplinarias aplicables a la o las personas que resulten responsables de la situación reportada por el quejoso (incluyendo al mismo en caso de no ser verás los hechos reportados) se aplicarán de acuerdo a lo establecido en el Artículo No 31 del presente Reglamento.

Pitiquito, Son. a 14 de Abril del 2014

POR PARTE DE LA EMPRESA:

POR PARTE DE LOS TRABAJADORES:

~~AGUSTIN UREÑA PORTALES~~

ROBERTO GAMBOA SALAZAR

ANIBAL AGUAYO HUERTA

RAMON ANGEL MOLINA GRANADOS

MARISA VASQUEZ ALMUINA

JOSE AURELIO GASPAR MELENDEZ

MIRIAM CRISTINA MARTINEZ RODRIGUEZ



OFICIO NO. JLCYA-061/2019

Ciudad Obregón, Sonora, 13 de Junio del 2019.
" 2019: AÑO DEL COMBATE A LA CORRUPCIÓN "

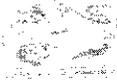
C.P. CRUZ ALBA GRACIA TRUJILLO.
UNIDAD DE TRANSPARENCIA.
SECRETARÍA DEL TRABAJO.
HERMOSILLO, SONORA.
P R E S E N T E.

Por medio del presente y en atención a su oficio No. UT-037/2019, me permito dar contestación a lo que se está solicitando en su oficio de referencia con número de folio **00805419, 00805619, 00805719, , 00810719, 00810819, 00810919, 00811019, 00811119, 00811319**; informándole que en relación a lo que está solicitando:

- 1.- Copias de Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interior de Trabajo más reciente. Así como todos los datos abiertos de conformidad con el artículo 78 de Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Empresa Alstyle Internacional de México, S. A. de C.V.
- 2.- Listado de los Sindicatos y Contratos Colectivos registrados y vigentes en la Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora.
- 3.- Datos abiertos de los Contratos Colectivos de Trabajo y Reglamentos Interiores de Trabajo registrados y vigentes en la secretaría del Trabajo del Estado de Sonora.
- 4.- Toda la información relativa a los sindicatos registrados en el Estado de Sonora de conformidad con el artículo 78 de la Ley General de Transparencia y acceso a Información Pública.

Unidos logramos más

Sinaloa 213 Sur entre Calles Guerrero y No Reelección, Colonia Centro CP. 85000
Teléfono (644) 4150798 Cd. Obregón, Sonora / www.sonora.gob.mx



R.- No es posible proporcionar dicha información por ser confidencial, en términos del artículo 107 de ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Sonora.

Sin otro particular, reitero mis consideraciones y respetos.

ATENTAMENTE

**SUFRAGIO EFECTIVO NO REELECCION
EL C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA LOCAL DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL SUR DE SONORA.**

LIC. CARLOS EUGENIO GONZÁLEZ GONZÁLEZ.

CEGG/Lupita

Unidos logramos más

Sinaloa 213 Sur entre Calles Guerrero y No Reelección. Colonia Centro CP. 85000
Teléfono (644) 4150798 Cd. Obregón, Sonora / www.sonora.gob.mx