





RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN MDT-RI2022205520

CONSIDERANDO:

Que el articulo 64 del Código de Trabajo establece: "Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional de Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación. Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones(..)".

Que el Proyecto de reglamento interno de la empresa MOVIMIENTO CREO CREANDO OPORTUNIDADES, LISTAS 21, domiciliada en el cantón GUAYAQUIL provincia de GUAYAS, fue presentado con fecha 05/04/2022 para su aprobación por intermedio de su representante legal debidamente legitimado.

RESUELVE:

- Art. 1.- Aprobar el reglamento interno de la empresa MOVIMIENTO CREO CREANDO OPORTUNIDADES, LISTAS 21; con domicilio en la Provincia de GUAYAS, Cantón GUAYAQUIL, con fecha 07/04/2022.
- Art. 2.- Quedan incorporadas al reglamento interno de la empresa MOVIMIENTO CREO CREANDO OPORTUNIDADES, LISTAS 21 las disposiciones del Código del Trabajo, que prevalecerán en todo caso, así como lo convenido en el Contrato Colectivo, si lo hubiere;
- Art. 3.- Todo lo que se contraponga con la Constitución de la República del Ecuador, a los Tratados Internacionales en materia laboral y al Código de Trabajo se entenderán como nulos.
- Art. 4.- La presente Resolución junto al Reglamento Interno de trabajo deberán ser exhibidos permanentemente en lugares visibles del lugar del trabajo.
- Art. 5.- Se deja constancia de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público deslinda cualquier tipo de responsabilidad, respecto de la veracidad y autenticidad de la información y documentación anexa para la aprobación del presente reglamento.

Con sentimiento de distinguida consideración,

Abg. Carlos Miguel Febres Cordero Buendía

Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil

MINISTERIO DEL TRABAJO





REGLAMENTO INTERNO DEL MOVIMIENTO CREO CREANDO OPORTUNIDADES, LISTAS 21

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

Art 1.- EL MOVIMIENTO CREO CREANDO OPORTUNIDADES, LISTAS 21 en adelante CREO o EL MOVIMIENTO, es un movimiento político dedicado a la promoción y organización para la participación política de los ciudadanos, conforme a las normas Constitucionales de la Republica del Ecuador, la Ley Orgánica Electoral y de organizaciones Políticas de la República del Ecuador, Código de la Democracia, las demás leyes, Reglamentos y por el Régimen Orgánico del MOVIMIENTO CREO CREANDO OPORTUNIDADES, LISTAS 21.

Art 2.- El presente Reglamento Interno de Trabajo, contiene las regulaciones a las que deben sujetarse las relaciones laborales, considerándose como parte integrante del presente reglamento, las políticas, normas, manuales instructivos y demás instrumentos por los que el empleador, imparte instrucciones al trabajador o trabajadora, para un mejor y cabal desempeño de sus labores, sin perjuicio de lo dispuesto en las leyes especiales de la materia y en la Constitución de la República del Ecuador.

Art 3.- La palabra "CREO" en el presente reglamento, se refiere al MOVIMIENTO CREO CREANDO OPORTUNIDADES, LISTAS 21 y la frase "Trabajador o Empleado", se refiere al personal, sea este masculino o femenino, indistintamente, que presta sus servicios bajo relación de dependencia para CREO.

Art. 4.- Para la atención de sus necesidades y cumplimientos de sus objetivos,

CREO tiene estructuras nacionales, regionales, provinciales, cantonales, etc.; de acuerdo a su organigrama estructura, donde se determine la línea de mando, con sus consecuentes responsabilidades y obligaciones.

Art. 5.- La difusión del presente reglamento, se lo hará por diversos medios. Fijarse permanentemente en lugares visibles del trabajo, para que pueda ser conocido por los trabajadores de acuerdo a lo establecido en el Art. 64 de Código de Trabajo, Impreso, mediante la entrega de un ejemplar del mismo al trabajador al momento de suscribir el correspondiente contrato de trabajo, debiendo suscribir la recepción del mismo; y/o mediante vía electrónica, constando en el sistema informático de CREO, cuyo acceso se logra abriendo el icono correspondiente a Reglamento Interno.

Art 6.- La Dirección y Administración de CREO, la ejerce el REPRESENTANTE LEGAL pare los efectos de los derechos y deberes que al empleador le otorga el Código de Trabajo. Dicho REPRESENTANTE LEGAL, baja el principio de confianza, puede delegar sus atribuciones para una más efectiva marca organizacional, por intermedio de los distintos niveles jerárquicos, a través de los cuales se organizan los distintos sistemas de trabajo y distribución del personal.

Art 7.- CREO, bajo el principio de la libertar en la contratación, baja su política de evitar conflicto de intereses, podrá no aceptar solicitudes de trabajo de parientes cercanos de los empleados de CREO. Bajo ningún concepto se entenderá coma forma alguna de discriminación, la aplicación de la política de "conflicto de intereses".

Para el evento de que un trabajador o trabajadora de CREO, contraiga nupcias o inicie una relación de hecho con otro trabajador o trabajadora, dichos trabajadores no podrían estar bajo tales circunstancias laborando juntos en los departamentos FINANCIERO, CONTABILIDAD Y TESORERÍA, para lo cual uno de ellos deberá ser trasladado a otra área con el mismo rango o nivel, dentro de la estructura organizacional de CREO, con el mismo sueldo; sin que dicho traslado sea considerado Despido Intempestivo, toda vez que el mismo no puede ser entendido bajo ningún concepto coma forma de discriminación, ya que por el

contrario responde, únicamente, a la aplicación de la política de conflicto de intereses.

Art.8.- CREO podrá suscribir, los distintos tipos de contratos laborales, bajo las diversas modalidades de trabajo, siempre y cuando no contravengan la política de conflicto de intereses, u otra política aplicable para el caso.

Art. 9.- La remuneración serán pagados por quincenas vencidas a todos los trabajadores mediante cheque bancario, dinero en efectivo, o acreditación bancaria a la cuenta del Trabajador. En cada quincena del mes se podrá hacer anticipos o pagos por adelantado, a criterio del REPRESENTANTE LEGAL.

Para el caso de pago de nóminas a través del sistema de transferencia electrónica bancaria, el documento comprobante de emisión de la transferencia electrónica otorgado por el Banco donde se origina la transferencia será prueba suficiente pare CREO de haber realizado el pago.

El pago de las remuneraciones de los trabajadores de CREO mediante la acreditación o transferencia electrónica bancaria, solo podrán hacerse on una cuenta bancaria de la que el trabajador es titular exclusivo.

Art. 10.- De las remuneraciones se deducen todos los descuentos y retenciones dispuestas por la Ley, las solicitudes por las asociaciones de trabajadores de conformidad con sus estatutos y los ordenados por las autoridades y jueces competentes respecto a pensiones alimenticias exclusivamente, por ser éstas, Créditos privilegiados de primera clase.

De no existir reclamo alguno por la liquidación de horas suplementarias o extraordinarias, por parte del Trabajador, dentro de los 3 días de realizada la acreditación de la remuneración, o del pago, ya sea en cheque bancario a en efectivo, acompañado del respectivo respaldo de la autorización por escrito del superior, para que el trabajador labore las horas suplementarias o extraordinarias, se considerara que no se generaron tales horas suplementarias o extraordinarias, se entenderá por tanto, la conformidad del Trabajador.

Art 11.- El Departamento de Recursos Humanos, todo cambio que se refiera a los siguientes datos: a) Estado civil; b) Aumento o disminución de las cargas familiares, entendiendo por ello, nacimiento de hijos, cambio de estado civil de hijos mayores de edad, defunciones; obtención de trabajo remunerado por hijos que constaban coma cargas familiares incluido el o la cónyuge o conviviente; fallecimiento de hijos, cónyuge o conviviente, u otra persona que conste como carga familiar; dirección domiciliaria, número telefónico residencial o móvil celular.

El incumplimiento de estas obligaciones por parte del trabajador así coma la falsedad en la información proporcionada, será considerado coma falta de probidad, por lo que dará derecho al empleador, a solicitar el correspondiente Visto Bueno.

Art. 12.- Las jornadas laborales podrán ser variadas, variables, rotativas y alternatives, previa autorización del Director Regional de Trabajo; pero en ningún caso podrán exceder de ocho horas efectivas salvo el caso de fuerza mayor o caso fortuito o cuando se trate de funciones de confianza.

Art 13.- Ningún trabajador podrá laborar horas suplementarias o jornadas extraordinarias sin el consentimiento escrito del empleado salvo en los casos de fuerza mayor.

Las horas excedentes serán consideradas suplementarias, de acuerdo con lo que dispone el Código de Trabajo.

La autorización escrita a que se refiere el inciso anterior, contendrá la explicación o razones que justifiquen el tener que laborar las horas suplementarias o jornadas extraordinarias.

En los casos de fuerza mayor se comunicará al superior correspondiente, dentro de las cuarenta y ocho horas de haber cesado la fuerza mayor o la emergencia.

Art 14.- Quienes posean funciones de Confianza conforme las normas contenidas en el del Código del Trabajo; esto es, que el trabajador par sus funciones no pueda tener un horario fijo y represente de alguna forma al empleador; para los efectos de la remuneración, no se considerada como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria, en los términos establecidos en el Código del Trabajo ecuatoriano.

Art 15.- CREO podrá establecer sistemas de registro para controlar la asistencia, puntualidad y tiempo efectivo de trabajo, considerado coma tal, el que el trabajador se halla a disposición de sus superiores o del empleador, ejecutando órdenes de este último, conforme la norma contenida en el Código del Trabajo ecuatoriano. Los trabajadores de CREO están obligados a someterse a dicho control.

Art. 16.- Dada la actividad de CREO, la informe y que manejan los trabajadores, tanto en sistemas informáticos, como en los equipos de propiedad de CREO, se los considera de su exclusiva propiedad; por tanto, tiene el carácter de confidencialidad y reservada, quedando prohibido al trabajador, la utilización de la misma para usos distintos de los propios de CREO.

Toda Petición o informe sobre este particular debe ser tramitado por escrito, a través del Representante Legal, o de la persona expresamente autorizada para ella por el Representante Legal.

Para asegurar, asimismo, la confidencia de la información y evitar el conflicto de intereses, ningún trabajador podrá prestar servicios gratuitos o remunerados a otro movimiento o partido político, mientras esté vigente su contrato de trabajo con CREO salvo autorización del Representante Legal.

El trabajador que contravenga esta disposición dará derecho a CREO a solicitar visto bueno.

Art 17.- Se considera falta de puntualidad, al hecho de llegar al lugar de trabajo con atraso a la hora establecida como hora de entrada, o a no estar listo e iniciar a dicha hora, las actividades propias de su cargo.

El Trabajador quo incurra en falta de puntualidad injustificada, podrá ser sancionado con amonestación escrita o multa, según la gravedad de la falta, además de perder la remuneración correspondiente al día del atraso, conforme las normas contenidas en el Código de Trabajo.

Mas de 3 atrasos injustificados en el periodo mensual, dará derecho a CREO a solicitar el correspondiente visto bueno.

Art 18.- Las faltas imprevistas por razón de enfermedad, deberán ser comunicadas por escrito al Departamento de Recursos Humanos, a más tardar dentro de los tres primeros días.

El Trabajador que incurra en falta injustificada en un mismo periodo, podrá ser sancionado con amonestación o multa, según la gravedad de la falta, además de perder la remuneración correspondiente a la semana integral, conforme las normas contenidas en el Código de Trabajo.

Mas de 3 faltas injustificadas del día inmediato anterior o posterior a fines de semana o feriados en un mismo período mensual, dará derecho a CREO a solicitar el correspondiente visto bueno previo consentimiento del inspector de trabajo.

Art. 19.- El tiempo destinado para el refrigerio no será contabilizado como laborado para efectos de remuneración, toda vez que la remuneración se calcula conforme al tiempo efectivo de trabajo, según lo establecido para el caso en el Código Laboral del Ecuador

Art. 20.- Cuando la falta del trabajador a sus labores se produzca por infracción a disposiciones legales, esta no se considerará como generada por fuerza mayor o caso fortuito; par lo tanto se considerará no justificada. Si por dicha causa el trabajador faltare por 3 días consecutivos, dará al empleador derecho a solicitar el correspondiente visto bueno.

- Art. 21.- Cuando el trabajador falte a sus labores por razones de fuerza mayor o caso fortuito, consideradas conforme lo define el Código Civil ecuatoriano; tales circunstancias serán justificadas siempre que en las mismas sean calificadas como tales por el departamento de Recursos Humanos, luego de las comprobaciones correspondientes.
- Art 22.- Todo trabajador de CREO que labore un año completo en la empresa, tendrá derecho a gozar de 15 días ininterrumpidos de vacaciones. A partir del quinto año de servicios, el trabajador tendrá derecho a los días adicionales de vacaciones establecidos por la ley; sobre los cuales, la empresa podrá compensarlas en dinero, de considerarlo.
- Los 15 días de vacaciones, así como los días adicionales, se contabilizan incluidos sábados, domingos y días feriados.
- Art. 23.- En el mes de Noviembre, los Directores y Jefes departamentales de CREO deberán estructurar el cuadro de vacaciones del personal a su cargo. Cuadro que deberá ser entregado al departamento de Recursos Humanos, a más tardar on la tercera semana de Diciembre.
- Art.24.- Las vacaciones del trabajador solo podrán ser postergadas, o acumuladas a pedido de CREO, sin que, en ningún caso, pueda exceder de tres periodos; por lo que deberá gozarlas en el cuarto año de periodo vacacional.
- Art. 25.- Por casos de emergencia, CREO podrá modificar el cuadro de vacaciones, previo acuerdo con el trabajador.
- Art. 26.- Una vez cumplido el periodo de vacaciones, o el período de permiso por enfermedad, etc.; el trabajador este obligado a reintegrarse a sus labores de manera inmediata, caso contrario, se aplicarán las sanciones contenidas en el

Código del Trabajo y en el presente Reglamento Interno, para el caso de faltas injustificadas.

DE LA HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTALES

Art. 27.- Los trabajadores están obligados a respetar, acatar y cumplir con las normas de seguridad, higiene y medio ambientales, contenidas, la violación, desacato o irrespeto de las mismas, por el trabajador, darán derecho a CREO a solicitar el correspondiente Visto Bueno.

Art. 28.- Cuando el trabajador presente al departamento Recursos Humanos, certificados médicos otorgado Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, CREO, de considerarlo necesario podrá comprobar o ratificar el diagnostico, con su médico.

En el caso de que el certificado contenga una enfermedad o dolencia inexistente, o un tratamiento injustificado; dará derecho a CREO a solicitar el correspondiente visto bueno contra el trabajador y a denunciar al médico que extendió el certificado falseando la realidad o dio el tratamiento injustificado, ante el Colegio de Médicos y autoridad de la salud correspondiente.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Art. 29.- Los trabajadores a cuyo cargo se hallan valores o dinero, cuando por cualquier circunstancia deban abandonar su puesto de trabajo, aún por pocos minutos, deberán dejar dichos valores o dinero a su cargo, con las debidas seguridades; este prohibido el en cargo no autorizado por el responsable departamental.

La violación a esta disposición dará derecho a CREO a solicitar el correspondiente visto bueno.

Art. 30.- El trabajador este obligado a realizar sus labores con puntualidad, eficiencia, eficacia, conforme a la descripción del manual de funciones y conforme a los cronogramas de trabajos establecidos o que se establecieren conforme a las políticas, instructivos, disposiciones, etc., con los que el empleador de instrucciones a los trabajadores.

La violación a este precepto, dará derecho a la empresa a sancionar al trabajador desde una amonestación por escrito, multa o el visto bueno, según la gravedad de la falta de riesgo o consecuencia.

Art. 31.- Las claves de usuarios entregadas por CREO a sus trabajadores, son personales e intransferibles, por lo cual el trabajador está obligado a cuidar e impedir la utilización de sus claves o tarjetas de acceso por otro trabajador, o utilizar una clave distinta a la proporcionada a él.

La violación a este precepto, dará derecho a la empresa a sancionar al trabajador desde una amonestación por escrito, multa o el visto bueno, según la gravedad de la falta de riesgo o consecuencia.

Art. 32.- El trabajador está obligado a cuidar debidamente los equipos de trabajo a su cargo debiendo mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. En caso de fallas o desperfecto, deberá dar aviso inmediato a su superior, para que la misma sea solucionada a la brevedad posible.

La violación a este precepto, dará derecho a la empresa a sancionar al trabajador desde una amonestación por escrito, multa o el visto bueno, según la gravedad de la falta de riesgo o consecuencia.

Art. 33.- El trabajador que tuviere a su cargo dinero, valores, bienes, productos y demás objetos de propiedad de CREO, está obligado a cuidarlos escrupulosamente, responsabilizándose por los mismos.

La violación a este precepto, dará el derecho a CREO a sancionar al trabajador desde una amonestación por escrito, multa, descuento de los valores o el visto bueno, según la gravedad de la falta, riesgos o consecuencias.

Art. 33.- El trabajador que supiere del cometimiento de una irregularidad o acto reñido con las buenas costumbres, la moral o la ética; está obligado a comunicar a la brevedad posible del mismo, al Departamento de Recursos Humanos. De no hacerlo, se lo considerara falta de probidad, dando derecho a CREO a solicitar el correspondiente Visto Bueno.

Art. 34.- El trabajador está obligado a prestar las facilidades a cualquier control, auditoria y, o verificación sobre el manejo, utilización, cumplimento de metas, reglamento, instructivos, funciones, etc., que realice CREO.

La violación a este precepto, dará derecho a CREO a sancionar at trabajador desde una amonestación por escrito, multa, reposición de los valores, o el visto bueno, según la gravedad de la falta, riesgos o consecuencias.

Art. 35.- Los trabajadores son responsables por el mantenimiento y operatividad de los vehículos de CREO que estén a su cargo. En caso de alguna falla, avería o desperfecto, deberán dar aviso de inmediato al departamento correspondiente, para solucionar el problema.

La violación a este precepto, dará derecho a CREO a sancionar al trabajador desde una amonestación por escrito, multa, reposición del valor de la reparación, o el visto bueno, según la gravedad de la falta, riesgos o consecuencias.

Art. 36.- El trabajador, conforme a las políticas quo para el caso posee CREO, está obligado durante su jornada de trabajo, a portar la identificación otorgada por CREO.

La violación a este precepto, dará derecho a CREO a sancionar al trabajador desde una amonestación por escrito, multa, según la re incidencia, o gravedad de la falta, riesgos o consecuencias.

Art. 37.- El trabajador que se desvinculare de CREO, deberá realizar la entrega del puesto de trabajo, a la persona para el efecto por el departamento de Recursos Humanos; firmar la correspondiente acta de entrega-recepción. Además, deberá entregar las correspondientes credenciales, llaves de equipos de oficina, implementos de trabajo y uniformes entregados por CREO.

Al desvincularse de CREO, deberá liquidar todas las cuentas pendientes que tuviere el trabajador con CREO y con las asociaciones profesionales a que perteneció.

La violación a este precepto, deberá derecho a la empresa a descontar de la liquidación, los valores correspondientes a los implementos u objetos no entregados, independientemente, de quedar libertad CREO, de iniciar las acciones legales pertinentes, contra el ex colaborador, por la apropiación indebida de bienes.

PROHIBICIONES A LOS EMPLEADOS

Art 38.- Dada la actividad de CREO, la información que manejan sus trabajadores, tanto con sistemas informáticos, como en los equipos de propiedad de CREO, se considera a los mismos, de exclusiva propiedad de CREO, por tanto, tiene el carácter de confidencial y reservada; quedando prohibido al trabajador, la utilización de los mismos para usos distintos de los establecidos y, o autorizados por CREO.

Toda petición o informe sobre este particular debe ser tramitado por escrito, a través del Representante Legal, o de la persona expresamente autorizada para ello por el Representante Legal.

Para asegurar, así mismo, la confidencia de la información y evitar el conflicto de intereses, ningún trabajador de CREO, podrá prestar servicios gratuitos o remunerados a otro Movimiento o Partido Político, mientras esté vigente su contrato de trabajo con CREO, salvo autorización del Representante Legal.

El trabajador que contravenga esta disposición dará derecho a CREO a solicitud el correspondiente visto bueno contra el trabajador.

Art 39.- Está prohibido al trabajador, cometer actos que signifiquen o

representen abuso de confianza, fraude, o cualquier acto reñido con las leyes, las buenas costumbres y que representen falta de probidad.

El trabajador que viole la presente prohibición dará derecho a CREO, a solicitar el correspondiente Visto Bueno, independientemente de las demás acciones legales a que tuviere derecho CREO a intentar por tales hechos contra el trabajador o ex colaborador según sea el caso.

Art. 40.- Este prohibido al trabajador, promover a participar en cualquier manera de suspensiones arbitrarias de trabajo durante la jornada respectiva de labores.

El trabajador que viole la presente prohibición, dará derecho a CREO, a solicitar el correspondiente Visto Bueno, independientemente de las demás acciones legales a que tuviere derecho CREO a intentar por tales hechos.

Art. 41.- Este prohibido al trabajador, sin previa autorización por escrito, del Representante Legal de CREO, o de su delegado; a transmitir, revelar o entregar datos o información que conozca por las funciones que desempeña.

El trabajador que viole este precepto, dará derecho a CREO a aplicar las sanciones contenidas en el presente Reglamento Interno de trabajo.

Art. 42.- Está prohibido al trabajador, alterar, suplantar, sustraer o destruir registros, comprobantes y otros documentos de CREO.

El trabajador que viole la presente disposición dará derecho a CREO, a solicitar el correspondiente Visto Bueno.

Art 43.- El trabajador este prohibido de firmar o tornarse el nombre de CREO, sin autorización escrita del Representante Legal, o su delegado.

El trabajador que viole la presente disposición, dará derecho a CREO, a solicitar el correspondiente Visto Bueno.

Art 44.- El trabajador este prohibido a ejecutar cualquier acto que cause daño a las pertenencias de CREO, tales como maquinarias, automotores, sistemas operativos, sistemas informáticos, sistemas de comunicación, etc.; o que pongan en riesgo la seguridad e higiene del personal, funcionarios de CREO y público en general.

El trabajador que viole la presente disposición, dará derecho a CREO, a solicitar el correspondiente Visto Bueno.

Art.45.- El trabajador este prohibido a introducir a las dependencias de CREO, o en aquellas donde este organice eventos a actividades, sustancias psicotrópicas, alcohol o estupefacientes; o presentarse a laborar bajo la influencia de tales sustancias.

El trabajador que viole la presente disposición, dará derecho a CREO, a solicitar el correspondiente Visto Bueno.

Art. 46.- Este prohibido al trabajador, tomar o disponer arbitrariamente de los bienes de CREO, on actividades o fines distintos a los propios de este, o a los cuales se destinado.

El trabajador que viole la presente disposición, dará derecho a CREO, a solicitar el correspondiente Visto Bueno.

Art. 47.- Esta prohibido al trabajador, prestar sus servicios ya sea a título oneroso o gratuito, en otros Movimientos o partidos políticos, lo cual produce conflicto de intereses.

El trabajador que viole la presente disposición, dará derecho a CREO, a solicitar el correspondiente Visto Bueno.

Art 48.- Este prohibido al trabajador, propiciar peleas con compañeros, funcionarios, clientes, prestadores de servicio, etc., dentro de las instalaciones de CREO, o en instalaciones donde se estén realizando actividades a nombre de CREO.

El trabajador que viole fa presente disposición, dará derecho a CREO, a solicitar el correspondiente Visto Bueno.

Art. 49.- Este prohibido al trabajador, destruir de forma premeditada, o negligente, los bienes de CREO, o de aquellos lugares fuera de las instalaciones de la misma, donde realice alguna actividad, sea este cultural, recreacional, educativa, política, etc.

El trabajador que viole la presente disposición, dará derecho a CREO, a solicitar el correspondiente Visto Bueno.

Art.50.- Este prohibido al trabajador, a insubordinarse; esto es, a negarse a obedecer una orden razonable dada por el superior. De igual forma le este interferir en el cumplimiento de las labores u órdenes dadas, a otros trabajadores de CREO; siempre que las ordenes no transgredan norma legal alguna.

El trabajador que viole la presente disposición, dará derecho a solicitar el correspondiente Visto Bueno.

Art. 51.- Este prohibido al trabajador, portar arenas dentro de las instalaciones de CREO, a en lugares donde este se encuentre desarrollando alguna actividad; más aún si el trabajador no cuenta con la debida autorización de la autoridad pertinente.

El trabajador que viole la presente disposición, dará derecho a CREO, a solicitar el correspondiente Visto Bueno.

Art. 52.- Este prohibido al trabajador, sin la debida autorización del departamento de Recursos Humanos, ingresar a las instalaciones de CREO, fuera de su horario de trabajo.

El trabajador quo viole la presente disposición, dará derecho a CREO, a solicitar el correspondiente Visto Bueno.

Art. 53.- Este. prohibido al trabajador, utilizar lenguaje ofensivo hacia sus compañeros, subalternos, superiores, etc.

La violación a este precepto, dará derecho a CREO, a sancionar al trabajador desde una amonestación par escrito, multa o el visto bueno, según la reincidencia, o gravedad de la falta, riesgos a consecuencias.

Art. 54.- Este prohibido al trabajador fingir enfermedad u otra condición física. La violación a este precepto, dará derecho a CREO, a sancionar al trabajador desde una amonestación por escrito, multa o el visto bueno, según la reincidencia, o gravedad de la falta, riesgos o consecuencias.

Art. 55.- Este prohibido al trabajador, alterar los turnos de trabajo, encargarlos a terceras. La violación a este precepto, dará derecho a CREO, a sancionar al trabajador desde una amonestación par escrito, multa o el visto bueno, según la re incidencia, o gravedad de la falta, riesgos a consecuencias.

Art 56.- Este prohibido al trabajador, ocupar el tiempo de labores en asuntos particulares, ajenos a las labores propias de su actividad laboral.

La violación a este precepto, dará derecho a CREO, a sancionar al trabajador desde una amonestación por escrito, multa o el visto bueno, según la reincidencia, o gravedad de la falta, riesgos o consecuencias.

Art. 57.- Le está prohibido al trabajador, utilizar en asuntos personales las herramientas de trabajo, equipos de oficina, implementos, papelería, etc., que sean de propiedad o que tengan el logo de CREO.

La violación a este precepto, dará. derecho a CREO, a sancionar al trabajador desde una amonestación por escrito, multa o el visto bueno, seg6n la reincidencia, a gravedad de la falta, riesgos a consecuencias.

Art. 58.- Le está prohibido al trabajador, ingerir alimentos en sus puestos de trabajo y oficinas, y fuera de los horarias destinados para el efecto.

La violación a este precepto, dará derecho a CREO, a sancionar al trabajador desde una amonestación por escrito, multa o el visto bueno, según la reincidencia, o gravedad de la falta, riesgos o consecuencias.

Art. 59.- Le está prohibido al trabajador, Ilevar a cabo dentro del horario de labores o en las instalaciones de CREO, actos de comercio particulares, tales como: colectas, rifas, ventas, apuestas, etc.

La violación a este precepto, dará derecho a CREO, a sancionar al trabajador desde una amonestación por escrito el visto bueno, según la reincidencia, a gravedad de riesgos o consecuencias.

Art. 60.- Le está prohibido al trabajador, utilizar el teléfono, computadoras, servicio de Internet, celulares de CREO, en asuntos particulares. Salvo el caso de emergencia familiar, llamada que deberá ser la más corta posible.

Las emergencias familiares, podrán ser evaluadas como tal par el departamento de Recursos Humanos.

La violación a este precepto, dará derecho a CREO, a sancionar al trabajador desde una amonestación par escrito, multa o el visto bueno, según la reincidencia, o gravedad de la falta, riesgos o consecuencias.

DISPOSICION FINAL

Un ejemplar del presente Reglamento Interno de Trabajo, será entregado a cada trabajador de CREO, quien firmara su correspondiente recepción.

La exhibición del mismo, será vía Intra-rnet, por lo que los trabajadores podrán accesar al mismo a través del terminal asignado a él, abriendo el icono correspondiente identificado como Reglamento Interno. En tal virtud, ningún trabajador padre alegar desconocimiento de las normas contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de MOVIMIENTO CREO CREANDO OPORTUNDADES, LISTAS 21.

GLOSARIO DE TERMINOS

REINCIDENCIA: Se considerará reincidencia al cometimiento de la misma falta por más de una vez, dentro de un período de 30 días.



Ing. Chiriboga High Guido Alberto

Gerente General

C.I.: 090288232-3