



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO

REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE “RECICLAGUA AMBIENTAL” S.A. DE C.V.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las presentes condiciones, norman las relaciones laborales entre Reciclagua Ambiental S. A. de C. V. y los Trabajadores; se registran con el propósito fundamental de sancionar la garantía de sus derechos laborales, como son: el ingreso a laborar en Reciclagua Ambiental S. A. de C. V., la protección al salario, los niveles de estabilidad laboral y, el establecimiento de los derechos y obligaciones de las partes que intervienen previendo la participación de los trabajadores, sin cuya adhesión responsable, ningún propósito patronal, tiene garantizado el éxito.

Las presentes condiciones, se consideran un instrumento completo que permite definir de manera concreta, las relaciones bajo las cuales los trabajadores entablan su relación con la Empresa.

Las relaciones laborales se regirán por las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, las costumbres y los principios generales del derecho y la equidad.

En virtud de lo anterior Reciclagua Ambiental S. A. de C. V. en su carácter de sociedad mercantil con participación mayoritaria del Gobierno del Estado de México, cuyo propósito y objeto social están orientados a la prestación del servicio de tratamiento de aguas residuales de tipo industrial del corredor industrial Toluca – Lerma; aplicando para ello las disposiciones Federales, Locales y Municipales, colocándose como una Empresa única en su tipo en el Estado de México, al contar con los recursos humanos y materiales que aseguran y garantizan el adecuado saneamiento de aguas residuales de tipo industrial.

Reciclagua Ambiental S. A de C. V., ha crecido, se ha desarrollado y actualmente mantiene una presencia de servicios en el corredor industrial Toluca – Lerma, por ello es necesario reformar las condiciones de trabajo existentes; de sus Trabajadores, que permitan responder a las exigencias de nuestro tiempo.

El dialogo permanente y respetuoso, han sido los elementos que han permitido el vínculo de voluntades, entre Reciclagua Ambiental S. A. de C. V., los Trabajadores y la dirigencia sindical, para llevar a cabo la elaboración de las Condiciones, que regirán la vida laboral de sus Trabajadores.

Este instrumento refleja la voluntad de la Empresa, para encontrar nuevas vías que garanticen no solo los derechos de los propios trabajadores, sino también los mecanismos que mejoren el servicio con la calidad, eficiencia, eficacia y el profesionalismo que merecen y demandan nuestros contratantes.

El resultado de los avances logrados es el estricto respeto a los derechos de los Trabajadores, así como de los acuerdos establecidos con la delegación sindical, lo que ha permitido encontrar soluciones justas y viables a las demandas de los Trabajadores.

ANTECEDENTES

“EPCCA”, Empresa para la Prevención y Control de la Contaminación del Agua, en la zona de Toluca-Lerma y el Corredor Industrial; “EPCCA”, fue un Organismo Descentralizado del Gobierno del Estado de México, Constituido en virtud de su Ley de creación contenida en el Decreto número cuarenta expedido por la Honorable XLVI Legislatura de esta Entidad Federativa, publicado en la Gaceta del Gobierno, en fecha treinta y uno de enero de mil novecientos setenta y seis, teniendo como objetivo primordial el de prevenir, controlar, manejar y restaurar la contaminación de las aguas residuales de tipo industrial, así como en su caso, manejar y reutilizar las aguas tratadas.

Por Decreto número ciento sesenta y tres publicado en la “Gaceta de Gobierno” el día dos de octubre del mil novecientos noventa y seis, la “LII” Legislatura del Estado de México, **ABROGÓ** la Ley que creó a la “EPCCA” publicada en la Gaceta de Gobierno el treinta y uno de enero de mil novecientos setenta y seis por lo cual se decretó su liquidación ordenando la venta de sus activos.

Por Decreto del Ejecutivo del Estado de México de fecha 24 de marzo de 1998, publicado en la Gaceta del Gobierno el día 03 de abril de 1998, autorizo a la Secretaria de Administración aportar los activos que integraban el patrimonio del Organismo denominado “Empresa para la Prevención de y Control de la Contaminación del Agua en la Zona de Toluca, Lerma y el Corredor Industrial” (EPCCA), a favor de una Empresa de participación Estatal, denominada “RECICLAGUA” Sistema Ecológico de Regeneración de Aguas Residuales Industriales, S.A. de C.V.

Mediante instrumento número 1499 de la Notaría número 3 de Toluca, Ciudad Capital del Estado de México se hace Constar el contrato de sociedad mercantil denominada “RECICLAGUA” Sistema Ecológico de Regeneración de Aguas Residuales Industriales, S.A. de C.V.

Mediante instrumento número 2605 de la Notaría Pública Número 37 del Estado de México, con residencia en Toluca, Estado de México, se hizo constar la protocolización del Acta de la Quinta Asamblea Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad Mercantil antes señalada, por la cual, entre otras cosas, cambio su denominación social a la de “**RECICLAGUA AMBIENTAL**”, **S.A. DE C.V.**

El 18 de agosto de 1931 el Congreso de la Unión aprobó la Ley Federal del Trabajo.

El 01 de abril de 1970 el Congreso de la Unión **ABROGO** la Ley Federal del Trabajo del día 18 de agosto de 1931 y aprobó la nueva Ley Federal del Trabajo que entro en vigor el día 01 de mayo de 1970.

La **Ley** Federal del Trabajo establece en su título primero y tercero, los contenidos mínimos que fijan las **Condiciones Generales** de trabajo aplicables a los Trabajadores.

Lo señalado anteriormente solo puede alcanzarse cuando se establecen reglas de actuar precisas que permitan premiar y estimular a los Trabajadores que hacen de su labor una vocación de vida, así como sancionar con equidad a quienes las infringen.

La existencia de un Reglamento de **Condiciones Generales** de Trabajo permitirá, tanto a los Trabajadores como sus superiores, conocer y actuar dentro del marco de respeto integral en el que se inscriben sus derechos y obligaciones mutuas, y basar en ellos sus relaciones cotidianas de trabajo.

El Reglamento de **Condiciones Generales** de Trabajo provee el orden jurídico necesario para la exacta observancia de diversas disposiciones de mandato administrativo que, en muchas ocasiones, eran desconocidas o erróneamente interpretadas tanto por los Trabajadores como por los mandos medios y superiores.

Al establecer estas **Condiciones Generales** de Trabajo se están reconociendo a los Trabajadores, logros en materia de prestaciones sociales y económicas que su representación sindical demandó y obtuvo para ellos.

MARCO JURÍDICO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México.
- Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- Reglamento Interior del Instituto de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- Estatutos del Sindicato Único de los Trabajadores del Estado y Municipios.
- Manual General de Organización de Reciclagua Ambiental S. A. de C. V.
- Manual de Normas y Procedimientos de Desarrollo y Administración de Personal.
- Acuerdo por el que se establecen las Políticas, Bases y Lineamientos, en Materia de Adquisiciones, Enajenaciones, Arrendamientos y Servicios de las Dependencias, Organismos Auxiliares y Tribunales Administrativos del Poder Ejecutivo del Estado de México.
- Decreto del Ejecutivo del Estado de México de fecha 24 de marzo de 1998, publicado en la Gaceta de Gobierno el día 3 de abril de 1998, mediante el cual se autorizó a la Secretaría de Administración aportar los activos que integraban el patrimonio del organismo denominado “empresa para la prevención y control de la contaminación del agua en la zona de Toluca, Lerma y el corredor industrial” (E.P.C.C.A.), a favor de una empresa de participación estatal mayoritaria.
- Acta constitutiva número 1499 de la notaria número 3 de Toluca, Ciudad Capital del Estado de México, en donde se hace constar el contrato de sociedad mercantil denominada “Reciclagua, Sistema Ecológico de Regeneración de Aguas Residuales Industriales, S. A. de C. V.”
- Escritura pública número 2605 otorgada ante la notaría pública número 37 del Estado de México, con residencia en Toluca, estado de México, donde se hizo constar la protocolización del acta de la quinta asamblea extraordinaria de accionistas de “Reciclagua Sistema Ecológico de Regeneración de Aguas Residuales Industriales, S. A. de C. V.”, por la cual, entre otras cosas, cambió su denominación social a la de “Reciclagua Ambiental”, S. A. de C. V.”
- Convenio de prestaciones que celebra anualmente “Reciclagua Ambiental”, S. A. de C. V. y el Sindicato Único de Trabajadores de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del estado de México.

INDICE

EXPOSICION DE MOTIVOS

ANTECEDENTES

MARCO JURIDICO

TITULO PRIMERO

DE LAS DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO II

LOS REQUISITOS PARA EL INGRESO



CAPITULO III	LOS NOMBRAMIENTOS
CAPITULO IV	ALTA Y MOVIMIENTOS DE TRABAJADORES
CAPITULO V	DERECHO A AFILIARSE AL SINDICATO
CAPITULO VI	LA JORNADA DE TRABAJO
CAPITULO VII	LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO
CAPITULO VIII	LOS SUELDOS Y PRESTACIONES ECONOMICAS
TITULO SEGUNDO	LAS LICENCIAS, DESCANSO Y VACACIONES
CAPITULO IX	LAS LICENCIAS
CAPITULO X	LOS DESCANSOS
CAPITULO XI	LAS VACACIONES
TITULO TERCERO	DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.
CAPITULO XII	LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES
CAPITULO XIII	LAS OBLIGACIONES DE RECICLAGUA, S.A. DE C.V. Y UNIDADES ADMINISTRATIVAS
CAPITULO XIV	LOS RECONOCIMIENTOS POR DEDICACIÓN Y SUPERACIÓN EN EL TRABAJO
CAPITULO XV	LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y; RESCISION DE LA RELACION LABORAL
TITULO CUARTO	LAS ENFERMEDADES Y PROTECCION EN EL TRABAJO
CAPITULO XVI	LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, NO PROFESIONALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO
CAPITULO XVII	LOS EXAMENES MEDICOS
CAPITULO XVIII	PROTECCION A MENORES DE EDAD Y TRABAJADORAS GENERALES Y/O DE CONFIANZA EMBARAZADAS

T R A N S I T O R I O S

TITULO PRIMERO DE LAS DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES



Artículo 1. El presente Reglamento de **Condiciones Generales** de Trabajo es de observancia obligatoria para Trabajadores de “Reciclagua Ambiental” S.A. de C.V.

Artículo 2. Este Reglamento de **Condiciones Generales** de Trabajo tiene por objeto establecer las normas específicas bajo las cuales se desenvuelve la relación de trabajo entre los Trabajadores Generales, de Confianza, sindicalizados y “Reciclagua Ambiental” S.A. de C.V.

Artículo 3. Para los efectos de este Reglamento de **Condiciones Generales** de Trabajo se entiende por:

- I. **TRABAJADOR (ES).** - Se le denominara al Trabajador a la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio; de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.
- II. **RECICLAGUA.** - a “Reciclagua, Ambiental”, S.A. de C.V.”
- III. **JUNTA.** - A la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca.
- IV. **SINDICATO,** al Sindicato Único de Trabajadores de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de México.
- V. **LEY,** a la Ley Federal del Trabajo.
- VI. **LEY DE SEGURIDAD SOCIAL,** a la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.
- VII. **ISSEMYM,** al Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios.
- VIII. **NORMATIVIDAD,** a la contenida en el Manual de Normas y Procedimientos de Desarrollo y Administración de Personal.
- A. **CONVENIO.** – Al Convenio de prestaciones que celebra anualmente “Reciclagua Ambiental”, S. A. de C. V. y el Sindicato Único de Trabajadores de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de México.
- IX. **CONDICIONES GENERALES,** a este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores Generales, de Confianza y Sindicalizados de “Reciclagua, Ambiental” S.A. de C.V.

Para los efectos de este reglamento no se considerarán Trabajadores a las personas sujetas a un contrato civil o mercantil.

Artículo 4. La relación de trabajo entre **RECICLAGUA** y sus Trabajadores se tiene establecida mediante contrato o por cualquier otro acto que tenga como consecuencia la prestación personal subordinada del trabajo y la percepción de un sueldo.



Artículo 5. La duración de la relación laboral con los Trabajadores, pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado

Artículo 6. Son Trabajadores los que prestan sus servicios en funciones operativas de carácter manual, material, administrativo, técnico, profesional o de apoyo; así como de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, como son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y los que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento realizando tareas asignadas por sus superiores o determinadas en los manuales internos de procedimientos o guías de trabajo.

Artículo 7. No es sujeto de estas **Condiciones Generales** El Servidor Público, cuyo nombramiento recaé en la denominación de “COORDINADOR EJECUTIVO”, de conformidad con lo establecido en el artículo 130 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.

CAPITULO II DE LOS REQUISITOS PARA EL INGRESO

Artículo 8. Para ingresar a laborar a RECICLAGUA, los aspirantes deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Ser de nacionalidad mexicana. Sólo podrán ser extranjeros cuando no existan nacionales que puedan desarrollar el servicio de que se trate; en este caso se deberá acreditar que el aspirante se encuentre autorizado por la Secretaría de Gobernación para el desempeño de actividades remuneradas, así como su correcta calidad migratoria;
- II. Estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- III. No tener incapacidad permanente que le impida el desempeño de sus labores;
- IV. No estar inhabilitado y contar con la constancia de no-inhabilitación expedida por la Secretaría de la Contraloría del Estado México, la que deberá ser tramitada por **RECICLAGUA**.
- V. Solicitud de empleo (original);
- VI. Certificado de antecedentes no penales (original);
- VII. Dos fotografías a color y/o blanco y negro, tamaño infantil recientes;
- VIII. Acta de nacimiento (original y copia);
- IX. Comprobante de estudios (original y copia);
 - ✓ Certificado de Terminación y/o;
 - ✓ Título y cédula profesional.
- X. Afiliación al **ISSEMYM** (copia) (en caso de reingreso);



- XI. Cartilla de servicio militar (original y copia) (varón);
- XII. Comprobante de domicilio (original y copia);
- XIII. Dos cartas de recomendación (original);
- XIV. Certificado médico expedido por institución pública (original);
- XV. Clave única de registro de población (original y copia);
- XVI. Registro Federal de Contribuyentes (original y copia);
- XVII. Curriculum vitae (original);
- XVIII. Acuse de alta de manifestación de bienes (copia sólo para personal de enlace y apoyo, mandos medios y superiores; y aquellos que por el desarrollo de sus funciones lo requieran);
- XIX. Seguro de separación individualizado (copia) (solo personal de enlace y apoyo, mandos medios y superiores); y
- XX. Licencia de manejo vigente (original y copia) (para puesto de chofer).

Artículo 9. Los requisitos señalados en el artículo anterior deberán acreditarse mediante la presentación de los documentos correspondientes.

Artículo 10. Cuando dos o más solicitantes satisfagan en igualdad de circunstancias los requisitos para el ingreso se deberá preferir a;

✓ Los mexiquenses;

✓ Los que cuenten con mayor experiencia (académica y laboral) para la vacante a ocupar.

Artículo 11. Son requisitos para iniciar la relación laboral:

- I. Tener conferido el nombramiento o contrato respectivo;
- II. Rendir la protesta de ley; y
- III. Tomar posesión del cargo.

CAPITULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS Y/O CONTRATOS

Artículo 12. El nombramiento o contrato es el documento en virtud del cual se formaliza la relación jurídica laboral entre **RECICLAGUA** y los Trabajadores, y los obliga al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el mismo, en la **Ley**, en las presentes **Condiciones Generales** y las que sean conforme al uso y a la buena fe.

Iguals consecuencias se generarán para los Trabajadores, cuando la relación de trabajo se formalice a través de contrato o lista de raya.



Para los efectos de este artículo, las listas de raya surtirán sus efectos en forma individual para cada uno de los incluidos en ellas.

Artículo 13. RECICLAGUA. Expedirá por escrito los nombramientos y/o contratos correspondientes a las personas que ingresen, mismos que serán suscritos por el Coordinador Ejecutivo debiendo entregarse el original del mismo al Trabajador

Artículo 14. Ningún Trabajador podrá empezar a prestar sus servicios si previamente no le ha sido extendido el nombramiento y/o contrato, autorizado o se le ha incluido en las listas de raya, quedando estrictamente prohibido el ingreso al trabajo de personas con carácter de meritorias.

Artículo 15. Los nombramientos y/o contratos de los Trabajadores deberán contener:

- I. Nombre completo, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- II. Cargo para el que es contratado y fecha de inicio de sus servicios y lugar de adscripción.
- III. Carácter del nombramiento y/o contratación, así como la temporalidad del mismo;
- IV. Duración de la jornada de trabajo;
- V. Remuneración correspondiente al puesto;
- VI. Firma de la persona autorizada para emitir el nombramiento y/o contrato.

Artículo 16. El carácter del nombramiento y/o contrato podrá ser por tiempo indeterminado o por tiempo determinado; lo anterior de acuerdo a las siguientes definiciones.

- I. Son nombramientos por tiempo indeterminado los que se expidan con ese carácter para cubrir plazas presupuestales vacantes o de nueva creación;
- II. Son nombramientos por tiempo determinado aquellos en que se señale el término de la prestación del servicio; su origen puede corresponder a la necesidad de:
 - a) Cubrir interinamente la ausencia de un Trabajador nombrado por tiempo indeterminado;
 - b) Realizar labores en forma extraordinaria o en forma esporádica, cuando no se cuente con Trabajadores que puedan llevarlas a cabo; o
 - c) Llevar a cabo programas especiales por aumento de cargas de trabajo o rezago, plenamente justificados.

Artículo 17. El Trabajador sólo podrá tomar posesión del empleo y realizar la protesta de ley, cuando tenga conferido su nombramiento y/o contrato correspondiente.

Artículo 18. El nombramiento y/o contrato que se expida a un trabajador quedará sin efecto si éste no se presenta a tomar posesión del empleo conferido en la fecha señalada en el mismo, sin causa justificada.

Artículo 19. La relación laboral con los Trabajadores podrá establecerse adicionalmente, mediante



contrato de trabajo por tiempo u obra determinado, o bien con su inclusión en lista de raya. En estos casos, los aspirantes deberán cumplir con los requisitos que determine RECICLAGUA y presentar la documentación que acredite su cumplimiento.

Artículo 20. Sólo podrán contratarse Trabajadores bajo los regímenes establecidos en el artículo anterior cuando se cuente con recursos presupuestales aprobados y cuando el trabajo a realizar sea de carácter esporádico o extraordinario y no se cuente con Trabajadores nombrados por tiempo indeterminado que puedan realizar las actividades contratadas.

Artículo 21. Los Trabajadores contratados por tiempo u obra determinada o los incluidos en lista de raya tendrán los mismos derechos y obligaciones que aquellos a quienes se otorgó nombramiento y/o contrato y están sujetos a estas Condiciones Generales.

Artículo 22. La duración de la relación de trabajo en los casos señalados en el artículo 16, fracción II de éstas Condiciones Generales, será por el tiempo preciso que se establezca en el contrato de trabajo; mientras se realice la obra materia del mismo; o en tanto aparezca en la lista de raya, según corresponda.

CAPITULO IV DEL ALTA Y MOVIMIENTOS DE TRABAJADORES

Artículo 23. El alta de los Trabajadores es el inicio de la prestación de servicios previa satisfacción de los requisitos señalados en los artículos 8, 9, 10 y 11 de estas Condiciones Generales. El alta puede darse por ingreso, cuando es la primera ocasión en que la persona va a prestar sus servicios, o por reingreso.

Artículo 24. Para los efectos de estas Condiciones Generales, se entiende por movimiento de trabajadores todo cambio en el puesto, nivel, rango salarial o lugar de adscripción del trabajador general o de confianza mediante promoción, transferencia o permuta interna.

Artículo 25. El ingreso podrá efectuarse:

- I. En las plazas de última categoría de una rama, grupo o puesto, se haya o no registrado movimiento escalafonario el reglamento respectivo; y
- II. En las plazas de categoría superior de una rama de un grupo de puestos, cuando no existieren Trabajadores que reúnan los requisitos para ocupar el puesto, o cubrir interinamente puestos vacantes por licencia de su titular.

Artículo 26. Reingreso es la reanudación de los servicios de una persona que hubiera trabajado anteriormente en **RECICLAGUA**.

En este caso el reingreso podrá realizarse en el último grado de la escala escalafonaria o en el que ocupó por última vez, si **RECICLAGUA** y el **Sindicato**, en su caso, así lo dispusieren.

El ingreso o reingreso de los Trabajadores sólo podrá llevarse a cabo cuando éstos cumplan con los requisitos del puesto que se les pretende asignar, establecido en el Catálogo de Puestos correspondiente.

Artículo 27. Para los efectos de estas **Condiciones Generales**, la interrupción de uno o más días en la prestación de los servicios originada en alguna de las causas de terminación de la relación laboral, señaladas en los artículos 46 y 47 de la **Ley**, implica la pérdida de la antigüedad en la misma; la



antigüedad, en consecuencia, se computa desde la fecha del reingreso.

Artículo 28. Se considera promoción de puesto al hecho de que un Trabajador pase a ocupar un puesto al que corresponde un nivel salarial o categoría mayor al del puesto que ocupaba anteriormente.

Artículo 29. La promoción del puesto de los Trabajadores sólo podrá llevarse a cabo cuando éstos cumplan los requisitos del puesto que se les pretende asignar, establecidos en el Catálogo de Puestos.

Artículo 30. Se considera cambio de rango el que a un Trabajador que labora bajo el régimen de horario de nueve horas diarias y cuarenta y cinco semanales, se le asigne un rango superior, desempeñando el mismo puesto y sin que se modifique el nivel salarial del mismo.

Artículo 31. Se entiende por democión el que un Trabajador pase a ocupar un puesto de menor categoría y nivel salarial.

Artículo 32. La democión de Trabajadores sólo puede originarse en situaciones extraordinarias, con acuerdo expreso del Trabajador y del sindicato, en su caso, y siempre y cuando medie renuncia al cargo actual, bajo las siguientes circunstancias:

- I. Por desaparición del área de trabajo;
- II. Por desaparición de la función que realiza el Trabajador; o
- III. Por comprobarse de manera fehaciente que el Trabajador no cuenta con conocimientos; aptitudes y experiencia para desempeñar el cargo que tiene asignado.

CAPITULO V DEL DERECHO A AFILIARSE AL SINDICATO

Artículo 33. Los Trabajadores que ocupen cargos así determinados en el Catálogo de Puestos, tendrán derecho a solicitar, a través del Sindicato, su afiliación al mismo, después de seis meses de prestar sus servicios de manera ininterrumpida siempre y cuando la plaza haya sido calificada previamente como sindicalizada entre el **Sindicato** y **RECICLAGUA** de acuerdo a lo establecido en el Convenio Sindical.

Artículo 34. A los Trabajadores que se afilien al Sindicato por lo señalado en el artículo 33 de estas **Condiciones Generales**, les serán aplicados los descuentos a sus percepciones que por concepto de cuota el **Sindicato** haya determinado.

Artículo 35. El **Sindicato** propondrá candidatos para ocupar las plazas sindicalizadas que queden vacantes después de haberse aplicado el escalafón, quienes deberán cubrir los requisitos de ingreso a **RECICLAGUA** y si transcurridos cinco días hábiles desde la fecha en que la plaza quedó vacante o se creó, o bien, presentados tres candidatos si ninguno de ellos cumplen los requisitos para ocupar el puesto, **RECICLAGUA** queda en libertad de cubrirlo con el candidato que sí lo satisfaga, de lo anterior deberá notificarse al Sindicato.

Artículo 36. Por ningún motivo podrá afiliarse al **Sindicato** un **Trabajador** que ocupe un puesto determinado como de confianza en la **Ley**, asimismo tampoco tendrán derecho a afiliarse al **Sindicato** los Trabajadores con nombramiento por tiempo determinado, los contratados por tiempo y obra determinado ni los incluidos en lista de raya.

Artículo 37. Los Trabajadores Generales afiliados al **Sindicato** podrán ocupar puesto de confianza. Para este efecto, podrán obtener licencia del **Sindicato** correspondiente y el resguardo de la plaza por parte de **RECICLAGUA** antes de ocupar dicho puesto.

CAPITULO VI DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 38. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el Trabajador está a disposición de RECICLAGUA para prestar sus servicios.

Artículo 39. La jornada de trabajo puede ser diurna, nocturna o mixta, conforme a lo siguiente:

- I. Diurna, la comprendida entre las seis y las veinte horas;
- II. Nocturna, la comprendida entre las veinte y las seis horas; y
- III. Mixta, la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario, se considerará como jornada nocturna.
- IV. La jornada de trabajo podrá ser de 7, 8 y 9 horas de acuerdo a los rangos que establece la **Normatividad**.

Artículo 40. Por cada cinco días de trabajo el Trabajador disfrutará de dos días de descanso con goce de sueldo íntegro de preferencia sábado y domingo. En estos casos, la jornada normal de trabajo podrá ser continua o discontinua, entendiéndose por ello lo siguiente:

- I. La jornada continua podrá ser de siete, ocho o nueve horas; y
- II. La jornada discontinua es aquella que se interrumpe por una hora o más; ésta será siempre de nueve horas, salvo en los casos previstos en estas **Condiciones Generales**.
- III. Los horarios de trabajo para el personal que rola turnos serán los siguientes: y solamente para parte de personal de las áreas de Mantenimiento, Operación y Técnica turno mixto.

Primer turno de;	Lunes a domingo de 06 a 14 horas
Segundo turno de;	Lunes a domingo de 14 a 21 horas
Tercer turno de,	Lunes a domingo de 21 a 06 horas
Turno mixto de:	Lunes a domingo de 08 a 16 horas
Turno mixto de.	Lunes a domingo de 07 a 15 horas

Los retardos (del minuto 11 al 20 de la hora de entrada y salida) y faltas (inasistencias y después del minuto 21 de la entrada y salida) serán sancionadas de acuerdo a lo que establece la **Normatividad**.

Lo anterior no regirá en los siguientes casos:

- I. Cuando los días laborables o el horario de entrada y salida de los Trabajadores se rija por disposiciones especiales; y
- II. Cuando la jornada de trabajo sea por hora, alternada o por turnos.

Artículo 41. En las jornadas nocturnas no se ocupará a mujeres embarazadas o menores de dieciséis años.

Artículo 42. En los casos de siniestro o riesgo inminente, en que peligre la vida del **Trabajador**, la de sus compañeros, la de sus jefes o superiores, o la existencia de **RECICLAGUA**, el Trabajador estará obligado a laborar un tiempo mayor al de la jornada máxima sin percibir salario doble, sino sencillo.

Artículo 43. Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo ordinario, dichas horas serán consideradas como extraordinarias y no podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana, pagándose el doble del salario asignado para las horas de jornada ordinaria.

Artículo 44. Cuando haya necesidad de laborar mayor número de horas extraordinarias a las señaladas en el artículo anterior, **RECICLAGUA** deberá obtener la conformidad expresa del trabajador general.

Artículo 45. El trabajo extraordinario y lo que establece el artículo anterior sólo se autorizará y pagará cuando los Trabajadores lo realicen previa orden por escrito de su jefe inmediato superior expresamente autorizado para ello por la Gerencia Correspondiente.

Artículo 46. Los Trabajadores, tanto aquéllos con nombramiento por tiempo determinado como los que tiene contrato por tiempo indeterminado, se sujetarán a los horarios especiales que determine **RECICLAGUA** de acuerdo con las necesidades del servicio.

RECICLAGUA podrá modificar total o parcialmente los horarios a que se refiere ésta cláusula, de conformidad con el **Sindicato**, en su caso, sin que se excedan los máximos legales, dando aviso a los Trabajadores al menos con ocho días naturales de anticipación. Asimismo, **RECICLAGUA** informará a los Trabajadores, los horarios a que quedarán sujetos.

Artículo 47. Los Trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 30 minutos de descanso dentro de su jornada de trabajo; cuyo horario les será informado por el Jefe de Departamento al que estén adscritos.

Artículo 48. Para llevar un debido control de la asistencia y puntualidad de los Trabajadores, éstos estarán obligados a registrar, tanto la entrada como la salida a sus labores, en su tarjeta de control; para este efecto deberán utilizar el reloj checador y no podrán registrar su asistencia y puntualidad en otra tarjeta que no sea la suya.

Los Trabajadores tienen la obligación de firmar dichas tarjetas el primer día de labores de cada mes.

Se exceptúa del control de puntualidad y asistencia a los Trabajadores ubicados con nivel superior al 24.

Artículo 49. Todos los Trabajadores al servicio de **RECICLAGUA** deberán iniciar y terminar sus labores en el área de trabajo con toda puntualidad. Queda estrictamente prohibido utilizar las horas de trabajo para asearse y cambiarse de ropa, debiendo hacer esto fuera de la jornada de trabajo.



Artículo 50. Los Trabajadores sólo podrán abandonar su área de trabajo o las instalaciones de **RECICLAGUA** a las horas establecidas. Cuando, por motivos graves o situaciones personales debidamente justificadas, se vean obligados a hacerlo, para tal efecto deberán solicitar previamente autorización de su superior inmediato y recabar el visto bueno de la Gerencia correspondiente.

El tiempo no laborado será descontado de las percepciones de los Trabajadores a menos que exista autorización en contrario por parte de la Gerencia correspondiente.

Artículo 51. La jornada de trabajo se computará desde que el Trabajador marque su tarjeta de asistencia y concluirá a la hora determinada como salida, de acuerdo al artículo 48 de estas **Condiciones Generales**.

Artículo 52. En el supuesto de fallas en el sistema de control de puntualidad y asistencia (reloj), que impidieran comprobar las mismas, el vigilante en turno será la persona autorizada para asentar por escrito la hora de entrada o salida en la tarjeta de control de asistencia.

Artículo 53. A la entrada y salida de sus labores, todos los Trabajadores deberán presentar su credencial de identificación, durante la jornada de labor y mientras permanezcan en el interior de las instalaciones o áreas de trabajo, esta debe de estar en todo momento a la vista.

Dicha identificación será proporcionada por **RECICLAGUA** y, en caso de extravío, el Trabajador dará aviso de inmediato al Departamento de Recursos Humanos para que se le proporcione un duplicado quedando a cargo del Trabajador el importe de dicha credencial, cuyo monto deberá serle informado oportunamente.

Artículo 54. Cuando los Trabajadores acudan para atención médica por parte del **ISSEMYM**, durante la jornada laboral, deberá presentar el comprobante oficial expedido por esa institución.

Los Trabajadores no podrán salir de las instalaciones de **RECICLAGUA** portando su equipo de seguridad.

CAPITULO VII DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

Artículo 55. Para proporcionar sus servicios con la calidad, atención y eficiencia que esperan los usuarios de sus servicios, los Trabajadores adscritos a **RECICLAGUA** deberán realizar las labores que tienen encomendadas con la debida intensidad, calidad, atención y amabilidad, sujetándose en general a las Leyes y demás disposiciones reglamentarias, a las presentes **Condiciones Generales** y a la dirección y orientación de sus superiores.

Artículo 56. Se entiende por intensidad del trabajo, el grado de energía, decisión y empeño que el Trabajador aporta como acto de su voluntad para el desempeño de las funciones que le han sido encomendadas, dentro de su jornada de trabajo.

La Intensidad se determinará por la medida de los resultados obtenidos en el desarrollo de las labores encomendadas a cada Trabajador, considerando el grado de dificultad de las mismas.

La intensidad del trabajo deberá ser la que racional y objetivamente pueda desarrollar una persona apta y competente, durante la jornada establecida para la prestación del servicio.

Artículo 57. La calidad de trabajo está determinada por el cuidado, oportunidad, eficiencia y esmero con que se ejecuten las funciones o actividades a desarrollar de acuerdo al cargo conferido, con apego



a los procedimientos e instructivos del departamento que corresponda.

Artículo 58. Se entiende por calidad de trabajo el conjunto de cualidades que debe imprimir un Trabajador a sus labores y el nivel de profesionalismo con que las realice, entendido éste como la aplicación de sus conocimientos y aptitudes para el logro de resultados y, en su caso, de la satisfacción del usuario por el servicio recibido; tomando en cuenta la prontitud, pulcritud, esmero, responsabilidad y apego a las normas con que se preste.

Artículo 59. La intensidad y la calidad de trabajo de los Trabajadores deberán ser evaluadas periódicamente.

Artículo 60. Deberán realizarse acciones coordinadas y sistemáticas para brindar a los Trabajadores la posibilidad de asistir a eventos de capacitación y desarrollo que les permitan, además de mejorar la intensidad y calidad de su trabajo, su superación personal. En su caso, se deberá otorgar a los Trabajadores la constancia que proceda.

Artículo 61. Para regular todo lo relativo a la capacitación y desarrollo de Trabajadores se estará a lo que disponga el reglamento en la materia.

Artículo 62. En el desarrollo de sus labores, los Trabajadores respetarán las indicaciones de los Mandos Medios y Superiores de **RECICLAGUA**

Artículo 63. Los Trabajadores están obligados a ayudarse mutuamente en el desempeño de los trabajos que se les encomienden, cuanto éstos deban realizarse por dos o más personas, así como el ejecutar debidamente aquéllos que **RECICLAGUA**, asigne.

Artículo 64. Los jefes de cada departamento asignarán a cada Trabajador la actividad que deba realizar para el correcto desempeño de su puesto y le indicarán la forma, el tiempo, eficiencia y esmero requeridos.

Artículo 65. Queda estrictamente prohibido a los Trabajadores, entorpecer el desarrollo del trabajo que están desempeñando sus compañeros, ya sea por actos de omisión o provocación intencional.

Artículo 66. Los Trabajadores están obligados a comunicar a su Jefe Inmediato las deficiencias, errores y omisiones de sus compañeros de trabajo que por descuido o negligencia cometan en el desempeño de sus funciones.

CAPITULO VIII DE LOS SUELDOS Y PRESTACIONES ECONOMICAS.

Artículo 67. El sueldo integrado mensual es la retribución que se paga al Trabajador por los servicios prestados, el cual se establece en los tabuladores y Catálogos de Puestos.

Artículo 68. El sueldo integrado se conforma de:

- I. Sueldo base, que corresponde específicamente a cada nivel salarial del tabulador; y
- II. Gratificación, que define el rango del nivel salarial correspondiente, en razón del tiempo laborado, la intensidad y la calidad del trabajo, de cada **Trabajador**.

Artículo 69. Los Trabajadores de **RECICLAGUA** que laboren nueve horas diarias, esto es, cuarenta y



cinco horas semanales, deberán ingresar a prestar sus servicios en el rango 2 del tabulador operativo. De acuerdo con las evaluaciones que sus superiores realicen, en las que se deberán calificar, entre otros factores, la intensidad y calidad de su trabajo, podrá asignárseles el rango 3 o 4 del tabulador, de conformidad con la normatividad establecida.

Artículo 70. Los Trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual en forma proporcional al tiempo trabajado durante el año calendario libre de gravamen, el cual estará comprendido en el presupuesto de egresos.

Artículo 71. Por cada cinco años de servicio efectivos prestados, los Trabajadores tendrán derecho al pago mensual de una prima por permanencia en el servicio.

Artículo 72. Los Trabajadores que en su caso les apliqué y que no hagan uso de alguno de los días económicos a que tienen derecho, conforme lo señalado en el artículo 86 fracción VI de estas Condiciones Generales, tendrán derecho al pago de los días económicos no disfrutados, siempre y cuando desempeñen efectivamente su puesto, de conformidad con lo establecido en el Convenio Sindical.

Artículo 73. De conformidad con lo convenido con el **Sindicato**, se destinará una cantidad presupuestal para otorgar becas a hijos de trabajadores afiliados al mismo. Las características para su otorgamiento y la forma de pago de dichas becas se establecerán anualmente entre las partes, a través del Convenio Sindical.

Artículo 74. A los trabajadores que obtengan del **ISSEMYM** dictamen para Pensión por Jubilación, Pensión por Retiro por Edad y Tiempo de Servicios Pensión por Inhabilitación o Pensión de Retiro en Edad Avanzada, se les otorgará por única vez, una Prima de Jubilación, cuyo monto será acordado anualmente con el Sindicato; los requisitos para su otorgamiento serán establecidos en el Convenio Sindical.

Artículo 75. RECICLAGUA y el **Sindicato** acordarán anualmente, el monto de un Seguro de Vida que se pagará a los beneficiarios de los trabajadores generales que fallezcan estando en el servicio. Se considerarán como beneficiarios del mismo a aquéllos que formalmente hayan sido designados por el trabajador ante el **ISSEMYM** y a falta de designación expresa que en su momento no haya realizado el Trabajador; en caso de no existir esta designación, a quienes acrediten tener derecho al pago correspondiente mediante resolución judicial.

Artículo 76. Los Trabajadores que optaren por separarse del trabajo habiendo cumplido, como mínimo, quince años en el mismo, tendrán derecho al pago de una prima de antigüedad consistente en el importe de doce días de sueldo base, por cada año de servicios prestados.

Esta prima se pagará, igualmente, en caso de muerte o rescisión de la relación laboral por causas no imputables al Trabajador, cualquiera que sea su antigüedad.

En caso de muerte del Trabajador, la prima se pagará a sus beneficiarios, que expresamente haya designado; y a falta de designación expresa a quienes acrediten tener derecho al pago correspondiente mediante resolución judicial.

Artículo 77. En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones a que se refieren los artículos 91, 92, 93, 94, 95 y 96, de estas **Condiciones Generales**, los Trabajadores recibirán sueldo íntegro.

Los Trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo tendrán derecho al pago adicional de un 25% sobre el monto de su sueldo base presupuestal de los días ordinarios de trabajo.



Los Trabajadores que, conforme al artículo 94 de estas **Condiciones Generales**, tengan derecho a disfrutar de los dos periodos vacacionales en el año, en el entendido de que el primer periodo vacacional se tomara en dos etapas de cinco días hábiles cada uno y el segundo periodo de diez días hábiles percibiendo una prima consistente en veinticinco días de sueldo base, doce días y medio pagaderos en la primera quincena de julio y doce días y medio pagaderos conjuntamente con la segunda quincena de diciembre.

No se tendrá derecho a recibir la prima vacacional cuando no se haya generado el derecho a gozar de las vacaciones correspondientes de conformidad con lo establecido en el artículo 94 de estas **Condiciones Generales**.

Artículo 78. El sueldo de los Trabajadores no es susceptible de embargo administrativo.

Artículo 79. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al sueldo de los Trabajadores por concepto de:

- I. Gravámenes fiscales relacionados con el sueldo;
- II. Deudas contraídas con **RECICLAGUA** por concepto de anticipos de sueldo, pagos hechos en exceso;
- III. Cuotas sindicales;
- IV. Descuentos ordenados por el **ISSEMYM**, con motivo de cuotas y obligaciones contraídas con éste por los Trabajadores;
- V. Faltas de puntualidad o de asistencia injustificadas;
- VI. Pensiones alimenticias ordenadas por la autoridad judicial; o
- VII. Cualquier otro convenio con instituciones de servicios y aceptado por el Trabajador.

El monto total de las retenciones o deducciones no podrá exceder del 30% de la remuneración total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones IV y VI de este artículo.

Artículo 80. Será nula la cesión de sueldos que se haga en favor de terceras personas.

Artículo 81. Los sueldos deberán pagarse personalmente al Trabajador o la persona que designe como apoderado legal para que los reciba en su nombre, previa carta poder debidamente requisitada.

Artículo 82. Para el cálculo de las prestaciones económicas que se establecen en estas **Condiciones Generales** con referencia al sueldo base, deberá aplicarse la fórmula siguiente:

- ✓ Sueldo base $\frac{\text{Presupuestal mensual}}{30.4} = \text{Sueldo base diario}$

TITULO SEGUNDO DE LAS LICENCIAS, DESCANSOS Y VACACIONES

CAPITULO IX DE LAS LICENCIAS.



Artículo 83. Los Trabajadores podrán disfrutar de dos clases de licencias: sin goce de sueldo y con goce de sueldo.

Artículo 84. Las licencias sin goce de sueldo se concederán a los Trabajadores cuando:

- I. Sean postulados como candidatos a cargos de elección popular, desde la fecha en que se registren como tales, hasta aquélla en que les sea notificado oficialmente el resultado de la elección.
- II. Hayan resultado electos para ocupar un cargo de elección popular, desde la fecha de su protesta al mismo hasta la conclusión, por cualquier causa del encargo;
- III. La solicite para atender asuntos de carácter particular, bajo las siguientes modalidades:
 - a) Hasta por treinta días al año, a quienes tengan tres años consecutivos de servicio;
 - b) Hasta por sesenta días al año, a quienes tengan un mínimo de cinco años de servicios consecutivos; y
 - c) Hasta por ciento ochenta días al año, a los que tengan una antigüedad mayor de ocho años de servicios consecutivos.

Las licencias concedidas en los términos de este artículo no son renunciables, salvo que la plaza que ocupaban esté vacante, en cuyo caso el Trabajador podrá reintegrarse a laborar antes del vencimiento de la misma, siempre y cuando cuente con la autorización del Coordinador Ejecutivo.

En los casos a que se refiere la fracción II de este artículo, el Trabajador deberá remitir a la Gerencia de Tesorería, cada fin de año, comprobantes de que subsisten las causas que dieron origen a la licencia; de lo contrario ésta quedará automáticamente sin efecto y se considerará vacante la plaza correspondiente.

Artículo 85. El Trabajador deberá presentar la solicitud de licencia por escrito ante el Coordinador Ejecutivo. Las licencias sin goce de sueldo a que se refiere la fracción III del artículo 84 podrá concederse cuando se considere que este hecho no afecta la buena marcha del trabajo. Las solicitudes de licencia deberán ser resueltas en el término de cinco días hábiles contados a partir de aquél en que se recibió la solicitud o formato previsto. En todo caso, podrán disfrutarse de conformidad a lo establecido en el artículo 89 de estas **Condiciones Generales**.

En todos los casos deberá entregarse al Trabajador el oficio debidamente autorizado.

Artículo 86. Los Trabajadores según el caso que les aplique podrán disfrutar de licencias con goce de sueldo cuando:

- I. Sean electos como miembros del Comité Ejecutivo Estatal del **Sindicato**, por el tiempo que dure su mandato;
- II. Deban realizar trámites para obtener pensión por jubilación ante el **ISSEMYM**, por el término de dos meses calendario;
- III. Presentar examen profesional, por cinco días hábiles:



- IV. Contraiga nupcias por cinco días hábiles;
- V. Fallezca un familiar en línea directa en primer grado, de tres a cinco días conforme lo establece el convenio signado con el **Sindicato**;
- VI. Atender asuntos de carácter personal, hasta veintidós días hábiles en el año calendario, los cuales se denominarán “Días Económicos”, de conformidad con el convenio signado con el **Sindicato**, siempre que estén en funciones y desempeñen efectivamente su puesto.
- VII. Nacimiento de un hijo, hasta por cinco días.

Artículo 87. Además de las licencias señaladas en el artículo 86, se otorgará licencia con goce de sueldo a los Trabajadores en los siguientes casos:

- I. Por gravidez, a las trabajadoras generales y/o de confianza embarazadas, por un período de noventa días naturales: treinta antes de la fecha probable del parto y sesenta después de éste, o cuarenta y cinco antes y cuarenta y cinco después del mismo, a su elección y/o de acuerdo a la incapacidad que le expida el **ISSEMYM**;
- II. Durante el período de lactancia, que no excederá de seis meses, las trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios por día al final de la jornada, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos; y
- III. Por incapacidad médica producto de un riesgo de trabajo y/o enfermedad no profesional, durante el tiempo que subsista la imposibilidad de trabajar, hasta que se dictamine la inhabilitación del Trabajador y/o se actualice alguna causal de la Ley de Seguridad Social.

Si a los tres meses de haberse producido la incapacidad por riesgo de trabajo el Trabajador no está en aptitud de reincorporarse a sus labores, deberá solicitar al **ISSEMYM** que resuelva sobre el grado de su incapacidad.

En caso de que dicho instituto no dictamine su incapacidad permanente, el Trabajador deberá someterse a revisión cada tres meses en un período máximo de un año, término en que el **ISSEMYM** deberá emitir dictamen sobre el grado de incapacidad y, en su caso, **RECICLAGUA** deberá proceder de conformidad con la Ley y la Ley de Seguridad Social.

Artículo 88. Los Trabajadores que sufran enfermedades por causas ajenas al servicio, previa determinación que haga el **ISSEMYM**, tendrán derecho a que se les conceda incapacidad por enfermedad no profesional para dejar de concurrir a sus labores de conformidad con la Ley de Seguridad Social.

Si al vencer la licencia con goce de sueldo, medio sueldo o sin sueldo continúa la incapacidad, se prorrogará al Trabajador la licencia sin goce de sueldo hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas, a cuyo término se procederá a con la normatividad aplicable a la materia.

Artículo 89. Las licencias a que se refiere el artículo anterior solo se otorgarán mediante certificado de un Médico del **ISSEMYM**, bajo la normatividad establecida por este Instituto.



Artículo 90. Las licencias se disfrutarán a partir de la fecha en que se concedan siempre que se notifiquen al Trabajador antes de esta fecha; en caso contrario, el disfrute de la misma comenzará al recibir la notificación correspondiente. De conformidad con el artículo 84, de no resolverse en el término de cinco días hábiles, se considerará como concedida la licencia solicitada.

Artículo 91. Toda solicitud de prórroga de licencia deberá formularse antes del vencimiento de la licencia original, en el entendido de que de resolverse negativamente, el solicitante deberá reintegrarse a su plaza precisamente al término de la licencia.

CAPITULO X DE LOS DESCANSOS

Artículo 92. Los días de descanso semanales de que disfrutará el Trabajador por cada cinco días de trabajo serán preferentemente los sábados y los domingos. Podrán acordarse con el Trabajador una modificación sobre los mismos de acuerdo a la naturaleza y necesidades del servicio.

Artículo 93. Se considerarán días de descanso obligatorios los que señale el calendario oficial que la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de México; y que se publique en la “Gaceta del Gobierno” en el mes de diciembre de cada año.

CAPITULO XI DE LAS VACACIONES

Artículo 94. Se establecen dos períodos de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en el entendido de que el primer periodo vacacional se tomará en dos etapas de cinco días hábiles cada uno y el segundo periodo de diez días hábiles cuyas fechas se darán a conocer oportunamente en el calendario oficial de la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de México; y que se publique en la “Gaceta del Gobierno” en el mes de diciembre de cada año.

Artículo 95. Los Titulares podrán autorizar a los Trabajadores el disfrute de sus vacaciones en fechas distintas a las que establezca el calendario oficial como periodo ordinario, elaborando el rol de vacaciones escalonadas, siempre y cuando sea aceptado por los Trabajador.

Artículo 96. Los Trabajadores podrán gozar de su primer periodo vacacional sólo después de haber cumplido seis meses ininterrumpidos en el servicio. Posteriormente, podrán hacer uso de sus períodos de vacaciones ya sea en las fechas establecidas en el calendario oficial o fuera del mismo, de acuerdo a la modalidad de vacaciones escalonadas.

Artículo 97. Los Trabajadores que durante los períodos normales de vacaciones se encuentren con licencia por maternidad o enfermedad, podrán gozar, al reintegrarse al servicio, de hasta dos períodos vacacionales no disfrutados anteriormente por esa causa.

Artículo 98. Cuando un Trabajador, al estar disfrutando sus vacaciones, sea hospitalizado por enfermedad, tendrá derecho a que se le repongan los días de vacaciones en que prevalezca esta situación, ya que los mismos no se computarán en tanto termine el periodo de hospitalización.

Artículo 99. Durante los períodos de vacaciones se dejará personal de guardia para la tramitación de asuntos urgentes, para lo cual se seleccionará de preferencia a los Trabajadores que no tuvieren derecho a éstas.

En ningún caso, los Trabajadores que laboren en periodos vacacionales tendrán derecho a doble pago

de sueldo.

Artículo 100. Cuando por cualquier motivo el Trabajador no pudiere hacer uso de alguno de los períodos vacacionales en los términos señalados, se concederán dentro de los doce meses siguientes a la fecha de dicho período, en ningún caso, el Trabajador que no disfrutase de sus vacaciones podrá exigir el pago de sueldo doble sin el descanso correspondiente.

En todos los casos, deberá mediar autorización expresa para gozar del período vacacional correspondiente, en términos de la normatividad en la materia.

TITULO TERCERO DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

CAPITULO XII DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 101. Los Trabajadores tendrán los siguientes derechos:

I.- Que le sean aplicables en igualdad las disposiciones de las normas de trabajo que rigen en **RECICLAGUA**;

II.- Recibir la remuneración correspondiente por concepto de salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en **RECICLAGUA**;

III.- Recibir oportunamente los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo ser de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Tener asignado un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Recibir la debida consideración, absteniéndose de ser objeto de mal trato de palabra o de obra;

VI.- Obtener cada quince días, un recibo de pago con el número de días trabajados y del salario percibido;

VII.- Obtener cuando lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

VIII.- Se concederá 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 5° de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

IX.- Faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión



sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

X.- Tener conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XI.- A fin de lograr la alfabetización los trabajadores colaboraran con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos;

XII.- Recibir capacitación y adiestramiento, en los términos del Capítulo III Bis de este Título Cuarto de la Ley.

XIII. Desarrollar sus actividades en los talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán contar con las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

XIV. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;

XV. Disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios, de acuerdo con el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo;

XVI. Tener conocimiento en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;

XVII.- Al fomento de las actividades culturales y del deporte

XVIII.-A las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, y que se enteren los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XIX.-Permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

XX.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

XXI.- Ser tratados en forma respetuosa por sus superiores, iguales y subalternos, sin ninguna forma de discriminación en razón de religión, origen étnico, sexo, preferencia sexual o discapacidad física, y pleno respeto a sus derechos humanos;

XXII.- Gozar de los beneficios de la seguridad social en la forma y términos establecidos por la Ley de Seguridad Social;

XXIII.- Desempeñar únicamente las funciones propias de su encargo y labores conexas, salvo en los casos en que por necesidades especiales del servicio o por causas de emergencia se requiera la prestación de otro tipo de servicio;

XXIV.- Tratar por sí mismo o por conducto de su representación sindical, en su caso, los asuntos relativos al servicio;

XXV.- Recibir estímulos y recompensas conforme a las disposiciones legales;

XXVI.- Disfrutar de los descansos y vacaciones conforme a lo establecido en la **Ley** y en estas **Condiciones Generales**;

XXVII.- Obtener licencias con o sin goce de sueldo, de acuerdo con la **Ley** y estas **Condiciones Generales**;

Artículo 102. Son obligaciones de los Trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

X. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XI. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones;



XII. 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, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

XIII.- Manejar apropiadamente los documentos, correspondencia, valores y objetos que se le confíen con motivo de sus labores y no sustraerlos de su lugar de trabajo;

XIV.- Tratar con cuidado y conservar en buen estado el equipo, mobiliario y útiles que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo y no utilizarlos para objeto distinto al que están destinados e informar, invariablemente, a sus superiores inmediatos de los defectos y daños que aquellos sufran tan pronto como los adviertan;

XV.- Portar en lugar visible, durante la jornada laboral, el gafete de identificación expedido por **RECICLAGUA**;

XVI.- Utilizar el tiempo laborable sólo en actividades propias del servicio encomendado;

XVI BIS. - Atender las disposiciones relativas a la prevención de los riesgos de trabajo;

XVII.- Presentar en su caso, la manifestación de bienes a que se refiere la **Ley** de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios;

XVIII.- Rechazar gratificaciones que se le ofrezcan por dar preferencia en el despacho de los asuntos que tienen encomendados, por no obstaculizar su trámite o resolución, o por cualquier motivo que le sean ofrecidas.

Artículo 103. Está prohibido a los Trabajadores, por lo que será causa justificada de rescisión de la relación laboral:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves,



sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

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

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

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

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

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

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

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

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

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43 de la Ley; y

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

XVI.- Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del taller, oficina o centro de trabajo en general donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren;

Artículo 103 Bis. - El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 104. El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 102, o la consumación de las prohibiciones contenidas en el artículo 103, de estas **Condiciones Generales** se harán constar siempre en un acta circunstanciada que levantará el jefe inmediato del **trabajador**, en su presencia y ante la de dos testigos de asistencia y en su caso ante su representante sindical, para los efectos legales a que haya lugar.

CAPITULO XIII DE LAS OBLIGACIONES DE RECICLAGUA, S.A. DE C.V. Y UNIDADES ADMINISTRATIVAS

Artículo 105. Son obligaciones de **RECICLAGUA** a través de su Titular y sus unidades

administrativas:

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a Reciclagua;
- II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa;
- III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- V.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;
- VI.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- 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;
- VIII.- 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 5º de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- IX.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.
- X.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- XI.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
- XII. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;
- XIII.- Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;



XIV. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

XV. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;

XVI.- Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;

XVII.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XVIII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI de la Ley;

XIX.- Hacer las deducciones que correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 de la Ley, y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;

XX.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

XXI.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores.

XXII. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110 de la Ley, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXIII.- Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;

XXIV.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXV.- Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y

CAPITULO XIV DE LOS RECONOCIMIENTOS POR DEDICACION Y SUPERACION EN EL TRABAJO

Artículo 106. Los estímulos asociados a la puntualidad y asistencia de los Servidores Públicos tienen como objetivo reconocer su esfuerzo.

Artículo 107. Los Trabajadores que presenten puntualidad y asistencia perfecta en los períodos que se señalan, se harán acreedores a los siguientes estímulos:

- I. Durante el mes calendario, a un día de sueldo base.
- II. Durante un semestre (enero a junio, o julio a diciembre), a seis días de sueldo base; y
- III. Durante el año calendario (enero a diciembre), a un mes de sueldo base.

Artículo 108. Los requisitos que deben cumplir los Trabajadores para hacerse acreedores a los estímulos por puntualidad y asistencia, así como el procedimiento para su otorgamiento será el que se establezca en la normatividad respectiva.

CAPITULO XV DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 109. El incumplimiento de los Servidores Públicos con respecto de las obligaciones que les imponen la **Ley** y las presentes **Condiciones Generales**, o la infracción a las limitaciones que en ellas se establecen, y que no sean causal para la rescisión de la relación laboral, darán lugar a las siguientes sanciones:

- I. Apercibimiento,
- II. Amonestación; y
- III. Suspensión temporal de labores y funciones hasta por cinco días.

Estas sanciones se impondrán sin perjuicio de los casos de reincidencia, en cuyo evento se estarán a la diversa sanción correlativa señalada en este capítulo.

Artículo 110. Corresponde imponer las sanciones a que se refiere éste capítulo al Coordinador Ejecutivo y/o al Representante Legal previa instrucción del titular de Reciclagua Ambiental S. A. de C. V.

Artículo 111. Se entiende por apercibimiento la prevención verbal o que por escrito se haga al **Trabajador** con motivo de falta leve; o por falta de puntualidad y asistencia de acuerdo a lo siguiente:

- I. Por una falta de puntualidad injustificada en el mes calendario corresponderá un apercibimiento verbal.
- II. Por dos faltas de puntualidad injustificadas en el mes calendario corresponderá un apercibimiento escrito.

Artículo 112. Amonestación es una nota escrita que se registra en el expediente personal del **Trabajador** ante las omisiones o faltas siguientes:

- I. Por faltas injustificadas de puntualidad y asistencia en el mes calendario de acuerdo a lo siguiente:
 - a) Tres faltas de puntualidad.



- b) Una inasistencia.
- II. No ser respetuoso con sus superiores, compañeros, y subalternos;
- III. No tratar con cortesía y diligencia a los usuarios;
- IV. Hacer propaganda de eventos no institucionales dentro de **RECICLAGUA**;
- V. Dejar de concurrir a cursos de capacitación en que hubiese estado inscrito, salvo impedimento de fuerza mayor debidamente notificado;
- VI. No desempeñar sus labores con intensidad, cuidado y esmero apropiado;
- VII. Descuidar el manejo de documentos, correspondencia, valores y objetos que se les confien con motivo de su trabajo, cuando tal hecho no atañe a la comisión de un delito;

Artículo 113. Cuando las amonestaciones no excedan de tres en el año calendario, dejarán de tener efectos al siguiente año.

Artículo 114. Se impondrá suspensión temporal de labores y funciones de uno a cinco días, cuando se actualice cualquiera de los supuestos que se establecen en las fracciones V, VII y XI del artículo 103 de las presentes Condiciones.

La imposición de la sanción a que se refiere este artículo deberá ser comunicada personalmente y por escrito al trabajador, quien deberá firmar de enterado, en su caso ante la presencia de su representante sindical.

Artículo 115. Cuando se trate de la imposición de sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal de sueldo y funciones, el superior inmediato del **Trabajador**, al menos con nivel de jefe de departamento, levantará acta circunstanciada, haciendo constar los hechos y situaciones que dieron origen a la mismas, ante la presencia del afectado y de dos testigos de asistencia, en su caso, con la intervención del **Sindicato**, turnándose la documentación respectiva al Coordinador Ejecutivo para la resolución correspondiente.

Artículo 116. No podrá aplicarse medida disciplinaria alguna a los trabajadores sin previa investigación y comprobación de la falta cometida en la que se dé el derecho de audiencia al **trabajador** involucrado, citando, además, en su caso, al representante sindical.

Artículo 117. Las sanciones disciplinarias impuestas conforme a lo dispuesto en las presentes Condiciones Generales se aplicarán independientemente de las responsabilidades de carácter penal, civil, laboral, fiscal o administrativo en que incurra el **trabajador**, de acuerdo con las leyes respectivas.

Artículo 118. Las faltas o reincidencias en que incurra el **trabajador**, que no tenga sanción expresamente establecida en estas **Condiciones Generales**, pero análogas a las establecidas en la **Ley**, darán lugar a la sanción que determine el Coordinador Ejecutivo, escuchando al **Sindicato**, en su caso.

TITULO CUARTO DE LAS ENFERMEDADES Y PROTECCION EN EL TRABAJO



**CAPITULO XVI
DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES,
NO PROFESIONALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO**

Artículo 119. Con el objeto de proteger la salud y la vida de los trabajadores, así como de prevenir y reducir las posibilidades de riesgos de trabajo, se deberán establecer y mantener las medidas de seguridad e higiene y observar las disposiciones contempladas en la **Ley** y el Reglamento de Seguridad e Higiene.

Artículo 123. El Departamento de Recursos Humanos mantendrá un control y seguimiento efectivo de los casos de trabajadores que padezcan enfermedades no profesionales, enfermedades profesionales, así como de los accidentes que ocurran en el trabajo o a consecuencia del mismo, y que los incapaciten parcial o totalmente para el desempeño de sus labores; haciendo del conocimiento inmediatamente a la Unidad de Asuntos Jurídicos para proceder según sea el caso de conformidad con la normatividad aplicable a la materia.

Artículo 124. Previa comparecencia del trabajador al **ISSEMYM** por cualquier padecimiento o molestia que presente este, solicitara del Instituto los resultados de la valoración médica aplicada para que sean entregados inmediatamente a **RECICLAGUA**, en donde se dictaminará las limitaciones que éste presente para seguir desempeñando las labores que tenga asignadas o en su caso, emitirá el dictamen de algunas de las incapacidades que se encuentran contempladas en la Ley del Instituto.

Artículo 125. La inasistencia al trabajo por causa de enfermedad, tanto profesional como no profesional, deberá justificarse en todos los casos, con la constancia de incapacidad médica expedida por el **ISSEMYM**.

Artículo 126. Serán consideradas enfermedades de trabajo las previstas en los artículos 513 y 514 de la **Ley** Federal del Trabajo.

Artículo 127. Se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad de trabajo o profesional del Trabajador, aquélla en la que el **ISSEMYM** certifique el padecimiento como tal, debiendo éste el interesado (el Trabajador) comunicarlo a **RECICLAGUA** en un plazo no mayor de tres días hábiles.

Artículo 128. Al ocurrir un accidente de trabajo, el superior inmediato del **Trabajador**, o Gerente correspondiente, deberá procurar se proporcione de inmediato la atención médica que requiera el Trabajador y canalizarlo en caso de ser necesario al **ISSEMYM**; así mismo y previa calificación del Instituto de Salud, se deberá de dar aviso a la Autoridad Laboral para los trámites correspondientes de conformidad con la Ley. Invariablemente deberá constar acta circunstanciada calzada con las firmas de dos testigos debidamente identificados y de ser posible, la del accidentado.

Artículo 129. Cuando se trate de un accidente “in-itinere” esto es, en el trayecto que habitualmente utiliza el Trabajador para trasladarse desde o hacia su domicilio, hacia o desde su centro de trabajo, el informe de accidente de trabajo deberá presentarse dentro de las siguientes veinticuatro horas de haber sucedido los hechos.

Artículo 130. Para la calificación de los accidentes y enfermedades de trabajo, así como para la fijación de las indemnizaciones por riesgo de trabajo, se estará a lo que dictamine el **ISSEMYM**. En caso de muerte del **Trabajador** la indemnización se pagará a los beneficiarios en el orden y proporción en que hayan sido designados ante el **ISSEMYM**. En caso de no existir esa designación, dicha indemnización, se pagará a quien acredite tener derechos previa declaración judicial.

Artículo 131. Tanto si la atención prestada al accidentado fue proporcionada por un médico



particular como por un oficial del **ISSEMYM**, se le deberá solicitar el certificado de las lesiones que presentó el **Trabajador** como resultado del accidente.

Artículo. 132. En su caso, se harán del conocimiento del Agente del Ministerio Público de la jurisdicción local o federal, según corresponda; los accidentes ocurridos a alguno de los trabajadores de Reciclagua, una vez analizado el caso y que este lo amerite.

CAPITULO XVII DE LOS EXAMENES MEDICOS

Artículo 133. Los Trabajadores están obligados a someterse a los exámenes médicos que se estimen necesarios, en los siguientes casos:

- I. Antes de tomar posesión del empleo, para comprobar que gozan de buena salud y están aptos para el trabajo:
- II. Cuando se presuma que el **Trabajador** ha contraído alguna enfermedad infecto-contagiosa o este en contacto con personas afectadas con tales padecimientos, o que se encuentre incapacitado física o mentalmente para el trabajo:
- III. Cuando se sospeche que algún **Trabajador** concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sustancias medicamentosas:
- IV. A solicitud del **Trabajador** o de la Delegación Sindical, a efecto de que se certifique si padece alguna enfermedad profesional; y
- V. Cuando la naturaleza del trabajo lo aconseje.

Artículo 134. Los exámenes médicos y las medidas de prevención que se relacionan en el artículo anterior deberán de ser practicados por personal médico del **ISSEMYM**, y/o en caso de urgencia por alguna otra institución pública; para proteger la salud de los Trabajadores deberán de ser realizados dentro de las horas de trabajo, conforme al rol que se defina debiendo en todo caso avisarse a los Trabajadores con la debida anticipación señalándose lugar, hora, y día para los exámenes médicos.

Artículo 135. Es obligación del titular, de los mandos superiores y medios, así como de los trabajadores observar las medidas que se establezcan con relación a la seguridad e higiene y todas aquellas derivadas del reglamento en la materia.

Artículo 136. Es obligación del titular, así como de los mandos medios y superiores de **RECICLAGUA** y de los Trabajadores cumplir con las disposiciones que establezcan los programas internos de protección civil, para la prevención de situaciones de alto riesgo, siniestro o desastre, así como observar y cumplir con las necesarias para la salvaguarda y auxilio de personas y bienes en caso de que estas ocurran.

CAPITULO XVIII PROTECCION A MENORES DE EDAD Y TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Artículo 137. A las Trabajadoras embarazadas no podrán asignárseles tareas insalubres o peligrosas



ni jornadas excesivas que puedan poner en riesgo su salud o la del producto de la concepción. En su caso, deberá reubicárseles durante el embarazo. Asimismo, no podrá asignárseles jornada nocturna.

Artículo 138. Se consideran labores peligrosas o insalubres las que, por naturaleza del trabajo, por las condiciones químicas, físicas y biológicas del medio en que prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la **Trabajadora**.

Artículo 140. No podrán asignárseles, en ningún caso a los Trabajadores menores de edad funciones insalubres o peligrosas, o bien jornada nocturna.

TRANSITORIOS

ARTICULO PRIMERO. El presente Reglamento de **Condiciones Generales** de Trabajo surtirá efectos a partir de su registro y depósito en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca Estado de México.

ARTICULO SEGUNDO. Quedan sin efectos todas las disposiciones sobre esta materia que contravengan a lo establecido en el presente Reglamento.

ARTICULO TERCERO. Cualquier asunto en trámite se resolverá hasta su conclusión de conformidad con lo establecido en las disposiciones vigentes hasta antes de surtir efectos este Reglamento.

ARTICULO CUARTO. Para cualquier discrepancia en relación a lo establecido en el presente Reglamento, las partes podrán sujetarse supletoriamente a la **Ley** Federal del Trabajo, **Leyes** que se enuncian en el mismo, así como al propio Convenio Sindical vigente.

ARTICULO QUINTO. El presente Reglamento podrá ser modificado en cualquier momento por las partes, siempre y cuando exista la motivación y justificación, previos los trámites correspondientes y las partes estarán obligadas a revisar o modificar el mismo cada tres años.

Lerma de Villada, Estado de México a los quince días del mes de septiembre del dos mil dieciséis.

POR RECICLAGUA, AMBIENTAL S.A. DE C.V.

**ING. RUBÉN SAÚL BERNAL SALAZAR COORDINADOR
EJECUTIVO**

(RÚBRICA).

**M. en.H.P. GALO ANTONIO COLLADO RODRÍGUEZ
GERENTE DE TESORERIA**

(RÚBRICA).

**L.A.E. JUAN M. ZEPEDA SOBERANI
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**

(RÚBRICA).

APROBACION:

15 de septiembre de 2016

PUBLICACION:

[08 de marzo de 2017](#)

VIGENCIA:

El presente Reglamento de **Condiciones Generales** de Trabajo surtirá efectos a partir de su registro y depósito en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca Estado de México.