



Reglamento Interior de Trabajo formulado por la comisión mixta integrada por los **C.C. Francisco Javier Jiménez González, Juan Manuel González García y María de Lourdes Martínez Carbajal**, en representación del Consejo Directivo del **Comité Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Salamanca, Gto.**, y por los **C.C. Eduardo Zavala Silva, Ramón Humberto Salcido Campos y Edgar Gutiérrez Hernández**, como representantes del **Sindicato de Trabajadores y Empleados al Servicio del Comité Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Salamanca**, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 422, 423, 424, 424 Bis y 425 de la Ley Federal Del Trabajo, para regular las relaciones laborales entre el Comité Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Salamanca, Gto., y el personal a su servicio.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- El presente ordenamiento es de carácter general y de observancia obligatoria para todo el personal al servicio del Organismo Descentralizado de la Administración Pública Municipal denominado Comité Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Salamanca, Gto.

ARTÍCULO 2.- Las relaciones de trabajo entre el Comité Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Salamanca, Gto., y el personal a su servicio se regirán por:

- a) El Artículo 123 Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- b) La Ley Federal del Trabajo;
- c) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional
- d) Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios,
- e) El Contrato Colectivo de Trabajo que se encuentre vigente, para el caso de los trabajadores Sindicalizados;
- f) El Contrato Individual de Trabajo, para el caso de los trabajadores No Sindicalizados;
- g) El Reglamento de Seguridad e Higiene,
- h) El Presente Reglamento, y;
- i) Los acuerdos en materia de trabajo, emitidos por el Consejo Directivo del Comité Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Salamanca, Gto.

ARTÍCULO 3.- El objeto de este Reglamento es establecer un conjunto orgánico de disposiciones obligatorias para el Comité Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Salamanca, Gto., y el personal a su servicio, que promueva el desarrollo y regule las relaciones laborales al interior de este organismo Operador, teniendo como fines principales:

- I. Facilitar al Organismo la ejecución de trabajos encomendados a **"Los Trabajadores"**, procurando los medios para dirigir, ordenar, controlar y medir las labores que estos realizan;



- II. Delimitar y transparentar la aplicación de medidas disciplinarias dentro de este Reglamento, del Contrato Colectivo de Trabajo, de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios o la Ley Federal del Trabajo;
- III. Facilitar a "**Los Trabajadores**" el cumplimiento de sus obligaciones al fijarle las normas de conducta conforme a las cuales ejecutará sus labores.
- IV. Procurar que al interior de este Organismo se observe la disciplina debida, se ejecute el trabajo con la seguridad, calidad y productividad idónea, y en general se conserve la armonía y el buen trato en las relaciones entre las partes.
- V. Regular la capacitación y el desarrollo de "**Los Trabajadores**".

La vigencia de las presentes disposiciones es por tiempo indeterminado, consecuentemente no podrá modificarse, rescindirse, suspenderse o terminarse si no es voluntad de las partes, salvo lo previsto en el artículo 424 de la Ley federal del Trabajo.

ARTÍCULO 4.- Para los efectos del presente ordenamiento se entenderá por:

- a) "**EL CMAPAS**": Comité Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Salamanca, Gto., su "**Órgano de Gobierno**" y sus representantes legales.
- b) "**Órgano de Gobierno**": El Consejo Directivo del Comité Municipal de Agua Potable y alcantarillado de Salamanca, Gto., y sus representantes legales.
- c) "**El Sindicato**": El Sindicato de Trabajadores y Empleados al Servicio del Comité Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Salamanca, y sus representantes.
- d) "**La Ley**" La Ley Federal del Trabajo.
- e) "**La Ley de los Servidores Públicos**" Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.
- f) "**El Reglamento**" El conjunto de disposiciones regulatorias contenidas en el presente documento.
- g) "**El Reglamento de Seguridad e Higiene**". Conjunto de disposiciones para la prevención de riesgos de trabajo y procuración de la salud.
- h) "**Representantes del CMAPAS**" – Son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en "**EL CMAPAS**", y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con "**Los Trabajadores**".
- i) "**El Trabajador**": Toda persona física que desempeña un empleo, cargo o comisión, de índole material, intelectual o de ambos géneros dentro de "**EL CMAPAS**".
- j) "**Los Trabajadores**": Conjunto de personas físicas que desempeñan un empleo, cargo o comisión, de índole material, intelectual o de ambos dentro de "**EL CMAPAS**".
- k) "**El C.C.T.**": El Contrato Colectivo de Trabajo vigente, celebrado entre "**EL CMAPAS**" y "**El Sindicato**".
- l) "**Centro de Trabajo**": El área donde normalmente "**Los Trabajadores**" desempeñan sus labores, entendiéndose como tales: Las instalaciones de "**EL CMAPAS**" ubicadas en (Base1) Naranjos No 101 de la Colonia Bellavista; (Base31) en Río Madonte S/N esquina Cazadora Colonia Rinconada de la Paz; (Archivo) en Matamoros número 1207, Colonia Álamos; (Base 2) en Guerrero 108, Zona Centro; en Comunicación Poniente número 1110, colonia Santa Elena de la Cruz; (Archivo) en Rinconada de San Pedro S/N; (PTAR) en Libramiento carretero



a Celaya y Blvd. San Pedro esquina Estancia Encantada, Fracc. Las Estancias, de esta Ciudad de Salamanca Guanajuato.

- m) **"Lugar de Trabajo"**: Es el lugar donde **"El Trabajador"** debe desempeñar sus labores, acorde a la naturaleza de sus funciones.
- n) **"Subsidio por Incapacidad"**: Es la diferencia del salario diario menos el subsidio pagado por el Instituto Mexicano del Seguro social (IMSS) el cual paga **"EL CMAPAS"** como apoyo a **"El Trabajador"**
- o) **"Autoridades del Trabajo"**: Tribunal de Conciliación y Arbitraje con sede en la ciudad de Guanajuato, Guanajuato, y/o cualquier otra autoridad de carácter Laboral que se constituya en el futuro o en sede distinta que establezca la ley.
- p) **"Actas Administrativas"**: Son documentos elaborados por **"El CMAPAS"** que contienen las declaraciones, testimonios o confesiones firmadas de **"Los Trabajadores"**, testigos o personas involucradas que intervienen directa o indirectamente en un acto o acción relacionada a las relaciones laborales.
- q) **"Notas Informativas"**: Son documentos elaborados por **"Los Trabajadores"** que contienen las declaraciones, testimonios o confesiones firmadas de un acto o acción relacionada a las relaciones laborales.

ARTÍCULO 5.- Es facultad exclusiva de **"EL CMAPAS"** la contratación de su personal, sujetándose a las políticas y procedimientos autorizados por su **"Órgano de Gobierno"**, mismos que serán del conocimiento de **"Los Trabajadores"**.

ARTÍCULO 6.- **"EL CMAPAS"** hará llegar de manera personal a todos **"Los Trabajadores"** una copia de **"El Reglamento"**, y del **"Reglamento de Seguridad e Higiene"** para su conocimiento, cumplimiento y aplicación, por lo cual no se podrá aludir en favor de persona alguna, el desconocimiento de sus preceptos.

ARTÍCULO 7.- **"EL CMAPAS"** medirá la actuación y desempeño de su personal mediante la estructura de los sistemas de trabajo, los procesos, los procedimientos, actividades y controles que a su juicio considere convenientes, los cuales podrán ser modificados cuantas veces sea necesario por **"EL CMAPAS"**, para su mejor administración.

ARTÍCULO 8.- Todos **"Los Trabajadores"** de **"EL CMAPAS"** estarán obligados a ejecutar los trabajos con la intensidad, esmero y calidad para los cuales fueron contratados, de acuerdo a su capacidad, rango y especialidad, atendiendo siempre las instrucciones del Gerente de Área o del Supervisor responsable, quien estará obligado a distribuir las labores en forma equitativa en relación con las necesidades del área. Los **"Representantes del CMAPAS"** deberán proporcionar a su vez, un informe de los resultados de dichas acciones al Presidente del Consejo de ser requerido.

El **"Órgano de Gobierno"**, Los Gerentes, **"Representantes del CMAPAS"**, Coordinadores, Jefes, Supervisores de cada área y Representantes Sindicales están obligados a dar el buen ejemplo con acciones que demuestren su ética, moralidad, atención, amabilidad, disciplina, cortesía, y

[Handwritten signature]

J. Darío Zook Jcho

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



buenos modales en el trato con el personal a su cargo, dictando órdenes e instrucciones a sus subordinados con la claridad y firmeza que demanden las necesidades de "EL CMAPAS".

ARTÍCULO 9.- Todos los asuntos relacionados con la operación, supervisión, vigilancia, y auditoria de labores, serán tratados por el Gerente General y el Gerente del área interesada, considerando la opinión de los coordinadores, Supervisores y/o jefes de área, en caso de así resultar conveniente.

ARTÍCULO 10.- Las discrepancias que surjan con motivo de la Interpretación, aplicación, o contravención de "El Reglamento", "El Reglamento de Seguridad e Higiene" o "El C.C.T." serán sustanciadas por el Departamento de Recursos Humanos a petición del Gerente de Área, el coordinador, el supervisor y/o el jefe del área interesada que lo solicite mediante "Notas Informativas". El "Acta Administrativa" será levantada con la presencia de "El Trabajador" o "Los Trabajadores" involucrados, con la asistencia de "El Sindicato", tratándose de personal sindicalizado.

Las "Notas Informativas" de las acciones u omisiones, de "Los Trabajadores" en el desempeño de sus funciones, deberán ser canalizadas al Departamento de Recursos Humanos mediante su superior jerárquico o responsable del área en un lapso no mayor de 48 horas a partir de que se haya cometido el hecho o se dé la omisión, en el entendido que, de no canalizar el reporte, creará consecuencias por omisión a quien fuese responsable de realizarlo.

En caso de que un hecho u omisión sea realizado por el superior jerárquico o el responsable del área, el reporte podrá ser realizado por "El Trabajador" o "El Sindicato" directamente con el Departamento de Recursos Humanos para su pronta atención.

En todos los casos, "EL CMAPAS" levantará un "Acta Administrativa" mediante el Departamento de Recursos Humanos en la que se hará constancia de los hechos u omisiones que se investigan, lo que llevará a emitir un informe y, en conjunto con el Departamento Jurídico, propondrán una sanción correspondiente, misma que será puesta a disposición del "Órgano de Gobierno" para su dictamen y sanción.

El "Acta Administrativa" a que se refiere el párrafo anterior, deberán contener la comparecencia de "EL CMAPAS" mediante el Departamento de Recursos Humanos, la comparecencia de "Los Trabajadores", la intervención de "El Sindicato" y, de existir, de testigos.

De igual manera, deberán contener nombre, domicilio y puesto de "El Trabajador", el asunto que se investiga, los hechos, respuestas y pruebas, todo deberá llevar la firma o rubrica de los que intervengan, cuando existan terceras personas involucradas, se respetará el derecho a la privacidad con los datos personales de los involucrados que pudieran vulnerar su seguridad o integridad.

[Handwritten signature]

José Roberto Zouck Sibic

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Para las sanciones que deriven las investigaciones o acumulación de Actas Administrativas, se observará lo dispuesto en el **Capítulo XVI** de "El Reglamento".

En los casos en que resulte procedente la rescisión del contrato individual de trabajo del infractor, el "**Órgano de Gobierno**" determinará lo conducente, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 65 párrafo último de "El Reglamento"

AA

ARTÍCULO 11.- Todo lo no previsto en "El Reglamento", se sujetará a las disposiciones de "La Ley".

**CAPITULO II
CLASIFICACIÓN DE "LOS TRABAJADORES"**

ARTÍCULO 12.- Para efectos del presente ordenamiento, "Los Trabajadores" de "EL CMAPAS" se clasifican de la siguiente forma:

- | | | |
|------|-----------------------------------|------------|
| I. | Trabajador de base ; | (NSTB/ADM) |
| II. | Trabajador de base sindicalizado | (STB/SIND) |
| III. | Trabajador de confianza; | (NSTC/ADM) |
| IV. | Trabajador temporal; | (NSTT/ADM) |
| V. | Trabajador temporal sindicalizado | (STT/SIND) |
| VI. | Trabajador interino; | (STI/SIND) |

Johando Caack Sides

**CAPITULO III
JORNADA DE TRABAJO**

ARTÍCULO 13.- Se considera jornada de trabajo, el tiempo durante el cual "Los Trabajadores" prestan sus servicios a "EL CMAPAS".

ARTÍCULO 14.- La jornada semanal de trabajo será de 40 cuarenta horas de conformidad a lo que se indica en el contrato individual de trabajo, o en "El C.C.T."

ARTÍCULO 15.- El horario de trabajo será de 8:00 a 16:00 horas de lunes a viernes. "EL CMAPAS", por causa Justificada, podrá modificar dicho horario, de acuerdo a las necesidades del servicio, debiendo avisar a "Los Trabajadores" afectados con dicho cambio, cuando menos con un día de anticipación.

[Signature]



ARTICULO 16.- Para el personal cuya actividad principal se desarrolle fuera del **"Centro de Trabajo"** el horario de labores será de ocho horas para la jornada diurna, siete y media horas para la jornada mixta, la cual debe contener un periodo menor de tres horas de la jornada nocturna; y siete horas para la jornada nocturna.

[Handwritten signature]

"Los Trabajadores" deberán observar las disposiciones que permitan el adecuado funcionamiento de las instalaciones e infraestructura de **"EL CMAPAS"**, por lo cual podrán tener horario rotativo, el cual incluye sábados, domingos y días de descanso obligatorio; para ello cumplirán con la combinación de horarios que fije el Gerente de área correspondiente, para acumular su jornada semanal. La jornada de trabajo, por ningún motivo excederá los límites establecidos en **"La Ley"**

ARTÍCULO 17.- Cuando por circunstancias especiales se deba prolongar la jornada de trabajo más allá del horario establecido, el excedente se considerará como tiempo extraordinario, cuanto al personal sindicalizado se refiere.

ARTÍCULO 18.- La prolongación de la jornada de trabajo como tiempo extraordinario, deberá ser gestionada por el Gerente del área interesada para su conocimiento, evaluación y autorización de pago con excepción de las emergencias o desastres que pusieran en riesgo a la población del Municipio de Salamanca Guanajuato, o la infraestructura de **"EL CMAPAS"** o la continuidad de la prestación de los servicios a los usuarios, en cuanto al personal de base y sindicalizado se refiere.

[Handwritten signature: Gilberto Zorba Johs]

ARTÍCULO 19.- A **"Los Trabajadores"** sindicalizados y no sindicalizados que laboren después del horario establecido sin la autorización correspondiente, no se les considerará dicho excedente como tiempo extraordinario laborado, y en consecuencia este no será pagado.

ARTÍCULO 20.- **"Los Trabajadores"** dispondrán de 30 treinta minutos diarios durante su jornada de trabajo para tomar sus alimentos, los cuales serán programados por su jefe inmediato o su Gerente de área, dependiendo de los trabajos en ejecución.

ARTÍCULO 21.- **"Los Trabajadores"** no podrán abandonar su **"Lugar de Trabajo"**, comisión o servicio asignado, durante el horario de labores, salvo autorización de su jefe inmediato o su Gerente de área.

"Los Trabajadores" que se ausenten Injustificadamente o sin previa autorización del **"Centro de Trabajo"** o de su **"Lugar de Trabajo"**, no tendrán derecho a percibir la retribución correspondiente equivalente al tiempo de ausencia, independientemente del derecho de **"EL CMAPAS"** de imponer las medidas disciplinarias estipuladas en el presente **"El Reglamento"** en artículo 10 y en **"La Ley"**.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



CAPITULO IV DE LA ASISTENCIA AL TRABAJO

ARTÍCULO 22.- "Los Trabajadores" que laboran para "EL CMAPAS", deberán registrar sus asistencias, mediante el registro electrónico, o en su caso, con firmas autógrafas en la lista de asistencia.

ARTÍCULO 23.- A "El Trabajador" que ingrese al "Centro de Trabajo" después de 5 cinco minutos de su horario de entrada establecido, se le considerará con retardo. La acumulación de tres retardos durante un periodo de catorce días, se sancionará con un descuento equivalente a un día de salario.

Previo a la aplicación de esta medida, el Departamento de Recursos Humanos se asegurará de notificar por cualquier medio efectivo y fehaciente a los Gerentes de área, la relación del personal a su cargo que se encuentre en ese supuesto, a efectos de subsanar cualquier error u omisión.

ARTÍCULO 24.- "El Trabajador" que se presente a laborar en el "Centro de Trabajo" después de 10 diez minutos del horario de entrada establecido, le será negado el acceso por el personal de Vigilancia, y se computará su inasistencia como falta injustificada al trabajo, salvo autorización por escrito del Gerente del área. Debiendo indicar la justificación y motivo de su retardo así como la forma de recuperación de tiempo y, en caso de no autorizar y quedarse a laborar, se considerará como inasistencia.

ARTÍCULO 25.- Después de haber registrado su ingreso en el sistema de control de asistencias correspondiente, "El Trabajador" deberá presentarse en forma inmediata a su "Lugar de Trabajo" a efecto de dar inicio a sus labores ordinarias.

ARTÍCULO 26.- Si por cualquier circunstancia el sistema de registro electrónico de asistencia se encontrara fuera de servicio, "El Trabajador" deberá registrar y rubricar personalmente la hora de entrada y salida de sus labores, en la bitácora que para tal efecto proporcione para estos casos el Departamento de Recursos Humanos al personal de Vigilancia de "EL CMAPAS".

CAPITULO V CAMBIOS DE TURNO Y ADSCRIPCIÓN

ARTÍCULO 27.- "EL CMAPAS" a través de la Gerencia General, tiene la facultad de cambiar el horario de trabajo y adscripción a "Los Trabajadores" en los siguientes casos:

- I. Por reorganización de "EL CMAPAS" en las funciones y estructura organizacional;
- II. Por necesidades propias de la prestación del servicio;



- III. Por la desaparición del departamento o área de trabajo, siempre y cuando exista otra donde se pueda ubicar a "El Trabajador";
- IV. Por estar en peligro la salud o la vida de "El Trabajador";
- V. Por otras causas igualmente Justificadas;

En los supuestos previstos en las fracciones anteriores, se podrán hacer los cambios de adscripción y/o turno, sin afectar la categoría y el salario de "El Trabajador".

CAPITULO VI DE LOS SUELDOS, SALARIOS Y DÍAS DE PAGO

ARTÍCULO 28.- El salario es la retribución que debe pagar "EL CMAPAS" a "Los Trabajadores" por el desempeño de sus labores, será establecido en el tabulador de sueldos en vigor con que cuenta "EL CMAPAS" en la cláusula 65 de el "C.C.T." y el acordado por el Consejo Directivo, considerando el trabajo desempeñado en su puesto.

ARTÍCULO 29.- El plazo para el pago del salario será de 14 catorce días para el personal no sindicalizado, y de 07 siete días para el personal sindicalizado, y se realizará los días viernes de cada semana, y de cada catorcena, según corresponda. Salvo en aquellos casos que esté fuera del alcance del personal para realizar el pago correspondiente, se realizará a la brevedad de acuerdo a lo establecido en este reglamento.

ARTÍCULO 30.- Cuando un día de pago de nómina, coincida con un día de descanso, dicho pago se hará el último día hábil anterior, quedando comprendido el pago de los días de descanso normal y los días de descanso obligatorio que tengan verificativo en la catorcena o semana correspondiente.

ARTÍCULO 31.- El pago del salario que debe percibir el personal al servicio de "EL CMAPAS" deberá ser cubierto en moneda nacional de curso legal, en horas laborales, y utilizando el sistema de pago bancario que brinde mayor oportunidad y seguridad a todos "Los Trabajadores".

Es obligación de "El Trabajador" firmar en las nóminas y/o recibos correspondientes al pago y podrá hacer cualquier observación al desglose de sus percepciones, dentro de los cinco días hábiles posteriores a su cobro, directamente en el departamento de Recursos Humanos. De ser el caso en que "El Trabajador" no tenga firmados los dos últimos recibos de nómina, se apercibirá al trabajador.

ARTÍCULO 32.- En caso de que el "El Trabajador" no pueda cobrar su salario por enfermedad o causa de fuerza mayor, el pago podrá realizarse a la persona que el interesado expresamente designe por medio de carta poder, el cual deberá presentarla por duplicado, y acreditarse mediante identificación oficial ante el Departamento de Recursos Humanos.

Javier Caack Jaha



9

Para el personal sindicalizado que pretenda realizar el cobro en esta forma, se requiere que en la carta poder solicitada, obre la firma como testigo de cualquiera de los integrantes del Comité Ejecutivo de "El Sindicato".

ARTÍCULO 33.- "Los Trabajadores" tendrán derecho a recibir por concepto de aguinaldo, una cantidad equivalente a 42 cuarenta y dos días de salario diario, el cual deberá pagarse antes del día 20 veinte de Diciembre de cada año,

A "Los Trabajadores" que no hayan cumplido un año al servicio de "EL CMAPAS" se le pagará la parte proporcional correspondiente del mismo por los días efectivamente trabajados.

ARTÍCULO 34.- "EL CMAPAS" solo podrá hacer retenciones, descuentos o deducciones al salario de "Los Trabajadores" por los siguientes conceptos:

- I. Los que dispongan las leyes fiscales y de seguridad social;
- II. Por deudas contraídas con "EL CMAPAS" por concepto de gastos a comprobar, pagos hechos en demasía por errores de captura, o por incidentes que generen menoscabo al patrimonio de "EL CMAPAS", ocasionados por descuido, negligencia, impericia, imprudencia o cualquier otra causa imputable a "El Trabajador", debidamente comprobada;
- III. Por cuotas sindicales ordinarias, de aportación de fondos o descuentos de la caja de ahorros, y por obligaciones contraídas con "El Sindicato";
- IV. Por descuentos ordenados por la autoridad judicial y administrativa competente;
- V. Por descuentos aplicables con motivo de inasistencia, o por la acumulación de retardos;
- VI. Por descuentos con instituciones de crédito y con terceros que se tenga convenio; siempre y cuando "El Trabajador" haya manifestado expresamente su consentimiento, con documento que acredite dicho trámite ante el organismo.

Jedendo Caacul 5 hrs

**CAPITULO VII
DE LOS DÍAS DE VACACIONES Y DESCANSO**

ARTÍCULO 35.- "Los Trabajadores" gozarán de dos periodos anuales de vacaciones de diez días laborales cada uno, y tendrán derecho a recibir una prima vacacional por cada periodo de conformidad a la siguiente tabla:

| Años de antigüedad | Días de vacaciones | Prima vacacional |
|------------------------|--------------------|------------------|
| De 0 a 7 | 10 | 55% |
| De 8 a 12 | 10 | 77% |
| De 13 a 19 | 10 | 85% |
| De 20 años en adelante | 10 | 100% |



"Los Trabajadores" deberán disfrutar al menos de un periodo anual programado de 10 diez días continuos de vacaciones.

ARTÍCULO 36.-"Los Trabajadores" deberán disfrutar de sus periodos vacacionales a que tienen derecho por lo que estos no podrán compensarse con remuneración alguna.

En ningún caso, **"Los Trabajadores"** que laboren en su período vacacional tendrán derecho a doble pago de sueldo.

ARTÍCULO 37.- Los días de descanso semanal para **"Los Trabajadores"**, serán sábado y domingo, con excepción de aquellos que por la naturaleza de su trabajo no puedan suspender sus labores en dichos días. Estos trabajadores disfrutan de sus días de descanso entre semana y se les pagará una prima dominical de 35% (treinta y cinco por ciento) de su salario tabulado.

ARTÍCULO 38.- Cuando exista algún motivo justificado y **"El Trabajador"** no pudiese disfrutar de alguno de los periodos vacacionales en los términos señalados, **"EL CMAPAS"** estará obligado a concederlo dentro de los seis meses siguientes a la fecha de dicho periodo.

ARTÍCULO 39.- Serán días de descanso obligatorio con excepción de **"Los Trabajadores"** que laboren en turnos rotatorios y/o especiales, los siguientes:

- I. 1ro, de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. Jueves, Viernes y Sábado de la semana mayor;
- V. 1ro. de Mayo;
- VI. 2 de Septiembre (personal sindicalizado);
- VII. 16 de Septiembre;
- VIII. 1 de Noviembre
- IX. 2 de Noviembre
- X. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de Noviembre;
- XI. 1ero. de Diciembre de cada seis años, cuando le corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- XII. 12 de Diciembre
- XIII. 25 de Diciembre;
- XIV. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral;
- XV. Los que establezca **"EL CMAPAS"**, a través de su **"Órgano de Gobierno"** previa comunicación por escrito a su personal.

[Handwritten signature]

J. Lando Cook Side

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



**CAPITULO VIII
DE LOS PERMISOS, LICENCIAS Y FALTAS**

[Handwritten signature]

ARTÍCULO 40.- "El CMAPAS" considerará a sus trabajadores no sindicalizados permisos sin goce de salario, con interrupción de antigüedad y sin derecho a prestación alguna hasta por 180 ciento ochenta días por cada año de calendario. Dichos permisos deberán solicitarse por conducto del departamento de recursos humanos con antelación, en inteligencia de que es potestad del organismo concederlo o negarlo según sean las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 41.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el periodo de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables que representen un riesgo para la salud de ella o de la gestación.
- II. Gozará de un periodo de descanso de cuarenta y dos días anteriores a la fecha aproximada que se fije para el parto y, de un segundo periodo de igual cantidad de días posteriores al parto. En caso de nacimiento prematuro, el primer periodo será acumulado con el segundo a efecto de completar noventa días. El certificado de incapacidad para gozar de esta prestación, deberá ser tramitado ante el IMSS. El primer periodo podrá ser prorrogado por el tiempo necesario solamente de ser imposible continuar laborando a causa el embarazo.
- III. Durante el periodo de lactancia, se tendrá derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, de un solo descanso extraordinario de una hora por día, a razón de amamantar a los hijos o para realizar la extracción manual de leche.
- IV. Durante estos descansos, a los que se refiere en la fracción II de este artículo, la madre trabajadora recibirá un salario íntegro, en caso de la prórroga, se le otorgará el cien por ciento del salario durante un periodo no mayor a treinta días.
- V. Se le otorgue una sala de lactancia bajo las condiciones que establece la "**Ley de Servidores Públicos**" en el **artículo 23 Quáter** para cumplir con lo establecido en el punto anterior, cuando así lo considere, necesite o solicite la madre trabajadora.

José Antonio Zúñiga Sotelo

ARTICULO 41 BIS.- "El Trabajador" que sea padre trabajador, tendrá derecho a disfrutar de una licencia con goce de sueldo, de cinco días hábiles, en los siguientes casos:

- I. Por el nacimiento de un hijo;
- II. Por la adopción de un menor

[Handwritten signature]

ARTÍCULO 41 TER.- El periodo de licencia con goce de sueldo será ampliado a quince días, en los siguientes casos:

- I. Por el nacimiento de un hijo que derive de un parto prematuro;
- II. El menor presente problemas de discapacidad al nacer;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



- III. Por pérdida del producto durante el estado de gestación o dentro de los cinco días posteriores a su nacimiento;
- IV. Por parto múltiple; y
- V. Por enfermedad o accidente que ponga en peligro la vida, o que cause la muerte de sus menores hijos o de la madre de estos.

En el caso del derecho tutelado en la fracción II del **artículo 41 Bis** y de la **fracción V** de este artículo, el mismo se extenderá a las madres trabajadoras.

ARTÍCULO 42.- La justificación de faltas de asistencia se regulará conforme a lo siguiente:

- I. La documentación válida para permisos médicos con goce de sueldo, certificado de incapacidad temporal para el trabajo y constancias de permanencia invariablemente deberán ser expedidas por el I.M.S.S.
- II. **"El Trabajador"** que disponga de certificado de incapacidad temporal tiene la obligación de reportarla al Departamento de Recursos Humanos de **"EL CMAPAS"** telefónicamente o por conducto de algún familiar' a partir del primer día de vigencia de la incapacidad.
- III. **"El Trabajador"** debe entregar o enviar por el medio que considere más conveniente, la incapacidad médica expedida por el I.M.S.S., desde el inicio de su vigencia.
- IV. Las recetas expedidas por el I.M.S.S. o por médicos particulares no justifican las faltas de asistencia.
- V. Para justificar la permanencia de algún trabajador en el I.M.S.S. deberá anexarse al formato de Solicitud de permiso (Aviso de Cambios) la constancia expedida por el I.M.S.S.
- VI. Las solicitudes de permisos con o sin goce de sueldo que presenten **"Los Trabajadores"** serán por cuenta propia o por conducto de la representación sindical, y sólo podrán tramitarse con la autorización del Gerente de área.

ARTÍCULO 43.- **"Los Trabajadores"** de base no sindicalizados podrán disfrutar de hasta dos días con goce de sueldo durante el año natural, previa autorización del Gerente General y del Gerente del área. Dichos trámites deberá solicitarse por conducto del departamento de Recursos Humanos con una antelación de 3 tres días como mínimo, en la inteligencia de que es potestad del organismo concederlo o negarlo según sean las necesidades del servicio.

"Los Trabajadores" sindicalizados se estarán a lo establecido en el **"C.C.T."** vigente, celebrado con **"El Sindicato"**.

Dicha prestación en todos los casos se otorgará en los siguientes términos:

- 1. Podrá hacerse uso de ellos sin que se acumulen tres en un periodo de 30 días naturales.



2. No se autorizarán, en días anteriores o posteriores a días festivos o periodos vacacionales. Salvo en caso de muerte o enfermedad de algún familiar o alguna otra causa grave, debidamente justificada, quedando a juicio del Gerente General su autorización en ese último caso.
3. En caso de no ser disfrutados durante el año natural, no serán acumulables para el siguiente.

AS

ARTÍCULO 44.- En todas las modalidades de permiso se deberá llenar el formato "Aviso de Cambios" en el cual se especificará el motivo del movimiento, dicho permiso deberá ser autorizado por el Gerente de área con visto bueno del Gerente General.

Para el caso de permiso a los Gerentes de área, este deberá ser autorizado por el Gerente General o el Presidente del "**Órgano de Gobierno**".

En ninguno de los casos el permiso para llegar tarde, será considerado como retardo.

ARTÍCULO 45.- "EL CMAPAS" concederá permiso con goce de salario y con todas las prestaciones a todos "**Los Trabajadores**", en los siguientes casos y términos:

- a) Por fallecimiento de los padres, esposa o concubina de "**El Trabajador**", tres días si la defunción ocurre dentro del estado de Guanajuato.
- b) Por fallecimiento de los padres, esposa o concubina de "**El Trabajador**", cinco días si la defunción ocurre fuera del estado de Guanajuato.
- c) Por fallecimiento de los padres políticos de "**El Trabajador**", tres días.
- d) Por intervención quirúrgica de la esposa o concubina, padres o hijos de "**El Trabajador**" hasta cuatro días laborales.
- e) Si "**El Trabajador**" es citado por cuestiones de salud a consulta fuera o dentro de la ciudad, previa presentación de la tarjeta de citas o comprobación de la cita por parte del IMSS.

José Antonio Cañal Silva

Para disfrutar de esta prestación, "**El Trabajador**" se obliga a realizar los trámites correspondientes ante "**El CMAPAS**" mediante el departamento de Recursos Humanos y a proporcionar los certificados o constancias oficiales para acreditar el goce de dicha prestación. Dada la naturaleza de esta prestación será cubierta dentro del pago de la semana inmediata siguiente posterior al acontecimiento. La prestación comenzará a partir de la notificación al departamento de Recursos Humanos.

[Signature]

ARTÍCULO 46.- "Los Trabajadores" que falten injustificadamente a sus labores en un periodo de treinta días, se harán acreedores a sanciones administrativas, en los siguientes términos:

1. **Primera falta:** los descuentos correspondientes;
2. **Segunda falta:** Los descuentos correspondientes y amonestación;

[Signature]

[Signature]

[Signature]



- 3. **Tercera falta:** Los descuentos correspondientes y suspensión de un día sin goce de sueldo;
- 4. **Cuarta falta:** Rescisión del contrato Individual de Trabajo, sin responsabilidad para "EL CMAPAS".

[Handwritten signature]

Las sanciones administrativas serán promovidas por el Departamento de Recursos Humanos, validadas por la Gerencia del Área, y autorizadas por la Gerencia General con el visto bueno del Presidente del Consejo.

"Los Trabajadores" que reincidan en faltar injustificadamente en un período de tres meses se harán acreedores a dos días de suspensión sin goce de sueldo. Será responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos, informar mensualmente a "El Sindicato" del estado de faltas y sanciones administrativas para el caso de "Los Trabajadores" sindicalizados; y de "Los Trabajadores" a la Gerencia del área, para las medidas preventivas correspondientes.

En los días de suspensión, de ninguna manera se permitirá que el "El Trabajador" se presente a su área de adscripción o desempeñe actividad oficial alguna.

La notificación de dichas sanciones a "El Trabajador", invariablemente será por escrito, y será responsabilidad del Gerente del área, a la cual se encuentre adscrito, informar a "El Trabajador".

J. Ricardo Cordero S. de

ARTÍCULO 47.- Cuando "El Trabajador" requiera de autorización para permisos, con o sin goce de sueldo, deberá solicitarlo con al menos tres días de anticipación, a efecto de que el Gerente del área correspondiente pueda hacer la evaluación. El hecho de cumplir con este requisito no implica la autorización obligada a cada solicitud.

**CAPITULO IX
ESTÍMULOS, RECOMPENSAS, Y OTRAS PRESTACIONES.**

ARTÍCULO 48.- "EL CMAPAS" pagará al personal no sindicalizado de base, en caso de incapacidad no profesional con duración menor de cuatro días dictaminada por el I.M.S.S., el 100% de salario los tres primeros días de incapacidad si es la primera ocasión, el 75% si es la segunda, 50% si es la tercera y 0% a partir de la cuarta incidencia. Para el cómputo de incidencias, se tomará como base el año natural. Para el personal sindicalizado, se tomará en cuenta lo conducente en la cláusula 30 de "El C.C.T."

[Handwritten signature]

En los casos de incapacidad que sea mayor a cuatro días "EL CMAPAS", pagará el "Subsidio por Incapacidad" para completar el 100% del salario, en los siguientes términos:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



CMAPAS

COMITÉ MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y
ALCANTARILLADO DE SALAMANCA



SALAMANCA

1. A **"Los Trabajadores"** de base que tengan menos de un año de servicio, se les podrá conceder licencia por enfermedad o accidente general con derecho al **"Subsidio por Incapacidad"** hasta por diecisiete días al 100% y hasta diecisiete días más con el 50%;
2. A **"Los Trabajadores"** de base que tengan más de un año de servicio en adelante, hasta 63 sesenta y tres días con derecho al **"Subsidio por Incapacidad"** al 100% y hasta 63 sesenta y tres días más con el 50%.

En los casos previstos en los incisos anteriores, si al vencer el derecho al subsidio de incapacidad para completar el sueldo al 100% y al 50%, continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin derecho al **"Subsidio por Incapacidad"**, por el tiempo que establezca la Ley del Seguro Social respecto de las prestaciones correspondientes a enfermedades y accidentes no profesionales.

ARTÍCULO 49.- "Los Trabajadores" de base, gozarán del servicio de agua potable y alcantarillado para su domicilio hasta por 25 metros cúbicos sin pago mensual alguno, pagando el consumo excedente al volumen señalado mientras estén al servicio de **"EL CMAPAS"**, obligándose a reportar cualquier cambio de domicilio dentro de un plazo no mayor a treinta días de haberlo realizado. No gozarán de esta prestación quienes soliciten permiso sin goce de sueldo, igual o mayor en un mes.

Seguirán disfrutando de ésta prestación **"Los Trabajadores"** no sindicalizados de base, cuya causa de retiro sea la pensión por cesantía, incapacidad permanente parcial o total, por riesgo de trabajo decretada por el I.M.S.S., siempre y cuando hayan prestado sus servicios a favor de **"EL CMAPAS"** por lo menos los últimos diez años previstos a la obtención de la mencionada pensión.

En caso de muerte de **"El Trabajador"** por accidente de trabajo o por accidente durante el trayecto, dictaminados por el I.M.S.S., la esposa o concubina permanecerán con esta prestación siempre y cuando acredite anualmente su supervivencia. Todo trabajador beneficiado de esta prestación, estará obligado a reportar el cambio de domicilio, en un plazo no mayor a 30 treinta días de haberlo realizado.

"Los Trabajadores" sindicalizados se estarán a lo establecido en el **"C.C.T."** vigente, celebrado con **"El Sindicato"**.

ARTÍCULO 49 Bis.- "EL CMAPAS" otorgará a **"Los Trabajadores"** un seguro de vida, por la cantidad que determinará el Consejo Directivo anualmente, según el acuerdo vigente a fecha del fallecimiento de **"El Trabajador"**, el pago será en un solo monto por trabajador. Dicho seguro será pagado a los beneficiarios que **"Los Trabajadores"** al efecto designen, debiendo **"El Trabajador"** actualizar en caso de cambio de beneficiario o de firma y será independiente de las prestaciones que por fallecimiento, tienen derecho los familiares de **"El Trabajador"** y que son cubiertas por el IMSS. Esta prestación será mediante la aseguradora asignada por **"EL CMAPAS"**

Página 15 de 28



"Los Trabajadores" sindicalizados se estarán a lo establecido en el "C.G.T." vigente, celebrado con "El Sindicato".

ARTÍCULO 50.- "Los Trabajadores" de base tendrán derecho a recibir becas para sus hijos de manera semestral, por las cantidades que se estipulen en el "C.G.T." debiendo acreditar su derecho mediante la exhibición de original y copia del acta de nacimiento, original y copia de la boleta de calificaciones del estudiante, o mediante constancia original expedida por el plantel educativo, según corresponda, correspondiendo al derecho de una beca por familia, atendiendo a lo establecido en "El C.C.T" hasta cumplir con el total de las becas otorgadas.

Se integrará un comité evaluador con un miembro del Departamento de Recursos Humanos, un miembro del Departamento Jurídico y un miembro del Órgano de Control Interno, que determinarán la forma en que serán repartidas de manera equitativa, proporcional y justa; a la sesión del comité evaluador serán invitados dos miembros representantes de "Los Trabajadores" sindicalizados por medio de "El Sindicato" para observar el proceso y la forma en que serán repartidas las becas.

Las convocatorias se realizarán en los meses de Diciembre y Julio, el comité evaluador determinará las primeras dos semanas de los meses de Febrero y Agosto quienes serán los beneficiarios. La recepción de documentos será desde la convocatoria hasta la junta del comité evaluador.

La entrega de esta prestación será directamente al beneficiario, debiendo pagarse en la última semana de los meses de Febrero y Agosto de cada año natural en los términos siguientes: para el nivel básico, se requiere un promedio de 8.5 ocho punto cinco, al **nivel medio superior** y al **nivel superior** un promedio de 8 ocho.

ARTÍCULO 51.- "Los Trabajadores" de base tendrán derecho a recibir apoyo económico en la inscripción a cursos de capacitación, de especialización y estudios superiores, previa autorización del "Órgano de Gobierno".

ARTÍCULO 51 Bis.- "Los Trabajadores" de base tendrán derecho a recibir apoyo económico para cursar estudios de nivel medio superior, superior y especializaciones, previa autorización del "Órgano de Gobierno" en los siguientes términos:

1. Todo solicitante deberá contar con una antigüedad de al menos 12 meses de servicios continuos e ininterrumpidos en "EL CMAPAS" a la fecha en que se requiera el apoyo económico.
2. El solicitante debe presentar ante el "Órgano de Gobierno" un proyecto de aplicación de los estudios que pretende cursar o que se encuentre cursando, en la labor que



cotidianamente desempeña para **"EL CMAPAS"**. Dicho proyecto debe estar avalado por el Gerente de área a la que pertenezca el solicitante.

3. La solicitud del apoyo económico, debe ser presentada al **"Órgano de Gobierno"** con cuando menos un mes de anticipación a la fecha de inicio de los estudios, debiendo contar con el aval del Gerente de área a la que pertenezca.
4. La referida solicitud se acompañará del contenido de los programas que habrán de agotarse en tal curso, así como su costo neto para que previo a su aprobación, sea valorado por el **"Órgano de Gobierno"**.
5. **"El Trabajador"** beneficiario del apoyo económico para estudios, debe acreditar el aprovechamiento mediante la presentación de una constancia de estudios que contenga las calificaciones con un promedio mínimo de 8.5; en caso de incumplimiento, le será retirado el apoyo para el siguiente ciclo escolar.
6. En caso de abandono o inasistencia injustificada para aprobar el curso, **"El Trabajador"** beneficiario ya no tendrá derecho a recibir apoyo de **"EL CMAPAS"** para tomar otros cursos.
7. El apoyo económico para estudios estará sujeto a la disponibilidad de recursos económicos en la partida correspondiente, y a la celebración de un convenio de apoyo económico entre **"El Trabajador"** solicitante y **"EL CMAPAS"**, en donde se comprometan a concluir sus estudios dentro del periodo escolar ordinario, y obtener su certificado o título correspondiente. De no ser presentada dicha documentación, se solicitará el reintegro del mismo.

Para mantener el goce de esta prestación, **"Los Trabajadores"** de base deberán presentar los recibos o depósitos correspondientes a la Gerencia de Administración, así como las calificaciones que entregue la institución al término del periodo de estudios;

"Los Trabajadores" de base perderán este derecho en los siguientes casos:

1. Cuando no mantengan un buen promedio en sus calificaciones siendo el promedio mínimo indispensable de 8.5.
2. Si no concluye el ciclo o periodo escolar (cuatrimestre, semestre, año, etc).
3. En caso de presentar a **"EL CMAPAS"** documentación falsa (recibos, boletas, certificados, o cualquier otro documento relativo a sus estudios) o con alteraciones raspaduras o enmendaduras.

En caso de pérdida de esta prestación, el interesado solo podrá solicitarla nuevamente, una vez transcurridos dos años naturales a dicho evento. **"El Órgano de Gobierno"** evaluará la solicitud y determinará sobre la viabilidad de otorgarle nuevamente el apoyo económico.



ARTÍCULO 52.- "Los Trabajadores" tienen derecho a recibir cada cuatro semanas una cantidad adicional a su salario por concepto de canasta básica de conformidad a los montos autorizados en "EL C.C.T."; dicha cantidad será puesta a su disposición por medio de monederos electrónicos.

[Handwritten signature]

ARTÍCULO 52 Bis.- "Los Trabajadores" de base tienen derecho a recibir una Prima anual por concepto de Fondo de Ahorro del 7.75% (siete punto setenta y cinco por ciento) adicional a las aportaciones, que "Los Trabajadores" realicen para dicho fondo. "Los trabajadores" aportarán al Fondo de Ahorro un 7.75 % (siete punto setenta y cinco por ciento) de su salario diario cada catorce o siete días, según corresponda.

**CAPÍTULO X
DE LA CAPACITACIÓN**

ARTÍCULO 53.- A efecto de elevar la calidad de los servicios públicos que presta, "EL CMAPAS" programará cursos de capacitación, adiestramiento y desarrollo, mediante programas internos y externos para "Los Trabajadores" de todos los niveles.

ARTÍCULO 54.- "EL CMAPAS" desarrollará el programa anual de capacitación a partir de las necesidades detectadas a efecto de propiciar la superación personal y profesional de los "Los Trabajadores".

ARTÍCULO 55.- "EL CMAPAS" por medio del área correspondiente realizará la estructuración de programas de capacitación, adiestramiento y desarrollo a corto plazo, así mismo, deberá contemplar los medios para el logro de ascensos y cuidar que los puestos solo sean ocupados por quienes cumplan los requisitos establecidos, con el objeto de lograr la mayor eficiencia en la prestación del servicio público.

ARTÍCULO 56.- La capacitación, adiestramiento y el desarrollo de "Los Trabajadores" tendrá por objeto:

1. Mejorar la calidad de los servicios de "EL CMAPAS".
2. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de "Los Trabajadores",
3. Preparar a "Los Trabajadores" para ocupar puestos de mayor nivel.
4. Prevenir riesgos de trabajo.
5. Incrementar la calidad y la productividad en la prestación de los servicios.
6. Mejorar las aptitudes y actitudes de "Los Trabajadores".

José Roberto Cordero S. Sbc

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ARTÍCULO 57.- "EL CMAPAS", mediante el área responsable de coordinar la ejecución de los programas de capacitación, enviará por escrito y preferentemente con 5 cinco días de anticipación al Gerente del área correspondiente la solicitud de la relación de **"Los Trabajadores"** que asistirán a los cursos.

[Handwritten signature]

ARTÍCULO 58.- Las actividades de capacitación y desarrollo podrán impartirse a **"Los Trabajadores"** dentro o fuera de su jornada laboral. Sin que esto último se considere como jornada laboral excedente.

En caso de que **"El Trabajador"** desee capacitarse en las tareas distintas a las funciones que desempeña, dicha capacitación se realizará fuera de su jornada laboral, sin que esto se considere como Jornada laboral excedente.

ARTÍCULO 59.- "Los Trabajadores" a quienes se les imparta cursos o programas de capacitación o desarrollo están obligados a:

1. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.
2. Atender las indicaciones de quienes impartan la capacitación o adiestramiento y cumplir con los programas respectivos.
3. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes que sean requeridos.
4. En caso de no asistir se descontará el importe del curso. Y será considerado como falta injustificada atendiendo a las sanciones que determine **"El Reglamento"** en el artículo 46 del presente reglamento.

José Roberto Zoccali Sols

CAPITULO XI DERECHOS Y OBLIGACIONES DE "LOS TRABAJADORES"

ARTÍCULO 60.- Son derechos de **"Los Trabajadores"**:

1. Percibir los salarios que les correspondan por desempeño de sus labores.
2. Disfrutar de los descansos y vacaciones que marca **"EL C.C.T."**, y **"El Reglamento"**, previa autorización del Gerente de área, con la finalidad de no afectar la prestación de los servicios, y en el caso del Gerente General previa autorización del Presidente del Consejo
3. Obtener permisos y licencias, que se deberán solicitar conforme a las disposiciones que para tal efecto establezca **"EL CMAPAS"**.
4. Participar en los cursos de capacitación y adiestramiento que promueva **"EL CMAPAS"** o alguna otra empresa o Institución Oficial.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



5. Recibir los materiales, herramientas y equipo necesarios para el buen desempeño de su trabajo, y su protección personal.
6. Recibir una dotación de ropa de trabajo o uniformes oficiales nuevos en el periodo correspondiente de acuerdo al CCT y lineamientos de austeridad.
7. Percibir el aguinaldo anual y la prima vacacional, los cuales se otorgarán en las condiciones y términos que se determinan en el "C.C.T." y "El Reglamento".
8. Disfrutar de dos periodos vacacionales de diez días laborables cada uno, pudiendo hacer uso de su primer periodo vacacional siempre y cuando hayan cumplido seis meses en el servicio.
9. Renunciar a su empleo o cargo.
10. Todos aquellos derechos contenidos en "El Reglamento" y en los demás ordenamientos aplicables.

ARTÍCULO 61.- Son obligaciones de "Los Trabajadores":

- I. Cumplir con las disposiciones de "El Reglamento", "El Reglamento de Seguridad e Higiene", del "C.C.T.", en los acuerdos de "El Órgano de Gobierno" y de "La Ley".
- II. Observar en su "Lugar de Trabajo" buen comportamiento, buenos modales y cortesía así como brindar un servicio de calidad en la atención que merece la ciudadanía al solicitar el servicio.
- III. Desempeñar en todo momento, sus labores con responsabilidad, amabilidad, disciplina, cuidado, honorabilidad, honradez y esmero apropiados, sujetándose a las indicaciones de trabajo que reciban, a las leyes y reglamentos aplicables, y a los manuales de organización, de procedimientos y demás disposiciones que establezca "EL CMAPAS" a través de su "Órgano de Gobierno".
- IV. Cumplir con la Jornada de trabajo que tengan asignada.
- V. Laborar el tiempo extraordinario que "EL CMAPAS" le solicite con apego a "La Ley", el "C.C.T." y "El Reglamento".
- VI. Guardar escrupulosamente los secretos de los servicios, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al organismo.
- VII. Mostrar al personal de vigilancia de "EL CMAPAS" el contenido de mochilas, bolsas y bultos de cualquier clase que sean de su propiedad, y cajuelas de los vehículos cuando así sea requerido.
- VIII. Restituir a "EL CMAPAS" los materiales no usados y conservar en buen estado los vehículos, el equipo de seguridad, las máquinas, aparatos, útiles y herramientas de trabajo que están bajo su custodia y resguardo.
- IX. Observar buenos modales y buenas costumbres, durante la jornada de trabajo.
- X. Someterse a las valoraciones médicas previstas en "El Reglamento" y demás normas vigentes del organismo, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagio o incurable.
- XI. Portar el uniforme o ropa de trabajo correspondiente, de conformidad al calendario que "EL CMAPAS" establezca.



- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso previamente autorizado según lo descrito en el capítulo VIII de este reglamento;
- III. Suspender las labores en forma temporal o definitiva sin permiso o autorización de su Gerente de área.
- IV. Ausentarse de su área o "**Lugar de Trabajo**", por más de quince minutos sin causa justificada o previa autorización de su Gerente de área o de su jefe inmediato.
- V. No iniciar sus labores después de haber registrado su asistencia.
- VI. Trasladarse de un departamento a otro o de un área a otra sin necesidad o causa justificada que lo amerite.
- VII. Hacer propaganda de cualquier índole dentro de los edificios o lugares de trabajo.
- VIII. Usar los vehículos, maquinaria, herramientas, equipo de cómputo, materiales y bienes en general propiedad de "**EL CMAPAS**" para usos particulares, para el lucro personal, para realizar campaña o propaganda política y para objetos distintos de aquellos a los que están destinados.
- IX. Autorizar el manejo de vehículos, material, herramienta y equipo de trabajo a su cargo, a cualquier persona ajena a "**EL CMAPAS**", así como trasladar a personas que no laboran en "**EL CMAPAS**".
- X. Sustraer del "**Centro de Trabajo**" o del "**Lugar de Trabajo**" vehículos, valores, herramientas, útiles, materiales, equipo y maquinaria propiedad de "**EL CMAPAS**", sin la debida autorización.
- XI. Conducir o permitir que se conduzcan vehículos automotores propiedad "**EL CMAPAS**", sin que se tenga la licencia de manejo respectiva o personas que no laboran en "**EL CMAPAS**".
- XII. Presentarse al "**Lugar de Trabajo**" o al "**Centro de Trabajo**" con aliento alcohólico o en estado de embriaguez.
- XIII. Presentarse al "**Lugar de Trabajo**" o al "**Centro de Trabajo**" bajo la influencia de algún narcótico, droga o enervante, salvo que exista prescripción médica, lo cual deberá acreditarse previamente ante el Gerente del área y la Gerencia de Administración, mediante documento idóneo vigente.
- XIV. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, exceptuándose las punzantes y punzo cortantes que forman parte de las herramientas o útiles de trabajo, haciéndose responsable de su buen uso a toda aquella persona que las utiliza.
- XV. Fumar dentro del "**Centro de Trabajo**" o del "**Lugar de Trabajo**".
- XVI. **Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.**
- XVII. Utilizar las líneas y aparatos telefónicos de "**EL CMAPAS**" para tratar asuntos particulares, salvo en casos de urgencia, previa autorización del Gerente del área.
- XVIII. Hacer uso indebido de los aparatos de comunicación e intercomunicación proporcionados por "**EL CMAPAS**", utilizando términos ofensivos, vulgares o altisonantes.
- XIX. Hacer tandas, colectas, rifas, ventas, cobros o cualquier acto de comercio durante las horas laborales.

Edoardo Cabala Silva

- XX. Realizar actividades de beneficio personal, esparcimiento, lectura y en general de distracción dentro de su **"Lugar de Trabajo"** en horas laborales.
- XXI. Permitir que personas ajenas a **"EL CMAPAS"** expendan artículos en el interior del **"Centro de Trabajo"**.
- XXII. Hacerse acompañar en el desempeño de sus funciones por personas que no laboren en **"EL CMAPAS"**, así como introducir al **"Centro de Trabajo"** o al **"Lugar de Trabajo"** a cualquier persona ajena no autorizada.
- XXIII. Utilizar al personal a su cargo para fines ajenos a los intereses de **"EL CMAPAS"**.
- XXIV. Proporcionar información o documentación inexacta al cumplir instrucciones superiores; ocultar, desviar, extraviar, alterar, o dañar documentos y/o información de **"EL CMAPAS"**.
- XXV. Negociar o traficar información de **"EL CMAPAS"** para obtener algún beneficio personal o beneficiar a terceros, o para dañar la imagen del mismo.
- XXVI. Expedir indebidamente oficios, identificaciones o acreditaciones a favor de familiares o terceras personas que no tengan vínculos con **"EL CMAPAS"**.
- XXVII. Autorizar al personal a su cargo, faltar a sus labores sin causa justificada, así como otorgar indebidamente licencias y/o permisos.
- XXVIII. Tirar basura fuera de los recipientes expresamente destinados para tal fin.
- XXIX. Solicitar o recibir por sí o por interpósita persona, obsequios, dinero o dádivas de cualquier especie a cambio del ejercicio u omisión de sus funciones.
- XXX. Llevar a cabo bromas o juegos con los compañeros o con el personal a su cargo, que produzcan indisciplina o relajamiento del orden establecido en el **"Centro de Trabajo"** o en el **"Lugar de Trabajo"**.
- XXXI. Destruir, alterar o invalidar los señalamientos, circulares, y avisos que por escrito se hayan difundido en las diferentes áreas de **"EL CMAPAS"** y que contengan normas, disposiciones o encargos para el mejor desempeño de las actividades
- XXXII. Hacer uso de aparatos electrónicos de fotografía o video filmación para exponer, exhibir, humillar o afectar al personal que labora en el **"Centro de Trabajo"** o en el **"Lugar de Trabajo"** o, exponer material fotográfico o de video que exponga o exhiba las instalaciones o propiedad que afecte directa o indirectamente a **"EL CMAPAS"**.
- XXXIII. No ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos a la hora de tomar el cargo;
- XXXIV. Las demás que se establezcan para salvaguardar el patrimonio y la imagen de **"EL CMAPAS"**.

CAPITULO XIII
OBLIGACIONES DE "EL CMAPAS"

ARTÍCULO 63.- "EL CMAPAS" se obliga a:

- I. Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a el **"Lugar de trabajo"** y a el **"Centro de trabajo"**.



24

- II. Pagar a "Los Trabajadores" los salarios e indemnizaciones, de conformidad a las normas o acuerdos en "El Reglamento" y al "C.C.T." vigentes.
- III. Proporcionar oportunamente a "Los Trabajadores" los útiles, aparatos, herramientas, materiales y equipo de seguridad necesarios para el desempeño de sus labores.
- IV. Tratar a "Los Trabajadores" cualquiera que sea su condición con el debido respeto.
- V. Pagar los salarios y prestaciones en los términos señalados en "El Reglamento".
- VI. Implantar en el "Centro de Trabajo" o en el "Lugar de Trabajo", todas las medidas tendientes a prevenir accidentes o enfermedades profesionales y designar representantes ante la "Comisión Mixta de Seguridad e Higiene"
- VII. Comunicar por escrito a "Los Trabajadores" y a "El Sindicato" las sanciones que se les impongan, con motivo de infracciones a las disposiciones contenidas en "El Reglamento", en "El C.C.T.", en el contrato Individual de trabajo, o en "La Ley".
- VIII. Expedir gratuitamente a "Los Trabajadores" cuando así lo soliciten o al separarse de la empresa un testimonio escrito relativo a los servicios que haya realizado, su antigüedad y su salario.
- IX. Entregar semestralmente a "Los Trabajadores" sindicalizados por medio de los representantes de "El Sindicato" las cantidades señaladas en las cláusulas 49, 50 y 52 de "El C.C.T." vigente, los cuales deberán ser comprobados en la medida de lo posible por dichos representantes mediante documento fiscal idóneo a favor de "EL CMAPAS".
- X. Las demás que establezca "La Ley" y "El C.C.T." vigente.

[Handwritten signature]

José Domingo Cañales Jara

[Handwritten signature]

**CAPÍTULO XIV
TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

ARTÍCULO 64.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La renuncia o abandono de empleo;
- II. El mutuo consentimiento de las partes;
- III. La muerte de "El Trabajador";
- IV. La terminación de la obra o vencimiento del contrato;
- V. La incapacidad permanente total, física, mental o inhabilidad manifiesta de "El Trabajador" que haga imposible la prestación de sus servicios.

**CAPITULO XV
RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

ARTÍCULO 65.- Son causales de rescisión de trabajo, sin responsabilidad para "EL CMAPAS" cuando se compruebe a "El Trabajador", la comisión de cualquiera de los actos o conductas siguientes:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



25

- I. Engañarlo "**El Trabajador**" o "**El Sindicato**" que hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Dejará de tener efecto la causa, treinta días posteriores a que presta sus servicios.
- II. Prestar el servicio con descuido, negligencia o imprudencia;
- III. Incurrir dentro y fuera de las labores, en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del jefe inmediato, sus familiares o del personal directivo, administrativo y operativo de "**EL CMAPAS**";
- IV. Cometer contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina u orden del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- V. Acumular cuatro o más faltas de asistencia sin causa justificada en un periodo de treinta días;
- VI. Negarse a adoptar las medidas preventivas de seguridad en el trabajo, así como no seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades de trabajo, y desobedecer a su Jefe inmediato sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo a desarrollar;
- VII. Introducir, llevar o ingerir bebidas alcohólicas en el "**Centro de Trabajo**", en el "**Lugar de Trabajo**", o durante la jornada de trabajo;
- VIII. Introducir, llevar o ingerir en el "**Centro de Trabajo**", en el "**Lugar de Trabajo**", o durante la jornada de trabajo, drogas, enervantes o depresores del sistema nervioso salvo prescripción médica;
- IX. La sentencia ejecutoriada que le imponga una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- X. Ocasionar intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, vehículos, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo;
- XI. Ocasionar los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo pero con negligencia tal que ésta sea la causa única del perjuicio;
- XII. Comprometer por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad de las instalaciones y el equipo de "**EL CMAPAS**", o de las personas que se encuentran en ellas; o destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y además objetos relacionados con el trabajo u ocasionar la misma destrucción por imprudencia o negligencia grave.
- XIII. Cometer actos inmorales en el "**Centro de Trabajo**" o en el "**Lugar de Trabajo**";
- XIV. Revelar los secretos de operación y manejo de maquinaria, mobiliario y equipo propiedad de "**EL CMAPAS**", o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio del mismo;
- XV. No obedecer las instrucciones de trabajo sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XVI. El incumplimiento comprobado a las obligaciones derivadas del "**C.C.T.**" o del contrato individual de trabajo;
- XVII. Abandonar su trabajo en horas de labores sin la autorización previa del Gerente del área;

Libardo Cavala JTC

- XVIII.** Cometer robo o fraude en perjuicio de "EL CMAPAS", de algún usuario, o de cualquiera de sus trabajadores, independientemente del valor material o monto económico;
- XIX.** Dormir durante las horas de trabajo;
- XX.** Encender o apagar cualquier equipo electrónico de control, operar las subestaciones destinada a la transformación de voltaje, así como intervenir en las líneas de conducción de agua y equipo de cloración, sin previa autorización;
- XXI.** Negarse injustificadamente a atender con prontitud, còrtésía y amabilidad al usuario, así como negarse a dar atención diligente en los asuntos que éste le requiera;
- XXII.** Registrar la hora de entrada o de salida de persona distinta, o permitir que alguien más registre su hora de entrada o de salida, así como alterar en cualquier forma los registros de control de puntualidad y asistencia;
- XXIII.** La resolución ejecutoriada en la que por responsabilidad administrativa se imponga a "El Trabajador" la destitución del cargo o inhabilitación para desempeñarse en el servicio público;
- XXIV.** Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, así como las que establezcan otras leyes o reglamentos.
- XXV.** Las sentencias ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo,
- XXVI.** Por actos de hostigamientos o acoso sexual contra cualquier personal de "EL CMAPAS"



José Carlos Cordero Silva



Quando "El Trabajador" incurra en alguna de las causales a que se refiere el presente artículo, el jefe de la oficina o superior jerárquico solicitará levantar un acta administrativa siguiendo lo establecido en el artículo 10 de "El Reglamento".

Quando se rescinda la relación de trabajo, "EL CMAPAS" deberá dar aviso por escrito de ella a "El Trabajador", expresando las causas de la misma, haciendo del conocimiento de "El Trabajador", y en caso de que este se negare a recibirlo, "EL CMAPAS" dentro de los cinco días, siguientes a la fecha de la recisión deberá hacerlo del conocimiento del tribunal de conciliación y arbitraje, proporcionando, a este, el domicilio que tenga registrado y solicitando notifique a "El Trabajador".

CAPITULO XVI DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 66.- "Los Trabajadores" de "EL CMAPAS" que incurran en actos que contravengan lo dispuesto en el **CAPITULO XII** de "El Reglamento", serán sancionados de la siguiente manera:





- I. **Por primera vez:** Amonestación por escrito mediante un acta administrativa a "El Trabajador", acumulable a su expediente personal.
- II. **Por segunda vez:** Amonestación por escrito mediante un acta administrativa a "El Trabajador", con apercibimiento de rescisión en caso de reincidencia en la misma conducta, además de la suspensión de uno a tres días sin goce de sueldo.
- III. **Por tercera vez:** Suspensión temporal de "El Trabajador" hasta por 8 ocho días sin goce de sueldo, dando constancia de lo ocurrido y la sanción por medio de un acta administrativa o la rescisión del contrato individual de trabajo.

Para la aplicación de estas sanciones, invariablemente se deberá de observar lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 10 de "El Reglamento".

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su depósito en las "Autoridades del Trabajo".

SEGUNDO.- Su entrada en vigor deja sin efecto "el Reglamento" Interior de Trabajo del Comité Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Salamanca, Gto., de fecha de 28 veintiocho de Enero de 2013; así como cualquier disposición emitida con anterioridad, que se contraponga a este Reglamento.

TERCERO.- El presente Reglamento será distribuido a "Los Trabajadores" de manera personal y mediante copia digital o física del mismo, en un plazo no mayor a los 30 días naturales a partir de la fecha del acuerdo emitido por las "Autoridades del Trabajo" donde fuese depositado.

El presente Reglamento se suscribe en la ciudad de Salamanca Guanajuato a los 03 tres días del mes de Junio de 2021, por los integrantes de la comisión mixta, por los representantes de "El Órgano de Gobierno" del Comité Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Salamanca, Gto., y por los representantes del Sindicato de Trabajadores y Empleados al Servicio del Comité

José Roberto Parale JMC



Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Salamanca, de plena conformidad y para todos los efectos legales conducentes.

FIRMAS

POR "EL CMAPAS"

POR "EL SINDICATO"



C.P. FRANCISCO JAVIER JIMÉNEZ GONZÁLEZ
PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO



C. EDUARDO ZAVALA SILVA
SECRETARIO GENERAL



C. MARÍA DE LOURDES MARTÍNEZ CARBAJAL
TESORERA DEL CONSEJO DIRECTIVO



C. RAMÓN H. SALCIDO CAMPOS
**SECRETARIO DEL TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL**



ING. JUAN MANUEL GONZÁLEZ GARCÍA
SECRETARIO DEL CONSEJO DIRECTIVO



C. EDGAR GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ
SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS

**ACTA DE LA COMISION MIXTA
PARA LA REVISION Y APROBACION DEL
REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

En la ciudad de Salamanca, Guanajuato, siendo las 09:00 horas del día 03 de Junio del año 2021 se reunieron en el domicilio del **“Comité Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Salamanca, Gto.”** ubicado en Calle Naranjos Número 101, Colonia Bellavista, en esta ciudad de Salamanca, Guanajuato, tanto los representantes del Comité como representantes de los trabajadores al servicio del Organismo Operador con el objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 422, 423, 424, 424 BIs y 425 de la Ley Federal del Trabajo vigente, es decir para nombrar a sus respectivos representantes e integrar la Comisión Mixta para la revisión y aprobación del REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, que regirá las labores en los centros de trabajo del **“Comité Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Salamanca, Gto.”** a continuación se procedió a la designación respectiva, habiendo recaído los nombramientos en las siguientes personas:

REPRESENTANTES PATRONALES

- C.P. FRANCISCO JAVIER JIMÉNEZ GONZÁLEZ.**
- C.P. MARÍA DE LOURDES MARTÍNEZ CARBAJAL.**
- ING. JUAN MANUEL GONZÁLEZ GARCÍA**

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

- EDUARDO ZAVALA SILVA**
- RAMÓN H. SALCIDO CAMPOS**
- EDGAR GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ**

Estando presentes las personas designadas aceptaron su cargo, quedando de acuerdo para iniciar los trabajos respectivos en relación a la revisión y aprobación del Reglamento Interior de Trabajo, que se aplicará en el **“Comité Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Salamanca, Gto.”** tomando como base la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,



Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 y la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios vigentes.

No habiendo otro asunto que tratar, se levantó la presente acta firmando los que en ella intervinieron, aprobando con rubrica y firma al calce y al final el Reglamento Interior de Trabajo que se anexa a la presente acta, mismo que surtirá efectos al momento de su depósito ante la autoridad laboral.

**REPRESENTANTE DEL
"Comité Municipal de Agua Potable
y Alcantarillado de Salamanca, Gto."**

PRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES



C.P. FRANCISCO JAVIER JIMÉNEZ
GONZÁLEZ
PRESIDENTE DEL C.M.A.P.A.S



C. EDUARDO ZAVALA SILVA
SECRETARIO GENERAL



C.P. MARÍA DE LOURDES MARTÍNEZ
CARBAJAL
TESORERA DEL C.M.A.P.A.S.



C. RAMÓN HUMBERTO SALCIDO CAMPOS
SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISION
SOCIAL



ING. JUAN MANUEL GONZÁLEZ GARCÍA
SECRETARIO DEL C.M.A.P.A.S.



C. EDGAR GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ
SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS

TESTIGOS



LIC. EMILIANO PRIETO VARGAS



C.P. MARÍA NATIVIDAD ROBLES
MOSQUEDA





CMAPAS

COMITÉ MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y
ALCANTARILLADO DE SALAMANCA



GOBIERNO DEL ESTADO DE SALAMANCA

31

LIC. GONZALO ESAU CANO CALVETE

LIC. DANIELA RICO ORTEGA

La presente hoja pertenece al acta de la comisión mixta para la revisión y aprobación del Reglamento Interior de Trabajo del Comité Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Salamanca, Gto. celebrado el día 03 tres de Junio de 2021 dos mil veintiuno.



Jesús 7-06/2021



Guanajuato, Guanajuato., a 07 siete de julio del 2021 dos mil veintiuno. ---

V I S T A.- La documentación recibida ante este Tribunal con fecha 16 de junio del 2021 dos mil veintiuno, que suscriben los CC. FRANCISCO JAVIER JIMENEZ GONZALEZ en su carácter de representante legal de la parte patronal, así como representante de los trabajadores EDUARDO ZAVALA SILVA mediante el cual presentan el propio reglamento interior de trabajo, acta de comisión mixta. Y en atención a su contenido. – **EL TRIBUNAL ACUERDA:** -----

PRIMERO. - Se ordena integrar el Expediente respectivo con la documentación recibida bajo el **2/2021/TCAC/CU/RRIT.** -----

SEGUNDO. - Se tiene a los promoventes por acreditando el carácter con el cual se ostentan, lo anterior por así desprenderse de la documentación presentada así como de los expedientes señalados que obran en el archivo de este tribunal. -----

TERCERO. - Se tiene a los promoventes por presentando la documentación de referencia, por lo que se les tiene a las partes por **depositado y aprobado** el **REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO** que regulara en la fuente de trabajo de nombre **COMITÉ MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SALAMANCA, GUANAJUATO** con domicilio ubicado en **CALLE NARANJOS 101 COLONIA BELLAVISTA EN SALAMANCA, GUANAJUATO.** Al cumplir las exigencias establecidas por los numerales 76 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios, así como el **422, 423 y 424** de la supletoria Ley Federal del Trabajo, **AUTORIZANDOSE Y SURTIENDO** efectos a partir de la fecha mencionada en el rubro, para que lo hagan efectivo las partes en sus trámites conducentes, así mismo se hace mención a las partes de lo estipulado en el Artículo 422 de la supletoria ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo y que a la letra establece “No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos”. Así como lo establecido en el Artículo 424, Fracción III., que a la letra establece: No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley. --

CUARTO.- Se ordena notificar este acuerdo con copias del mismo a los promoventes a través de los estrados de este tribunal y **CUMPLASE.** -----

Así lo resolvió y firmó el Pleno de este Tribunal de Conciliación y Arbitraje del estado de Guanajuato. Bajo la Presidencia de la LIC. BEATRIZ ALVAREZ CAVAZOS, que actúa con Secretario. - **DOY FE.** -----

G.

PRESIDENTE

LIC. BEATRIZ ALVAREZ CAVAZOS.

SECRETARIO GENERAL

LIC. CLARA ANAIS ROSALES SOLIS

ACTUACIONES



LA C. LIC. CLARA ANAIS ROSALES SOLIS SECRETARIA GENERAL DE ESTE TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE GUANAJUATO. CERTIFICA: - QUE EN EL EXPEDIENTE 2/2021/TCAC/CU/RRIT., QUE PROMUEVE COMITÉ MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SALAMANCA, GUANAJUATO CON EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS AL SERVICIO DEL COMITÉ MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SALAMANCA . OBRA EL DOCUMENTO ORIGINAL DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO ASI COMO EL ACUERDO QUE RECAYO SOBRE ELLOS QUE CONSTAN DE 28 FOJAS, QUE COINCIDE EN TODAS SUS PARTES CON LAS PRESENTES COPIAS.- GUANAJUATO, GTO., A 07 SIETE DE JULIO DEL 2021 DOS MIL VEINTIUNO.- DOY FE.-

LA SECRETARIA GENERAL. -
TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE
GUANAJUATO.
LIC. CLARA ANAIS ROSALES SOLIS

ACTUACIONES