

UC2475

CONSIDERANDO

El Gobierno del Estado Libre y Soberano del Estado de Morelos, con el fin de dar el exacto cumplimiento a los deberes y obligaciones que la legislación le impone y en uso de la facultad que le asiste se apoya en los diversos organismos públicos descentralizados quienes de manera conjunta se suman al principio rector del servicio oportuno y eficaz en beneficio de la ciudadanía, ello sin olvidar que en su actuación interna estos organismos descentralizados deben cumplir con la obligación que en su calidad de patronos la ley les impone, en este sentido es de destacarse que en cumplimiento a la naturaleza de esa obligación, el organismo público descentralizado denominado Comisión Estatal del Agua y Medio Ambiente, por disposición de su artículo 22 de la Ley que lo crea, señala que las relaciones laborales se regirán por la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, y su Reglamento Interior, bajo esta perspectiva, corresponde el negocio de los asuntos jurídicos en el ámbito competencial de las relaciones obrero patronales, al Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Morelos, por ello y al tenor de la anterior consideración se hace necesario que para el efecto de dar un orden jurídico administrativo a las relaciones laborales que nacen de la relación obrero patronal entre los trabajadores de la CEAMA por sus siglas y esta misma se deben de elaborar y llevar a cabo a través del depósito respectivo, las condiciones generales de trabajo que se encuentren contempladas en el art. 89 de la ley del servicio civil del Estado de Morelos, mediante las cuales se plasmen los aspectos necesarios para la debida regulación en la prestación de los servicios, en atención al anterior considerando y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1, 3, 4, 44 y 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Morelos; 1, 2, 5, 8 fracción II, 16, 19 y 22 de la Ley que crea el Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Morelos; 1, 3 fracción II, 4 fracciones I, II, III, 17, 18, 20 fracción VII, se elaboran las siguientes:

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO QUE PREVALECERAN PARA EL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL GOBIERNO LIBRE Y SOBERANO DEL ESTADO DE MORELOS DENOMINADO COMISIÓN ESTATAL DEL AGUA Y MEDIO AMBIENTE, APLICABLE PARA TODA SU ESTRUCTURA OPERATIVA Y UNIDADES ADMINISTRATIVAS.

ANTECEDENTES:

Mediante Decreto de creación de fecha veintinueve de septiembre del año dos mil, publicado en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad" número 4079, se crea la Comisión Estatal del Agua y Medio Ambiente, como Organismo Público Descentralizado del Gobierno Libre y soberano del Estado de Morelos, con personalidad jurídica y patrimonio propios.

DE LA COMPETENCIA.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 22 del decreto de creación de la Comisión Estatal del Agua y Medio Ambiente, los conflictos laborales son competencia del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento tienen por objeto fijar las Condiciones Generales de Trabajo entre el ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL GOBIERNO LIBRE Y SOBERANO DEL ESTADO DE MORELOS DENOMINADO COMISIÓN ESTATAL DEL AGUA Y MEDIO AMBIENTE, y sus trabajadores, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1, 8 y 89 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, las que son de observancia obligatoria.

Artículo 2.- En las presentes Condiciones Generales de Trabajo se usarán los siguientes términos:
I.- La Comisión Estatal del Agua y Medio Ambiente por la CEAMA;
II.- "El Secretario Ejecutivo" por el ciudadano Titular de la CEAMA;

01267

- III.- "La Subsecretaría Ejecutiva de Administración y Finanzas por la SSEAF;
- IV.- "La Comisaría" por la Contraloría interna;
- V.- "EL Coordinador Administrativo" por el Secretario Ejecutivo.
- VI.- "El Sindicato" por el Sindicato que en su momento acredite representar el interés jurídico colectivo de los trabajadores de la CEAMA, en términos de lo dispuesto por el artículo 73 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Morelos;
- VII.- "La Ley" por la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos;
- VIII.- "La Ley del IMSS" por la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social;
- IX.- "El Tribunal" por el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Morelos;
- X.- "Las Condiciones" por las Condiciones Generales de Trabajo para la CEAMA;
- XI.- "Las Unidades Administrativas u Operativas" por todos aquellos lugares que son objeto y naturaleza de la relación laboral;
- XII.- "Trabajadores de confianza" por todos aquellos que realicen las siguientes funciones:
 - a). Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general les confieren representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando al nivel de directores generales, directores de área, adjuntos, subsecretarios y jefes de departamento o sus equivalentes;
 - b). Inspección, vigilancia y fiscalización exclusivamente con nivel de jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza, como supervisores, inspectores, residentes de obra;
 - c). Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido;
 - d). Auditoría: con nivel de auditores, contralores internos y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que dependa de las contralorías o de las áreas de auditoría;
 - e). Control directo de adquisiciones, cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de la dependencia con tales características;
 - f). En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios;
 - g). Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo;
 - h). Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a servidores públicos de rango superior, como Secretario Ejecutivo, Subsecretarios Ejecutivos, Coordinador General y Directores Generales; y
 - i). Los Secretarios Particulares de Secretario o equivalente, Subsecretario, Coordinador General y Director General.
- XIII.- "Trabajadores de base" aquellos trabajadores que sin ser de confianza tienen cuando menos seis meses de servicios ininterrumpidos. Ningún trabajador podrá adquirir el carácter de empleado de base sino hasta que transcurran seis meses de la fecha de su ingreso, con nombramiento definitivo a una plaza que no sea de confianza o de su reingreso en las mismas condiciones anteriores y la solicitud de basificación deberá realizarse por el sindicato que corresponda.
- XIV.- "Trabajadores eventuales": son aquellos que prestan sus servicios en favor de la CEAMA en forma temporal, ya sea cubriendo algún interinato o por alguno de los supuestos que señala la Ley o las Condiciones, sin que el tiempo de duración de la relación laboral exceda de seis meses.

Artículo 3.- La relación de trabajo entre la CEAMA y sus trabajadores se regirá por lo ya previsto en estas Condiciones, la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos y se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, las leyes del orden común, los principios generales del derecho, la costumbre y la equidad.

26765

Artículo 4.- Para efectos de las presentes Condiciones y su obligatoriedad, la CEAMA será representada por su Secretario Ejecutivo, quien podrá delegar sus atribuciones en los términos que expresamente señala el artículo 17 del Reglamento interior de la CEAMA.

Artículo 5.- El Sindicato ejercerá su representación de acuerdo a sus estatutos y las presentes condiciones.

**CAPÍTULO II
DE LOS NOMBRAMIENTOS.**

Artículo 6.- El nombramiento es el único instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre la CEAMA y sus trabajadores. El nombramiento será expedido por el Secretario Ejecutivo y su tramitación estará a cargo de la Subsecretaría correspondiente.

Artículo 7.- Los nombramientos pueden ser:

- I.- Definitivos;
- II.- Interinos;
- III.- Por tiempo fijo y;
- IV.- Por obra determinada.

Son nombramientos definitivos los que se expidan conforme al proceso escalafonario respectivo para cubrir una vacante definitiva, o de nueva creación, una vez transcurrido el término de seis meses.

Son nombramientos interinos, los que se otorgan para ocupar plazas vacantes menores de seis meses.

Son nombramientos por tiempo fijo, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada.

Son nombramientos de obra determinada, los que se expidan, para realizar trabajos directamente ligados a una obra determinada que por su naturaleza no es permanente.

Los nombramientos interinos, por tiempo fijo o por obra determinada, no crean derechos escalafonarios.

Ningún trabajador podrá empezar a laborar, si previamente no le ha sido expedido el correspondiente nombramiento por el funcionario facultado para ello y sin haber cumplido con los requisitos señalados por el artículo 9 de las presentes condiciones.

Artículo 8.- Los nombramientos deberán contener:

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del nombrado;
- II.- Los servicios que deban prestarse se determinarán con la mayor precisión posible;
- III.- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, por tiempo fijo u obra determinada;
- IV.- El rango o nivel;
- V.- El sueldo, las prestaciones y asignaciones que habrá de percibir el trabajador, así como la duración de la jornada de trabajo; y
- VI.- La adscripción en que prestará sus servicios, entendiéndose por tal, el lugar y centro de trabajo.

Artículo 9.- Para ingresar a laborar al CEAMA, los aspirantes deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- I.- Ser de nacionalidad mexicana;
- II.- Tener la edad mínima requerida por la ley con las restricciones que ésta impone;
- III.- Presentar solicitud en formato autorizado, la cual contendrá los datos necesarios para conocer los antecedentes del solicitante;
- IV.- Gozar de buena salud y comprobar que se posee capacidad para el desempeño del trabajo;
- V.- Someterse a los exámenes establecidos por la CEAMA y ser aprobados en todos ellos;
- VI.- Satisfacer los requisitos necesarios de conocimientos y aptitud con relación al puesto a ocupar;
- VII.- No haber sido separado de algún empleo, cargo o comisión o por causas análogas que sean consideradas como destitución en la Ley;
- VIII.- Presentar dos cartas de recomendación y constancia de antecedentes no penales;
- IX.- Cartilla del Servicio Militar Nacional (para los hombres mayores de dieciocho años);

- 24765
- X.- Credencial para votar, (tratándose de mayores de dieciocho años);
 - XI.- Comprobante de domicilio;
 - XII.- Constancia de no inhabilitación;
 - XIII.- Exhibir copia del CURP, y;
 - XIV.- Comprobante de factor sanguíneo.

Artículo 10.- Las vacantes serán determinadas en términos de lo establecido por la Ley que rige las presentes condiciones, con excepción de los puestos de confianza que serán determinadas por los titulares de las Unidades Administrativas.

Artículo 11.- Los nombramientos para ingresar al servicio de la CEAMA, quedarán sin efecto si los interesados no toman posesión de su empleo, dentro de un plazo de tres días, a partir de la fecha en que se le notifique su designación, salvo autorización del Secretario Ejecutivo.

Artículo 12.- El nombramiento aceptado obliga al trabajador a cumplir con los deberes inherentes al mismo en término de las disposiciones previstas en la Ley, las presentes Condiciones, la costumbre y la equidad.

CAPÍTULO III DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 13.- La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la CEAMA para prestar su trabajo, la cual no podrá exceder de cuarenta y ocho horas semanales.

Artículo 14.- Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veintiún horas; el nocturno, el comprendido entre las veintiún y las seis horas, mixta la que comprende periodos de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario se considerará como jornada nocturna.

Por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso por lo menos con goce de salario íntegro.

Artículo 15.- En las jornadas nocturnas, no se utilizarán mujeres ni varones menores de 18 años.

Artículo 16.- La jornada de trabajo se desarrollará por regla general de lunes a sábado, de las ocho horas a las diecisiete horas, con una hora para tomar sus alimentos, fuera de la fuente de trabajo, que podrá ser de las trece a las catorce horas o de las catorce horas a las quince horas, en forma escalonada a fin de no entorpecer las funciones de las unidades administrativas y operativas de la CEAMA, o en su defecto en términos de lo dispuesto al principio que se regula por el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 17.- Las unidades administrativas y operativas de acuerdo a las necesidades del servicio, establecerán roles de trabajo, a fin de que el servicio público no se interrumpa.

Artículo 18.- En los casos de siniestro o riesgo inminente, en que peligre la vida del trabajador, la de sus compañeros, o la existencia misma del centro de trabajo, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitarlos. Las horas de trabajo a que se refiere este artículo se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Artículo 19.- Los trabajadores deben registrar sus horas de entrada y salida, por medio de tarjetas checadoras, listas de asistencia u otros medios que establezca la SSEAF a través de la unidad administrativa u operativa que corresponda.

Artículo 20.- El registro o control de asistencias de los trabajadores se sujetarán a las siguientes reglas:

2476

- I.- Los trabajadores tendrán un lapso de quince minutos de tolerancia para el registro de su tarjeta, después de la hora de entrada establecida;
- II.- Si el registro se efectúa entre después del tiempo de tolerancia, se considerará como retardo, acumulados tres retardos en el lapso de una quincena se considerará el descuento de medio día de salario del trabajador y si fueren más de tres los retardos acumulados el descuento considerará un día de salario;
- III.- Si el registro se efectúa después de los veinte minutos de la hora de entrada, se considerará falta;
- IV.- Las tarjetas checadoras y listas de asistencia deberán contener nombre, y firma del trabajador, su omisión implicará el ejercicio de las acciones consignadas en el Título Séptimo de la Ley del Servicio Civil;
- V.- Durante el período de lactancia no habrá tolerancia; La acumulación de dos retardos en un lapso de quince días se considerará falta;
- VI.- Las listas de asistencia o tarjetas checadoras serán colocadas en las respectivas oficinas de las unidades administrativas u operativas correspondientes;
- VIII.- No se autorizará el registro de la asistencia después de los veinte minutos de entrada, ni antes de la hora de salida, salvo autorización por escrito de la Dirección del área de la unidad administrativa u operativa del trabajador. Para el caso de que no apareciera la tarjeta o el nombre del trabajador en las listas correspondientes, deberá dar aviso inmediatamente a la unidad administrativa u operativa correspondiente.

Artículo 21.- Las fallas serán reportadas por el jefe inmediato del trabajador el día en que ocurran a la unidad administrativa u operativa correspondiente para el descuento correspondiente. Los retardos y justificaciones de registros de asistencia se reportarán quincenalmente a la SSEAF para que se proceda a lo que legalmente correspondiera.

**CAPÍTULO IV
DEL SALARIO**

Artículo 22.- El salario o sueldo es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados a la CEAMA. Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, primas, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue por su trabajo, siempre y cuando sean permanentes.

Las prestaciones derivadas del salario se otorgan de acuerdo a lo previsto por la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos o las legislaciones de aplicación supletoria.

Artículo 23.- Para trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia igual, deberá corresponder salario igual, sin que esto pueda ser modificado por razón de sexo o nacionalidad.

Artículo 24.- El salario se pagará por quincenas vencidas, en días laborales y en el lugar que preste sus servicios el trabajador y se hará precisamente en moneda del curso legal o en cheque nominativo o en depósito en cuenta bancaria a favor del trabajador.

Artículo 25.- En ningún caso el salario que se pague al trabajador podrá ser inferior al mínimo legal.

Artículo 26.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, en los siguientes casos:

- I.- Por deudas contraídas con la CEAMA por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas;
- II.- Por cobro de cuotas sindicales o de aportaciones de fondos para la caja de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente por escrito su conformidad;
- III.- De los descuentos derivados de los servicios de seguridad social de los trabajadores;
- IV.- De los descuentos para el pago de pensiones alimenticias ordenadas por la autoridad judicial competente;
- V.- Impuesto sobre la renta al salario.

112974 0/

VI.- Por descuentos derivados de créditos contraídos con las instituciones del Gobierno del Estado.

El total de los descuentos no podrá exceder del 30% del importe del salario, salvo que medie resolución judicial o autorización por escrito del trabajador.

Artículo 27.- Está prohibido la imposición de multas a los trabajadores en sus fuentes de trabajo, cualquiera que sea su causa o concepto.

Artículo 28.- Es nula la cesión del salario a favor de terceras personas. El salario se pagará directamente al trabajador y sólo en los casos en que éste imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado para que lo reciba, en su nombre, mediante carta poder firmada ante dos testigos, a la que anexará copias de identificación del otorgante, del aceptante y testigos, y con autorización de la SSEAF quien dará cuenta a la unidad administrativa u operativa correspondiente. La CEAMA queda liberada de cualquier responsabilidad de doble pago, si el trabajador no comunica la revocación del poder otorgado.

Es obligación del trabajador firmar la nómina correspondiente o en su caso por el apoderado que haya designado.

Las causas extraordinarias para cobrar los salarios devengados a través de apoderado serán calificadas por la SSEAF.

CAPÍTULO V
DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y
LICENCIAS

Artículo 29.- Por cada seis días de labores, el trabajador disfrutará de un día de descanso, de preferencia el domingo, con goce íntegro del salario. Cuando por necesidades del servicio el trabajador no pueda tomar su descanso el día domingo.

Artículo 30.- Serán días de descanso obligatorio los siguientes:

- I.- El primero de enero;
- II.- El cinco de febrero;
- III.- El veintuno de marzo;
- IV.- El diez de abril;
- V.- El primero de mayo;
- VI.- El dieciséis de septiembre;
- VII.- primero y dos de noviembre;
- VIII.- El veinte de noviembre;
- IX.- El primero de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- X.- El veinticinco de diciembre. En razón de la importancia del servicio público que prestan las unidades administrativas u operativas correspondientes unidades operativas, los trabajadores laboraran los días de descanso obligatorio, en cuyo caso la CEAMA les pagará independientemente del salario que les corresponda, un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 31.- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso semanal, pero si por necesidades del servicio lo hacen, la CEAMA los compensará conforme a lo previsto en la ley.

Artículo 32.- Los trabajadores que tengan más de seis meses de servicios ininterrumpidos disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones de diez días hábiles cada uno, en las fechas que señale para tal efecto le sean autorizadas por la SSEAF. Los trabajadores tienen derecho a una prima no menor del 25% durante el periodo vacacional.

Únicamente podrán disfrutar de vacaciones quienes tengan más de seis meses de servicios ininterrumpidos, con las siguientes excepciones:

- I.- Cuando presente licencias médicas derivadas de riesgo de trabajo o enfermedad profesional y las derivadas de maternidad;
- II.- Cuando tengan máximo de seis faltas injustificadas a su trabajo;
- III.- Cuando presenten licencias médicas originadas por enfermedad general con un máximo seis días;
- IV.- Por licencia con o sin goce de sueldo hasta por seis días. Las anteriores interrupciones serán acumulables.

Artículo 33.- Los trabajadores de la CEAMA podrán disfrutar de dos clases de Licencias:

- I.- Sin goce de sueldo;
- II.- Con goce de sueldo, únicamente para el desempeño de comisiones sindicales.

Artículo 34.- Las licencias sin goce de sueldo se concederán a petición de parte y previa autorización de la SSEAF.

Artículo 35.- Para conceder licencias sin goce de sueldo deberán sujetarse:

- I.- Que sean solicitadas a la SSEAF, cuando menos quince días hábiles de anticipación a la fecha en que se inicie; y que su ausencia no sea tal que perjudique la buena marcha de la CEAMA;
- II.- Que el solicitante cuente con la autorización de su jefe inmediato superior. Las licencias se otorgarán o negarán en un término no mayor de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente en que se reciba la solicitud en la SSEAF.

Artículo 36.- Las licencias con goce de sueldo para el desempeño de comisiones sindicales se familiaran por el propio sindicato.

CAPITULO VI
DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y
PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 37.- los trabajadores tendrán derecho a:

- I.- Percibir su salario;
- II.- Disfrutar de licencias con o sin goce de sueldo, de descansos y vacaciones de acuerdo con la Ley y estas Condiciones;
- III.- No ser separado de su empleo sino por alguna de las causas previstas por el artículo 24 de la Ley;
- IV.- Recibir los estímulos y recompensas conforme lo dispuesto por la ley;
- V.- Recibir atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, para él y sus familiares a través del IMSS y de acuerdo su propia reglamentación;
- VI.- Participar en los concursos y movimientos escalafonarios en términos de la Ley;
- VII.- Obtener pensión por jubilación y por cesantía en edad avanzada;
- VIII.- Renunciar a su empleo;
- IX.- Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores y compañeros;
- X.- Recibir aguinaldo anual de 90 días de salario. El aguinaldo estará comprendido en el presupuesto anual de egresos y se pagará en dos partes iguales, la primera a más tardar el 15 de diciembre y la segunda a más tardar el 15 de enero del año siguiente. Aquellos que hubieren laborado una parte del año, tendrán derecho a recibir la parte proporcional de acuerdo con el tiempo laborado;
- XI.- Obtener traslado, permuta, reubicación, reasignación o cambio de adscripción, mediante solicitud por escrito y previa verificación de su viabilidad, justificación y autorización, por problemas de salud o cuestiones personales que lo justifiquen;
- XII.- Seguro de vida;
- XIII.- Ocupar el puesto que desempeñaban en los casos en que se reintegren al servicio después de ausencias por enfermedad, maternidad, licencias o suspensión de la relación laboral en los términos de la Ley;

247509

XIV.- Desempeñar las funciones propias de su cargo, salvo en los casos especiales en que se requiera su colaboración por situaciones de emergencia en donde exista riesgo a la integridad física o la vida de sus compañeros.

Artículo 38.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I.- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las Leyes, Reglamentos y las Condiciones;
- II.- Observar buena conducta dentro del servicio;
- III.- Dar trato cortés, diligente y respetuoso a sus compañeros de trabajo y al público en general;
- IV.- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;
- V.- Evitar la ejecución de actos, u omisiones que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros y la de los bienes de la CEAMA;
- VI.- Asistir puntualmente a sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobar la asistencia;
- VII.- Abstenerse de hacer propaganda de alguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, excepto la que se realice con motivo de las elecciones intersindicales;
- VIII.- Asistir a los cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia;
- IX.- Someterse a los exámenes médicos establecidos por la CEAMA o la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad;
- X.- Observar una conducta decorosa en todos los actos de su vida pública y no dar motivo con actos escandalosos a que de alguna manera se menoscabe su reputación en perjuicio del servicio encomendado;
- XI.- Presentarse a sus labores aseado y vestido con decoro, para los trabajadores cuya categoría lo requiera.;
- XII.- Responder del manejo apropiado de los documentos, correspondencia, fondos y valores o bienes cuya administración o responsabilidad esté a su cuidado;
- XIII.- Registrar y actualizar su domicilio particular dentro de los diez días siguientes a aquel en que ocurra el cambio;
- XIV.- Comunicar a sus superiores cualquier incidencia, accidente u otra irregularidad que tenga conocimiento durante su trabajo;
- XV.- Dar aviso inmediato al responsable del control de personal en su dependencia y a su superior jerárquico inmediato, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas que le impidan concurrir a su trabajo;
- XVI.- Cubrir la reparación del daño que intencionalmente cause a los bienes que estén al servicio de la CEAMA, cuando de las investigaciones que se realicen se desprenda que los daños le son imputables;
- XVII.- Comparecer ante la autoridad competente que lo requiera, cuando se trate de declarar acerca de hechos propios o que le consten o cuando haya intervenido en el levantamiento de actas administrativas conforme a lo previsto en esta Ley; y
- XVIII.- En caso de causar baja, deberá entregar, con la anticipación debida, los documentos, fondos, valores o bienes cuya atención administrativa o guarda estén a su cuidado, de acuerdo con las disposiciones legales correspondientes.

Artículo 39.- Queda prohibido a los trabajadores de la CEAMA:

- I.- Aprovechar los servicios del personal a su cargo en asuntos ajenos a las labores oficiales;
- II.- Realizar ventas, colectas, rifas o cualquier acto de comercio dentro de las oficinas de las diferentes dependencias;
- III.- Hacer préstamos de dinero con intereses a sus compañeros;
- IV.- Dar referencias sobre el comportamiento y servicio de sus compañeros de trabajo;
- V.- Desatender su trabajo, distrayéndose con lecturas, música o actividades que no tengan relación con el mismo;
- VI.- Abandonar sus labores o suspenderlas injustificadamente, aún cuando permanezcan en el sitio de trabajo, así como distraer a sus compañeros y demás personal en el desempeño de sus actividades;
- VII.- Hacer uso indebido o excesivo de los teléfonos de la CEAMA;
- VIII.- Faltar injustificadamente antes o después de días de descanso obligatorios;

UC 2676

- IX.- Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir la realización de riesgos de trabajo;
- X.- Ingerir alimentos dentro del horario de labores;
- XI.- Ingresar o permanecer en las oficinas fuera de las horas laborables, si no cuenta con autorización por escrito.

**CAPÍTULO VII
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA CEAMA**

Artículo 40.- Son obligaciones de la CEAMA:

- I.- Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, aptitudes y antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren, así como a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón;
- II.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes;
- III.- Cubrir las indemnizaciones por separación injustificada, cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición, los salarios caídos en los términos del laudo ejecutoriado que dicte la autoridad laboral;
- IV.- Proporcionar a los trabajadores las prestaciones contempladas en el régimen de seguridad social entendiéndose éstas en cubrir las aportaciones que fijan las Leyes correspondientes.
- V.- Conceder permisos, licencias, descansos y vacaciones en los términos de la Ley y estas Condiciones:
- VI.- Proporcionar a los trabajadores, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;
- VII.- Hacer las deducciones, en los salarios de acuerdo a las condiciones que previene la propia ley;
- VIII.- Contribuir al fomento de las actividades deportivas, recreativas y culturales, entre sus trabajadores;
- IX.- Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.

**CAPÍTULO VIII
SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN
DE LOS NOMBRAMIENTOS**

Artículo 41.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador, no significa el cese del mismo. Son causas de suspensión temporal las siguientes:

- I.- La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador actuó en defensa de su jefe inmediato o de los intereses de la CEAMA, tendrá el derecho a recibir los salarios que hubiese dejado de percibir durante el tiempo en que estuvo privado de su libertad;
- II.- La enfermedad contagiosa que pueda significar un peligro para las personas que prestan sus servicios en el entorno del trabajador afectado;
- III.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad no profesional que no constituya un riesgo de trabajo;
- IV.- El arresto del trabajador;
- V.- El desempeño de un cargo de elección popular o la obligación de realizar el Servicio Militar Nacional acuartelado;
- VI.- La designación del trabajador como representante ante cualquier órgano de Gobierno;
- VII.- La falta de documentos que exijan las leyes, reglamentos y las condiciones, necesarios para la prestación de los servicios; cuando sea imputable al trabajador; Los trabajadores que tengan a su cuidado manejo de fondos, podrán ser suspendidos por el titular de la dependencia donde presten sus servicios, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, hasta en tanto se resuelva definitivamente su situación por la autoridad competente.

Artículo 42.- Los nombramientos dejarán de surtir efectos sin responsabilidad para la CEAMA cuando surjan las siguientes causas:

247421

- I.- La renuncia voluntaria o abandono del empleo;
- II.- Por la conclusión del término o de la obra para el que fue expedido el nombramiento;
- III.- Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores, en cuyo caso se procederá a otorgarle la pensión que corresponda de acuerdo a la Ley;
- IV.- Por falta de probidad y honradez del trabajador o porque incurra en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes, compañeros o contra los familiares de uno y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;
- V.- Cuando sin causa justificada faltare a sus labores por cuatro o más días en un período de treinta días naturales;
- VI.- Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo o utilizarlos indebidamente en su beneficio o en beneficio de otro;
- VII.- Por cometer actos inmorales o ingerir bebidas alcohólicas durante el trabajo;
- VIII.- Por revelar asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo del trabajo;
- IX.- Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren;
- X.- Por no obedecer sistemática e injustificadamente las órdenes que reciba de sus superiores con motivo del servicio que presta;
- XI.- Por acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún psicotrópico o enervante;
- XII.- Por falla comprobada de cumplimiento al servicio;
- XIII.- Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoriada; y
- XIV.- Por pérdida de la confianza.

Artículo 13.- En caso de incurrir el trabajador en algunas de las causales anteriores, se procederá conforme a lo dispuesto por el Título Séptimo de la propia Ley.

Artículo 14.- En los casos de terminación de los efectos del nombramiento a que se refiere este Capítulo, la baja correspondiente deberá ser dictada por el Secretario Ejecutivo, y comunicada al trabajador, en su área de trabajo si se encuentra laborando o en su domicilio particular registrado en su expediente.

CAPÍTULO IX DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 45.- Los trabajadores en materia de prestaciones sociales tendrán derecho a la afiliación y demás prerrogativas que otorgue el IMSS;

Artículo 46.- Para la validación de incapacidades, estas deberán ser entregadas dentro de las 24 horas siguientes al suceso, ante la Unidad Administrativa correspondiente de la SSEAF.

Artículo 47.- Cuando un trabajador tenga necesidad de iniciar las gestiones para obtener su jubilación, la CEAMA le concederá una licencia de treinta días con goce de sueldo, para que pueda atender debidamente los trámites al respecto. Una vez obtenido su decreto de jubilación o pensión se dará por terminada la relación de trabajo.

CAPÍTULO X DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

Artículo 48.- Se entiende por intensidad del trabajo, el mayor grado de energía o empeño que el trabajador aporta para el mejor desarrollo de las funciones que le han sido encomendadas, dentro de su jornada de trabajo y de acuerdo a sus aptitudes. La intensidad se determinará por el desempeño en las labores que se asignen a cada trabajador, durante las horas de la jornada reglamentaria, considerando el grado de dificultad de las mismas.

2475/11

Artículo 49.- La calidad en las labores se determinará por la eficiencia, el cuidado, esmero, acritud y responsabilidad en el desempeño de su trabajo según el tipo de funciones o actividades que le sean encomendadas con base a su nombramiento.

Artículo 50.- La CEAMA deberá revisar habitualmente la planeación, distribución y reestructuración de las actividades laborales con la finalidad de evitar el trabajo obsoleto, tedioso y burocratizado, creando nuevas técnicas de trabajo que motiven y despierten el interés al trabajador en sus funciones encomendadas.

**CAPÍTULO XI
DE LOS MOVIMIENTOS DE PERSONAL**

Artículo 51.- Se considera como movimiento de personal, el traslado, permuta o reubicación.

Artículo 52.- Los trabajadores sólo podrán ser cambiados por las siguientes causas:

- I.- Por estar en peligro la salud del trabajador;
- II.- Por desaparición del centro de trabajo;
- III.- Por reorganización o necesidades del servicio, debidamente justificadas;
- IV.- Por permuta debidamente autorizada;
- V.- Por fallo del Tribunal competente.

**CAPÍTULO XII
DE LOS RIESGOS DE TRABAJO**

Artículo 53.- Se consideran como riesgos del trabajo, los accidentes, y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo. Se consideran accidentes del trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que se desempeñe su trabajo o viceversa. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Artículo 54.- Las consecuencias de los riesgos de trabajo o enfermedades profesionales podrán ser: incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total o muerte. Los riesgos de trabajo que sufran los trabajadores, se regirán por las disposiciones de la Ley, la Ley Federal del Trabajo y las presentes condiciones.

Artículo 55.- Cuando fallezca un trabajador, se procederá en los términos del Título Séptimo de la ley.

Artículo 56.- En los casos de accidente de trabajo la unidad administrativa u operativa correspondiente procederá en los términos de la.

Artículo 57.- Cuando un trabajador sufra un riesgo de trabajo y ha sido rehabilitado se le restituirá en el puesto que desempeñaba, pero en caso de que no pueda desempeñarlo, se le podrá asignar en labores que sean compatibles con el esfuerzo que pueda desarrollar de acuerdo con su aptitud física, acreditado a través de dictamen médico.

**CAPÍTULO XIII
DE LOS EXÁMENES MÉDICOS**

Artículo 58.- El ingreso de todo aspirante se sujetará a los exámenes médicos que determine la CEAMA.

Artículo 59.- Los trabajadores se someterán a exámenes en los siguientes casos:

- I.- Cuando el trabajador solicite cambio de adscripción por enfermedad;

- II.- A los trabajadores de nuevo ingreso antes de tomar posesión del cargo, para comprobar que están aptos física y mentalmente para el desempeño de las funciones encomendadas;
- III.- Cuando se presuma que ha contraído alguna enfermedad contagiosa, transmisible o incurable;
- IV.- Cuando se observe que algún trabajador concorra a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de estupefacientes, psicotrópicos o drogas según la Ley de Salud del Estado de Morelos;
- V.- Para que se certifique si el trabajador padece alguna enfermedad profesional;
- VI.- En caso de epidemia, cuando lo considere necesario la CEAMA.

CAPÍTULO XIV DE LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

Artículo 60.- La CEAMA podrá otorgar estímulos y recompensas a los trabajadores que se distingan por su eficiencia y servicios relevantes en el desempeño de sus labores.

Artículo 61.- Los estímulos serán:

- I.- Reconocimientos;
- II.- Diplomas, y;
- III.- Medallas.

Artículo 62.- Las recompensas serán días de descanso extraordinarios con goce de sueldo.

Artículo 63.- Los anteriores estímulos o recompensas pueden otorgarse cuando el trabajador lo amerite. La solicitud de recompensas y estímulos las hará del conocimiento a la SSEAF la unidad administrativa u operativa a que pertenezca.

Artículo 64.- Se otorgará un reconocimiento o diploma al trabajador que se distinga por la eficiencia en el desempeño de sus servicios.

Artículo 65.- Los trabajadores se harán acreedores a una medalla cuando:

- I.- Destaquen en el campo artístico, desarrollando una notable labor social o deportiva, dentro o fuera de la CEAMA, o se distingan por acto heroico;
- II.- Presenten iniciativas y medidas factibles para simplificar o mejorar las labores de la unidad administrativa u operativa de su adscripción o presenten estudios y proyectos que tiendan al mejoramiento de alguna o algunas de las actividades que realiza la CEAMA.

CAPÍTULO XV DE LAS SANCIONES

Artículo 66.- El incumplimiento de los trabajadores a las disposiciones contenidas en la Ley y en estas Condiciones, que no ameriten la terminación de los efectos del nombramiento, dará lugar a la imposición de las siguientes sanciones administrativas:

- I.- Amonestación por escrito con apercibimiento de sanción mayor;
- II.- Suspensión en el trabajo y salario hasta por cinco días;
- III.- Descuentos;
- IV.- Descuentos de un día de salario por no firmar la tarjeta checadora o lista de asistencia.

Artículo 67.- El incumplimiento de los trabajadores a la Ley y a las presentes Condiciones, se sancionará en los siguientes términos:

- I.- Amonestación;
- II.- Suspensión y;
- III.- Descuentos.

Artículo 68.- La acumulación de tres amonestaciones por violaciones a las presentes Condiciones durante el periodo de seis meses, dará lugar a la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador.

TRANSITORIOS

00267501

PRIMERO.- Estas Condiciones causan efecto a partir de su depósito ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Morelos.



ING. ADOLFO LIZARRAGA FONTES
SECRETARIO EJECUTIVO
DE LA COMISIÓN ESTATAL DEL AGUA Y MEDIO AMBIENTE



C.P. JORGE ENRIQUE MARIANO AHUATZI LUJAN
SUBSECRETARIO EJECUTIVO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS