

POLÍTICA LABORAL, SALARIOS Y PRESTACIONES
RM, Servicios de Ingeniería y Consultoría Especializada S.A. de C.V.

Ciudad de México a 05 Mayo de 2025

I. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

RM, Servicios de Ingeniería y Consultoría Especializada S.A. de C.V., con RFC **RSI220103P30**, con domicilio en Río Mississippi No. 49, Depto. 1402, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México, C.P. 06500, en adelante "**la Empresa**", reconoce que su capital humano es el fundamento de su operación y el motor de su crecimiento.

La presente Política establece los principios, lineamientos y condiciones que rigen la relación laboral entre la Empresa y sus colaboradores, con pleno apego a la **Ley Federal del Trabajo (LFT)**, la **Ley del Seguro Social** y demás normativa laboral vigente en los Estados Unidos Mexicanos, garantizando en todo momento el respeto a la dignidad, los derechos y el desarrollo profesional de cada integrante del equipo.

II. MARCO LEGAL

La presente Política se emite en cumplimiento y observancia de:

- **Ley Federal del Trabajo (LFT)**
- **Ley del Seguro Social**
- **Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)**
- **Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)**
- **Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo**
- **NOM-035-STPS-2018** — Factores de riesgo psicosocial en el trabajo
- Demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables en materia laboral

III. CONTRATACIÓN

3.1 Tipos de contrato La Empresa formaliza la relación laboral con sus colaboradores mediante contratos individuales de trabajo, los cuales podrán ser:

- **Por tiempo determinado:** Para proyectos o actividades con una duración previamente establecida
- **Por obra determinada:** Para la ejecución de proyectos específicos de ingeniería e infraestructura
- **A precios unitarios:** Para trabajos cuantificables por unidad de obra ejecutada, conforme a las condiciones pactadas en cada proyecto

La modalidad de contratación aplicable a cada colaborador quedará establecida en el contrato individual de trabajo correspondiente, el cual deberá ser firmado por ambas partes antes del inicio de actividades.

3.2 Edad mínima de contratación La Empresa establece como edad mínima para la contratación de personal los **18 (dieciocho) años cumplidos**, sin excepción alguna.

3.3 Proceso de selección La selección de personal se realizará con base en las aptitudes, habilidades, experiencia y perfil requerido para cada puesto, en estricto apego a los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación establecidos en la presente Política y en la política correspondiente.

3.4 Documentación requerida Todo colaborador deberá proporcionar previo al inicio de su relación laboral la documentación que la Empresa solicite, incluyendo de manera enunciativa: identificación oficial, CURP, RFC, comprobante de domicilio, número de seguridad social y documentos que acrediten su experiencia y preparación profesional.

IV. JORNADA LABORAL

4.1 Horario general La jornada laboral ordinaria de la Empresa es de **lunes a viernes**, con el siguiente horario:

- **Entrada:** 08:00 horas
- **Salida:** 17:00 horas
- **Tiempo para comida:** 1 hora (no computable como tiempo de trabajo)

Lo anterior da como resultado una jornada laboral efectiva de **8 horas diarias**, conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

4.2 Trabajo en campo Dado que la Empresa realiza principalmente trabajos de campo en proyectos carreteros a lo largo del territorio nacional, los colaboradores asignados a obra podrán estar sujetos a condiciones de horario adaptadas a las necesidades del proyecto, siempre dentro de los límites establecidos por la LFT y con el reconocimiento y pago correspondiente de horas extraordinarias cuando aplique.

4.3 Tiempo extraordinario Cualquier hora trabajada fuera de la jornada ordinaria será considerada tiempo extraordinario y deberá ser autorizada previamente por el responsable del área o proyecto. Su pago se realizará conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

V. SALARIOS

5.1 Principios de remuneración La Empresa se compromete a pagar salarios **justos, puntuales y conforme a la ley**, garantizando que ningún colaborador perciba una remuneración inferior al **salario mínimo general vigente** establecido por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI).

5.2 Determinación del salario El salario de cada colaborador se determinará conforme a:

- El puesto y nivel de responsabilidad
- Las aptitudes, habilidades y experiencia del trabajador
- Las condiciones y modalidad del proyecto o actividad asignada
- Los parámetros del mercado laboral del sector de ingeniería e infraestructura

5.3 Periodicidad de pago El pago de salarios se realizará de forma **semanal, quincenal o conforme a lo acordado** en el contrato individual de trabajo, mediante transferencia bancaria o el medio que se establezca con cada colaborador.

5.4 Igualdad salarial La Empresa garantiza que no existirá diferencia de remuneración por razones de género, origen étnico, edad, condición social, discapacidad o cualquier otro criterio ajeno a las capacidades y responsabilidades del puesto.

VI. PRESTACIONES DE LEY

Todos los colaboradores de la Empresa gozarán de las prestaciones mínimas establecidas por la Ley Federal del Trabajo, entre las que se encuentran:

Prestación	Condiciones
Vacaciones	Conforme a la tabla progresiva de la LFT, con un mínimo de 12 días al primer año
Prima vacacional	25% sobre el salario correspondiente al período de vacaciones
Aguinaldo	Mínimo 15 días de salario, pagadero antes del 20 de diciembre
Prima de antigüedad	12 días de salario por año trabajado, conforme a la LFT
Seguridad social (IMSS)	Afiliación y pago de cuotas desde el primer día de la relación laboral
Aportaciones INFONAVIT	5% sobre salario base de cotización
Aportaciones al SAR/AFORE	Conforme a la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro
Reparto de Utilidades (PTU)	Conforme a lo establecido por la LFT y la declaración anual de la Empresa

VII. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL

7.1 Criterios de evaluación La Empresa reconoce y valora el desempeño de sus colaboradores con base en:

- Aptitudes técnicas y habilidades demostradas en el ejercicio de sus funciones
- Actitud, compromiso y responsabilidad en el trabajo
- Cumplimiento de objetivos y metas del proyecto o área asignada
- Puntualidad, disciplina y apego a las políticas de la Empresa

7.2 Promociones y desarrollo Las oportunidades de crecimiento, ascenso y desarrollo profesional dentro de la Empresa estarán determinadas por el desempeño demostrado, las capacidades del colaborador y las necesidades operativas de la organización. La Empresa promoverá preferentemente el talento interno antes de recurrir a contrataciones externas para cubrir posiciones de mayor responsabilidad.

VIII. AUSENCIAS, PERMISOS E INCAPACIDADES

8.1 Ausencias Toda ausencia deberá ser notificada al responsable directo con la mayor anticipación posible. Las ausencias injustificadas podrán derivar en descuento proporcional al salario y, en caso de reincidencia, en medidas disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Trabajo.

8.2 Permisos La Empresa podrá otorgar permisos con o sin goce de sueldo según la naturaleza y justificación de la solicitud, a discreción de la dirección y conforme a la disponibilidad operativa del proyecto.

8.3 Incapacidades En caso de enfermedad o accidente, el colaborador deberá presentar el certificado de incapacidad expedido por el IMSS. Durante el período de incapacidad, el trabajador recibirá el subsidio correspondiente conforme a la Ley del Seguro Social.

IX. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La terminación de la relación laboral podrá darse por cualquiera de las causas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, incluyendo:

- Conclusión de la obra o vencimiento del plazo establecido en el contrato
- Renuncia voluntaria del trabajador
- Rescisión justificada por causa imputable al trabajador, conforme al Artículo 47 de la LFT
- Mutuo acuerdo entre las partes

En todos los casos, la liquidación o finiquito correspondiente se calculará y pagará conforme a lo dispuesto por la legislación laboral vigente.

X. SINDICATO Y CONTRATO COLECTIVO

La Empresa no cuenta actualmente con sindicato ni contrato colectivo de trabajo. Las condiciones laborales se rigen por los contratos individuales de trabajo celebrados con cada colaborador y por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

XI. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

La presente Política entra en vigor a partir de su fecha de emisión y será revisada cuando menos **una vez al año**, o cuando se produzcan modificaciones a la legislación laboral aplicable o cambios significativos en la operación de la Empresa.

Autoriza:

José Juan Sánchez Martínez Representante Legal RM, Servicios de Ingeniería y Consultoría Especializada S.A. de C.V.

Esta Política fue elaborada en cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y demás disposiciones laborales vigentes en los Estados Unidos Mexicanos.