

**REGLAMENTO QUE FIJA
LAS CONDICIONES
GENERALES DE TRABAJO
JUNTA INTERMUNICIPAL DE MEDIO
AMBIENTE PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DE
LA REGIÓN NORTE DEL ESTADO DE JALISCO
"JINOR"**



JINOR

Junta Intermunicipal de Medio Ambiente para la Gestión Integral de la Región Norte

ACUERDO EN EL CUAL EL CONSEJO ADMINISTRATIVO DE LA JUNTA INTERMUNICIPAL DE MEDIO AMBIENTE PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DE LA REGIÓN NORTE DEL ESTADO DE JALISCO, "JINOR", EN SESIÓN DE FECHA 07 DE SEPTIEMBRE DEL 2018 SE EXPIDE EL REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA JUNTA INTERMUNICIPAL DE MEDIO AMBIENTE PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DE LA REGIÓN NORTE DEL ESTADO DE JALISCO "JINOR";

Que el presente Reglamento es el de establecer los derechos y las obligaciones de los trabajadores de la Junta Intermunicipal de Medio Ambiente para la Gestión Integral de la Región Norte, para efecto de proporcionar certeza jurídica en el ámbito laboral, así como precisar aspectos tales como, la jornada de trabajo, la intensidad y calidad en el trabajo, las correcciones disciplinarias, las medidas necesarias para prevenir riesgos de trabajo, la seguridad social, entre otras.

Por lo que, para el cumplimiento del presente Reglamento que fija las condiciones generales de los trabajadores de la Junta Intermunicipal de Medio Ambiente Para la Gestión Integral de la Región Norte; ésta deberá realizar las erogaciones necesarias, mismas que deberán estar incluidas en el presupuesto de egresos correspondiente, que deberá estar debidamente aprobado por el Consejo de Administración de la JINOR.

Que el presente reglamento se expide con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1, 6, 16, 73 y 123 A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4, 9, 15 fracción IX de la Constitución Política del Estado de Jalisco; 8, 24 numeral 1 fracción V, 25 fracción XXVI, Segundo Transitorio de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios; 422, 423, 424 de la Ley Federal del Trabajo y la cláusula décima primera del convenio de creación de la Junta Intermunicipal de Medio Ambiente para la Gestión Integral de la Región Norte, conocida también por sus siglas como "JINOR" Lo anterior de acuerdo a las siguientes:

CONSIDERACIONES.

- I. Que la Junta Intermunicipal de Medio Ambiente para la Gestión Integral de la Región Norte (JINOR) con el objeto de reconocer y garantizar el derecho humano y fundamental a la información, fomentar la cultura de la transparencia y proteger los datos personales en posesión de JINOR como sujeto obligado, por acuerdo crea: el Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo de la Junta Intermunicipal de Medio Ambiente para la Gestión Integral de la Región Norte, conocida también por sus siglas "JINOR".

En virtud de lo anterior, la Junta Intermunicipal de Medio Ambiente para la Gestión Integral de la Región Norte (JINOR), mediante acuerdo de su Consejo de Administración, tuvo a bien aprobar y emitir el siguiente:

ACUERDO

Acuerdo 2/0709/2018.- Se aprueba por unanimidad el Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo de la Junta Intermunicipal de Medio Ambiente para la Gestión Integral de la Región Norte del Estado de Jalisco (JINOR), para quedar como:

“REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PARA LA JUNTA INTERMUNICIPAL DE MEDIO AMBIENTE PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DE LA REGIÓN NORTE DEL ESTADO DE JALISCO”.

TÍTULO PRIMERO. DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE LA JINOR.

CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente ordenamiento es de observancia obligatoria para los trabajadores de La JINOR y tiene por objeto fijar las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores de la Junta Intermunicipal de Medio Ambiente Para la Gestión Integral de la Región Norte, de conformidad con lo establecido por el Convenio de creación de ésta y la Ley Federal del Trabajo y demás legislación aplicable.

Artículo 2.- Las condiciones generales de trabajo contenidas en este ordenamiento, son fijadas por el Consejo de Administración de La JINOR; y persiguen la máxima eficacia, regularidad y desarrollo del trabajo desempeñado por los trabajadores dependientes de La JINOR.

Artículo 3.- Para los efectos del presente ordenamiento se entenderá por:

- I. Ley:** La Ley Federal del Trabajo.
- II. La JINOR:** La Junta Intermunicipal de Medio Ambiente Para la Gestión Integral de la Región Norte.
- III. Convenio de Creación:** El documento de creación de la Junta Intermunicipal de Medio Ambiente para la Gestión Integral de la Región Norte, publicado el 08 de agosto del año 2017 en Colotlán, Jalisco.
- IV. Reglamento:** El presente Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores de La JINOR.
- V. Consejo de Administración:** Cuerpo colegiado integrado por los representantes de los gobiernos municipales, gobierno estatal y federal; así como de instituciones públicas de educación y organizaciones no gubernamentales, lo anterior, de acuerdo a lo establecido por la cláusula Décima Tercera del Convenio de creación. Éste será el órgano máximo de gobierno y administración de La JINOR.
- VI. Presidente:** El Presidente del Consejo de Administración.

VII. Director: El Director de la Junta Intermunicipal de Medio Ambiente Para la Gestión Integral de la Región Norte y encargado de ejecutar los acuerdos del Consejo de Administración y apoderado legal para pleitos y cobranzas; así como para actos de administración y superior jerárquico de las distintas áreas que dependan de éste.

VIII. Áreas administrativas: Las distintas áreas de La JINOR, excepto la Dirección.

IX. Los trabajadores: El Personal humano contratado para laborar en la Dirección y las distintas Áreas administrativas de La JINOR.

Artículo 4.- El Director de La JINOR será el representante de ésta en los conflictos o controversias que surjan con los trabajadores que estén a su cargo, pudiendo delegar esa función de acuerdo a los reglamentos internos o a los acuerdos que se celebren para tal efecto.

Artículo 5.- Corresponde a los titulares de la Dirección, las Coordinaciones y las Jefaturas, y en general a todas aquellas personas que por la naturaleza de sus funciones tengan a su cargo a trabajadores subalternos, la debida observancia de este ordenamiento.

Artículo 6.- El Director de La JINOR deberá ventilar personalmente los asuntos de naturaleza colectiva; entendiéndose como tales, aquéllos que afecten a la totalidad de los trabajadores de ésta.

Por otro lado, los asuntos que afecten los intereses particulares de los trabajadores de la JINOR, deberán tratarse ante el superior jerárquico inmediato cuando así se requiera o bien con el Director en caso de ser necesario.

Artículo 7.- El Director, además de vigilar la debida observancia de este ordenamiento, dictará en forma comedida, las órdenes e instrucciones que correspondan, con la claridad y firmeza que demande la disciplina, la atención de los trabajadores y el despacho de los asuntos de su competencia.

CAPÍTULO SEGUNDO. DE LOS REQUISITOS PARA TRABAJAR EN LA JUNTA.

Artículo 8.- Los trabajadores de La JINOR tendrán los **derechos y obligaciones** laborales a que se refiere el artículo 123; apartado A, fracción XXXI; inciso b, subinciso 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por tanto, les es aplicable lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

En general para poder laborar en la JINOR cualquier trabajador deberá de cumplir con los siguientes requisitos:

- I.** Estar en pleno uso de sus derechos civiles y políticos;
- II.** No haber sido condenado por delito doloso de orden patrimonial;
- III.** Someterse y aprobar las evaluaciones y medidas que se requieran;

- IV.** No tener impedimento que lo inhabilite para el desempeño de la actividad para la cual se le estaría contratando;
- V.** Presentar y entregar en tiempo y forma la documentación necesaria para el cargo que aspira;
- VI.** Seguir el procedimiento de contratación que para el efecto se elabore;
- VII.** Firmar la documentación que acreditaría la relación laboral; y
- VIII.** En caso de ser procedente rendir protesta y tomar la posesión del cargo o del empleo.

Artículo 9.- Los requisitos a que se refiere el artículo anterior, deben ser acreditados fehacientemente a juicio del Consejo de Administración de La JINOR o de su Director, según se requiera.

Artículo 10.- Las **controversias laborales** que pudieran existir con cualquiera de los trabajadores de la JINOR serán resueltas por los tribunales que ésta prevé mediante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conocerá de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado A, fracción XXXI, de la Constitución Política y 527 de la Ley.

Artículo 11.- Las **responsabilidades del ejercicio** o mal uso de los **recursos públicos** de la JINOR se aplicarán lo contenido en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco.

Artículo 12.- En la JINOR queda prohibida la utilización del **trabajo** en proyectos, programas y plantilla base, **de los menores** de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 13.- Los **trabajadores** en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios **por más de un año**.

Artículo 14.- Se entenderá por **condiciones de trabajo** a aquellas disposiciones que por acuerdo se estipulen en el **contrato del personal** que integre LA JINOR.

Artículo 15.- Las **condiciones de trabajo** aquí descritas están basadas en el principio de **igualdad sustantiva entre mujeres y hombres**, son mayores a las fijadas en la Ley, no existen diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil.

CAPÍTULO TERCERO. DE LOS DISTINTOS TIPOS DE RELACIONES LABORALES.

Artículo 16.- Las relaciones laborales de La JINOR podrán ser de los siguientes tipos:

- I. De confianza.
- II. De base.
- III. Eventuales.

Artículo 17.- El tipo de relación laboral se determinará de acuerdo a las funciones que desempeñen; lo anterior sin menoscabo de otras relaciones laborales que se pudieran determinar de acuerdo a la legislación laboral aplicable.

Artículo 18.- Los trabajadores de confianza son los que estén a cargo de la Dirección, la Coordinación Administrativa, la Coordinación de Planeación, la Jefatura Operativa y las demás áreas administrativas que pudieran crearse.

Artículo 19.- Son trabajadores de base, los que estén subordinados a prestar sus servicios en la Dirección, las Coordinaciones Administrativa y de Planeación, la Jefatura Operativa y las demás áreas administrativas que pudieran crearse.

Artículo 20.- Son trabajadores eventuales, los que presten sus servicios en forma temporal, transitoria o eventual. Así como también los que presten sus servicios en cualquiera de los programas o proyectos que ejecute La JINOR.

En tal sentido, la relación contractual está sujeta a las necesidades del trabajo a desempeñar y a la partida presupuestal de que se trate concluyendo de plano y sin ninguna responsabilidad para La JINOR, al terminar el contrato respectivo o al agotarse la partida presupuestal correspondiente. En este sentido, la relación laboral o contractual según sea el caso con La JINOR, se establecerá de acuerdo al documento que se haya signado para tal efecto.

CAPÍTULO CUARTO.

DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS, PASANTES, PRACTICANTES O BECARIOS.

Artículo 21.- La JINOR para el desempeño de sus funciones podrá admitir la prestación de servicio, social, prácticas profesionales, pasantes, del nivel superior y de posgrado para que coadyuven a la realización de algún tipo de investigación, proyecto, estos serán estudiantes y la JINOR deberá tener previamente convenio con la escuela de la que sean parte, así mismo.

Artículo 22.- La Junta para el desempeño de sus funciones podrá becar a estudiantes de nivel medio superior, superior y de posgrado para que realicen algún tipo de investigación científica que sea de interés de ésta. En tal sentido, los becarios se definen como:

Aquellos estudiantes que realicen algún estudio o investigación para La Junta, en algún tema de interés para ésta. En tal sentido, podrán recibir una subvención en dinero para sufragar dicha actividad. Sin que se establezca ninguna relación contractual más que la entrega del recurso

económico necesario para su realización y entrega a La Junta del producto correspondiente. La subvención no incluye ninguna prestación laboral.

CAPÍTULO QUINTO. DEL CONTRATO INDIVIDUAL

Artículo 23.- El Director proporcionara por escrito un **contrato individual de trabajo** en que consten las condiciones de trabajo, este deberá **contendrá:**

- I.** Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y de la JINOR;
- II.** Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.
- III.** El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV.** El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V.** La duración de la jornada;
- VI.** La forma y el monto del salario;
- VII.** El día y el forma de pago del salario;
- VIII.** La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa,
- IX.** La condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que señale este reglamento.

Artículo 24.- Los contratos y las relaciones de trabajo **obligan a lo expresamente pactado** y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Los trabajadores de la JINOR serán de confianza o eventual, siendo los de confianza los de la plantilla base de la JINOR.

CAPITULO SEXTO. DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 25.- Los trabajadores de la JINOR gozaran de una jornada de trabajo diurna consistente en **40 horas a la semana**, divididas en 8 horas diarias, de Lunes a Viernes, de las **09:00 a las 17:00 horas**.

Esta se refiere al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la JINOR para prestar su trabajo.

Artículo 26.- Los trabajadores de la JINOR en caso estrictamente indispensable podrán **prolongarse la jornada de trabajo** por circunstancias extraordinarias, sin exceder **nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana**, estas horas se sumaran a las tareas conexas o complementarias.

Artículo 27.- Los trabajadores de la JINOR gozaran durante la jornada continua de trabajo un descanso de **una hora para tomar sus alimentos**, esta podrá ser dividida en dos parcialidades.

El horario en el que se tomara dicho periodo de alimentos será acordado previamente por el trabajador y el Director de la JINOR.

Artículo 28.- El trabajador de la JINOR deberá prestar sus servicios **en el lugar de concentración de trabajo:** Oficinas de la JINOR en Colotlán, Jalisco, y trabajo dentro del territorio que comprenden los municipios de Bolaños, Chimaltitán, Colotlán, Huejúcar, Huejuquilla El Alto, Mezquitic, San Martín de Bolaños, Santa María de los Ángeles, Totatiche y Villa Guerrero, todos del Estado de Jalisco.

CAPITULO SÉPTIMO. DE LOS DÍAS DE DESCANSO

Artículo 29.- Los trabajadores de la JINOR gozaran por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador de **dos días de descanso**, por lo menos, con goce de salario íntegro.

En caso de que los proyectos, programas o estudios de la JINOR, dependan de la jornada laboral del fin de semana, solo en caso extraordinarios el trabajador deberá cubrir estos en tiempo y forma.

Artículo 30.- Los trabajadores de la JINOR gozaran **de un día libre al mes** cada que acumulen las horas que impliquen el horario laboral (8 horas) **con labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal**, siempre y cuando justifiquen dichas labores o tareas.

Estos días podrán utilizarlos cuando al trabajador mejor le convenga, siempre y cuando no existan proyectos inconclusos o seguimiento de los mismos en su ausencia y solo él pueda realizarlos.

Artículo 31.- Los trabajadores de la JINOR gozaran **de días de descanso obligatorio:**

- I.** El 1o. 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.** El 1o. de mayo;
- V.** El 10 de mayo (medio día)

- VI.** El 16 de septiembre;
- VII.** El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VIII.** El 10. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- IX.** El 25 de diciembre, y
- X.** Los días de cumpleaños de cada trabajador (se le dará al trabajador que cumpla año solamente).

CAPITULO NOVENO. DE LAS VACACIONES

Artículo 32.- Los trabajadores de la JINOR que tengan **más de un año** de servicios gozaran de **vacaciones pagadas**, correspondientes a **catorce días laborables al año**, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios, posterior a los veinte días se aumentaran 2 días cada cinco años., estas podrán fraccionarse.

Artículo 33.- Los trabajadores podrán juntar sus periodos vacacionales, siempre y cuando se avise con 3 meses de anticipación al Director, para planear las actividades.

Artículo 34.- Los trabajadores de la JINOR gozaran de las vacaciones **dentro de año siguientes al cumplimiento del año de servicios.**

Artículo 35.- Los trabajadores de la JINOR, gozaran de una **prima del veinticinco por ciento** sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones, esta se pagara en el momento que se tome el primer periodo vacacional anual.

La prima vacacional es la prestación en dinero, a la cual tiene derecho el trabajador y que tiene como objetivo que este último, tenga un ingreso extra para disfrutar en sus vacaciones.

Artículo 36.- El Coordinador administrativo de La JINOR entregarán anualmente a sus trabajadores una **constancia que contenga su antigüedad** y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda, lo correspondiente a la prima vacacional y la fecha en que deberán gozarlas.

Artículo 37.- Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una **remuneración proporcionada** al tiempo de servicios prestados.

CAPITULO DECIMO. DEL SALARIO

Artículo 38.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo o transferencia bancaria por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 39.- Recibirán **salario el Director de JINOR y el personal asignado a éste.**

Para fijar el importe del salario de los trabajadores de la JINOR, se tomó en consideración la cantidad, calidad del trabajo, perfil del puesto, riesgos, ahorros generados, según el documento denominado anexo 1 a este documento.

El pago del salario será preferente a cualquier otra erogación.

Artículo 40.- Los trabajadores de la JINOR gozaran de un **aumento salarial** de manera anual según la inflación del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) y el Índice Nacional de Precios Productor (INPP), según el Banco de México.

Artículo 41.- La forma de pago será mediante **transferencia bancaria**, para lo cual se requiere que el trabajador presente en tiempo y forma un estado de cuenta bancario con los datos correspondientes para su pago como lo es la clave interbancaria.

Artículo 42.- Los trabajadores de la JINOR recibirán de manera **quincenal los días 15 y 30** de cada mes, el pago de su salario, siendo el recibo y folio de transferencia el comprobante del pago para la JINOR.

Artículo 42 bis.- El monto de la transferencia, será lo correspondiente al **Salario neto.**

Artículo 43.- Los miembros del Consejo de Administración; y los miembros del Consejo Ciudadano **no recibirán salario**, puesto que estos tienen cargos honoríficos.

CAPITULO DECIMO PRIMERO. DEL AGUINALDO

Artículo 44.- Los trabajadores de la JINOR gozaran de **aguinaldo** anual que se pagará en la primera quincena de diciembre, equivalente a **veinte** días de salario.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

CAPITULO DECIMO SEGUNDO. DE LA CAPACITACIÓN

Artículo 45.- Los trabajadores de la JINOR gozaran de un periodo de **capacitación inicial**, que será considerado de prueba por **seis o tres** meses según el puesto.

Artículo 46.- Los trabajadores de la JINOR **gozaran** durante el **periodo** de capacitación o prueba **inicial** de:

- I.** Salario íntegro;
- II.** Seguridad social;
- III.** De las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe y;
- IV.** Finiquito.

Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 47.- La JINOR **proporcionara** a todos los trabajadores, la **capacitación** o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, **conforme a los planes y programas** formulados, de común acuerdo.

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, la JINOR, presupuestara el costo de la misma y la otorgara de manera gratuita.

Artículo 48- Los **trabajadores** a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están **obligados** a:

- I.** Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II.** Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III.** Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud de competencia laboral que sean requeridos.

CAPITULO DECIMO TERCERO. DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Artículo 49.- Los trabajadores de la JINOR que **sean madres o padres** durante el periodo laboral tendrán los siguientes **derechos**:

- I.** Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- II.** Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social.
- III.** En el período de lactancia se dará hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos,

o sacarse la leche materna, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;

- IV.** Durante los períodos de descanso a que se refiere se percibirán su salario íntegro.
- V.** En caso de que el/los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad y requieran atención médica hospitalaria, el descanso para el trabajador o trabajadora podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al nacimiento, previa presentación del certificado médico correspondiente.
- VI.** Los períodos de descanso en la trabajadora madre se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;
- VII.** En los casos de prórroga, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;
- VIII.** A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del nacimiento del infante;
- IX.** A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.
- X.** Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.
- XI.** Tanto la trabajadora o el trabajador que adopten un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;
- XII.** El trabajador varón gozará de una quincena de descanso con goce de sueldo posterior al nacimiento del infante.

CAPITULO DECIMO CUARTO DE LA LIMPIEZA DEL LUGAR Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

Artículo 50.- Los trabajadores de la JINOR **realizaran la limpieza** de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo de uso común los días viernes de cada semana, para lo cual se establecerá un listado de la rotación semanal del trabajador que le corresponderá, este deberá presentarse con anticipación para que en el horario laboral ya se encuentre todo en tiempo y forma.

De las herramientas personales, cada trabajador será responsable de su limpieza.

El trabajador que así lo disponga podrá pagar por que le realicen el servicio de limpieza, sin embargo será responsable de la persona que contrate.

CAPITULO DECIMO QUINTO DE LOS PERMISOS

Artículo 51.- El trabajador de la JINOR tendrá permiso de faltar por **3 días** seguidos a sus labores en **caso de fallecimiento o enfermedad grave** sus ascendientes y descendientes directos.

En caso de prórroga se acordara con el Director.

CAPITULO DECIMO SEXTO DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

Artículo 52.- Se consideran **riesgos de trabajos** los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 53.- Se considera **accidente de trabajo** a toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Artículo 54.- El Consejo de Administración y El Director son responsable de la **seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo**, conforme a las disposiciones de este reglamento y las normas oficiales mexicanas aplicables.

Artículo 55.- Es **obligación de los trabajadores** observar las **medidas preventivas de seguridad e higiene** que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los consejeros y el Director para la prevención de riesgos de trabajo.

TITULO DECIMO SÉPTIMO DE LAS SANCIONES

Artículo 56.- Las sanciones que corresponden en cuanto a la relación laboral a los trabajadores de la JINOR son las descritas a continuación.

Capítulo I. DE LOS TIPOS DE SANCIONES

Artículo 57.- Los **recursos**¹ que son destinados a LA JINOR deben aprovecharse y utilizarse para los fines que sean dirigidos, **de no ser así** los responsables de tales acciones recibirán una sanción acorde a lo establecido en el presente reglamento tales **sanciones** podrán ser:

- I.** Apercibimiento;
- II.** Amonestación por escrito;
- III.** Acta administrativa
- IV.** Suspensión del empleo, cargo o comisión sin goce de sueldo de tres a ocho días laborables;
- V.** Despido;

¹ Entendiendo como recursos los humanos, materiales, económicos.

Artículo 58.- La sanción dependerá del incumplimiento o la irresponsabilidad del trabajador.

Artículo 59.- La **sanción** deberá darse a **conocer al Consejo de Administración** en la sesión inmediata.

Artículo 60.- El apercibimiento se refiere a la advertencia de una próxima sanción en caso de persistir en un incumplimiento o irresponsabilidad de las atribuciones según correspondan. Este lo podrá realizar el Director, El Consejo de Administración o El Jefe Inmediato.

Artículo 61.- La Amonestación por escrito se refiere al documento donde se fundamenta la falta u omisión de las atribuciones por el trabajador, este debe presentarse con copia al trabajador inculpado advirtiéndolo de una sanción en caso de persistir en un incumplimiento o irresponsabilidad de las atribuciones según correspondan.

Este lo podrá realizar el Jefe inmediato, el Director y El Consejo de Administración.

Artículo 62.- El Acta administrativa/laboral es un documento y herramienta que el Director o consejo de administración puedes utilizar para llevar un registro sobre las irregularidades o incumplimiento de normas que pueda realizar cualquier trabajador de la JINOR.

Sumando tres actas el trabajador será despedido sin responsabilidad para la JINOR.

Artículo 63.- Suspensión en el empleo, cargo o comisión sin goce de sueldo, esta no podrá exceder de ocho días.

El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción;

Artículo 64.- El Despido, se refiere a la rescisión de la relación laboral.

Artículo 65.- El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

CAPITULO DECIMO OCTAVO DE LAS FORMAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Capitulo Único

Artículo 66.- Para los **trabajadores** de **base** será:

I. El mutuo consentimiento de las partes.

- II.** La muerte del trabajador; indemnización.
- III.** La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
- IV.** La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
- V.** Despido justificado.
- VI.** Despido injustificado.
- VII.** Renuncia.
- VIII.** No haber acreditado la etapa de capacitación inicial.

Artículo 67.- Para los **trabajadores eventuales** será:

- I.** Término del contrato
- II.** Término de obra o proyecto determinado para el cual fueron contratados.
- III.** Declaración de no solvencia presupuestal

Artículo 68.- Todo **convenio o liquidación**, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él.

Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores

Artículo 69.- Son causas de **suspensión temporal** de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I.** La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II.** La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III.** La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV.** El arresto del trabajador;
- V.** El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución.
- VI.** La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;
- VII.** La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y
- VIII.** La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Artículo 70.- Son causas de **rescisión** de la relación de trabajo, **sin responsabilidad para la JINOR**:

- I.** Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.
Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II.** Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III.** Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV.** Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V.** Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI.** Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII.** Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII.** Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX.** Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X.** Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI.** Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII.** Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII.** Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica.
Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

- XIV.** La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- XV.** La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y
- XVI.** Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 71.- Cuando el Director que **despida a un trabajador** deberá darle aviso por escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

Artículo 72.- La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

Artículo 73.- La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la **nulidad del despido**.

Artículo 74.- Son causas de **rescisión** de la relación de trabajo, **sin responsabilidad para el trabajador**:

- I.** Ser engañado por el Director o Consejo de Administración, respecto de las condiciones del mismo.
 - a)** Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II.** Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III.** Reducir el salario del trabajador;
- IV.** No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- V.** Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VI.** La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VII.** Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- VIII.** Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador;

Cuando esto ocurra el trabajador deberá de tramitar su indemnización y esta consistirá:

- I.** Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II.** Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III.** Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso.

CAPITULO DECIMO NOVENO DE LOS NOMBRAMIENTOS O CONTRATOS LABORALES Y CONTRATOS CON LOS BECARIOS.

Artículo 75.- El Nombramiento o Contrato laboral es el instrumento jurídico expedido por escrito que establece la relación laboral o contractual entre La JINOR y los trabajadores de ésta.

Artículo 76.- Los nombramientos o contratos laborales legalmente expedidos, obligan a La JINOR y a sus trabajadores al cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley, este ordenamiento y las derivadas de cualquier otra reglamentación aplicable, así como la buena fe, el uso y la costumbre.

Artículo 77.- Los trabajadores de La JINOR deberán prestar sus servicios en las áreas administrativas a donde sean asignados. Dicha asignación constará en los nombramientos o contratos laborales que para tal efecto se otorguen.

En tal sentido, el nombramiento o contrato laboral del titular de la Dirección, será expedido por el Presidente del Consejo de Administración; para los demás trabajadores de La JINOR, el Director será el que los expida de conformidad con la legislación aplicable.

Artículo 78.- Los nombramientos o contratos laborales que se expidan a los trabajadores de La JINOR, deberán contener los siguientes datos:

- I.** El nombre, nacionalidad, edad y domicilio.
- II.** Los servicios que deban prestarse.
- III.** El carácter del tipo de instrumento jurídico: nombramiento o contrato laboral, de confianza, base, supernumerario o eventual.
- IV.** El área de adscripción.
- V.** El sueldo y demás prestaciones que se perciben con motivo del nombramiento o contrato.
- VI.** La duración de la jornada laboral.
- VII.** La protesta legal de acuerdo a la legislación aplicable.
- VIII.** La fecha en que comienza a surtir sus efectos y su terminación en su caso.
- IX.** Lugar y fecha de expedición.

- X.** Nombre y firma de quién suscribe el nombramiento o el contrato respectivo; y el trabajador, en caso de ser procedente.

Artículo 79.- El nombramiento o contrato laboral expedido deberá enviarse de inmediato a la Coordinación Administrativa de La Junta, para que ésta realice los trámites administrativos necesarios para realizar el pago del sueldo asignado; así como la revisión y validación de los documentos entregados.

Artículo 80.- Los trabajadores de La Junta, estarán obligados a regir sus actos por el más alto profesionalismo y al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al cargo o empleo otorgado.

Artículo 81.- Los contratos a firmar con los becarios, podrán contener cualquiera de los datos enunciados en el artículo 18 de este Reglamento. La relación con los becarios sólo será una contraprestación única y temporal, o bien mensual en caso de que así se pacte. Ésta se otorgará por la realización de un estudio o investigación por tiempo determinado; por tanto, será equiparable a una prestación de un servicio técnico profesional.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS.

PRIMERO.- El presente Reglamento deberá ser aprobado en Sesión Ordinaria por el Consejo de Administración, una vez aprobado;

SEGUNDO.- El presente Reglamento deberá ser publicado en su página web de LA JINOR para que sea del conocimiento de los interesados.

TERCERO.- Posterior a la publicación del presente reglamento, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje e imprimirá y dará copia a los trabajadores, en ese momento cobrará vigencia.

CUARTO.- A la entrada en vigor del presente reglamento, las disposiciones que se opongan a éste quedarán sin efecto.

QUINTO.- Dentro de los dos meses seguidos a la fecha de publicación del presente reglamento, los Municipios deberán ajustarse a lo que dicha disposición establece.

SEXTO.- Los trabajadores o la JINOR, en cualquier tiempo, podrán solicitarle a la Junta se subsanen las omisiones del reglamento.

SÉPTIMO.- Las disposiciones aquí contenidas podrán ser modificadas, abrogadas y derogadas las veces que sea necesario; siempre y cuando sean consensuadas por los trabajadores, aprobadas por el Consejo de Administración y presentadas ante la autoridad competente.

CONTENIDO

TITULO ÚNICO

De las Condiciones Generales de Trabajo de la JINOR

CAPÍTULO PRIMERO.

De las Disposiciones Generales..... 29

CAPÍTULO SEGUNDO.

De los Contratos Individuales de Trabajo..... 30

CAPÍTULO TERCERO.

De la Jornada Laboral..... 30

CAPÍTULO CUARTO.

De los días de Descanso..... 31

CAPÍTULO QUINTO.

De las Vacaciones..... 32

CAPÍTULO SEXTO.

Del Salario..... 33

CAPÍTULO SÉPTIMO.

Del Aguinaldo..... 33

CAPÍTULO OCTAVO.

<i>De la Capacitación y Adiestramiento.....</i>	<i>34</i>
<i>CAPÍTULO NOVENO.</i>	
<i>De la Maternidad y Paternidad.....</i>	<i>35</i>
<i>CAPÍTULO DECIMO.</i>	
<i>De la Limpieza del lugar y Herramientas de Trabajo.....</i>	<i>36</i>
<i>CAPÍTULO DECIMO PRIMERO.</i>	
<i>Del Permiso.....</i>	<i>36</i>
<i>CAPÍTULO DECIMO SEGUNDO.</i>	
<i>Del Aguinaldo.....</i>	<i>36</i>
<i>CAPÍTULO DECIMO TERCERO.</i>	
<i>Del Aguinaldo.....</i>	<i>36</i>
<i>CAPÍTULO DECIMO CUARTO.</i>	
<i>Del Aguinaldo.....</i>	<i>36</i>
<i>CAPÍTULO DECIMO QUINTO.</i>	
<i>Del Aguinaldo.....</i>	<i>36</i>
<i>CAPÍTULO DECIMO SEXTO.</i>	
<i>Del Aguinaldo.....</i>	<i>36</i>
<i>CAPÍTULO DECIMO SÉPTIMO.</i>	
<i>Del Aguinaldo.....</i>	<i>36</i>
<i>CAPÍTULO DECIMO OCTAVO.</i>	
<i>Del Aguinaldo.....</i>	<i>36</i>
<i>CAPÍTULO DECIMO NOVENO.</i>	
<i>Del Aguinaldo.....</i>	<i>36</i>

Licenciado Guillermo Eduardo Pérez Godínez
 Presidente del Consejo de Administración
 JINOR