

**REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PARA LA  
JUNTA INTERMUNICIPAL DE MEDIO AMBIENTE PARA LA GESTION  
INTEGRAL DE LA REGION VALLES DEL ESTADO DE JALISCO.**

**TÍTULO PRIMERO.**

**DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LOS  
TRABAJADORES DE LA JIMAV**

**CAPÍTULO PRIMERO.**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.-** El presente ordenamiento es de observancia obligatoria para los trabajadores de la JIMAV 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 Valles, de conformidad con lo establecido por el Convenio de Creación de ésta, la Ley Federal del Trabajo, Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios y demás legislación aplicable.

**Artículo 2.-** Las condiciones generales de trabajo contenidas en este ordenamiento, son fijadas por la Junta de Gobierno de la Junta Intermunicipal de Medio Ambiente para la Gestión Integral de la Región Valles del Estado de Jalisco; y persiguen la máxima eficacia, regularidad y desarrollo del trabajo desempeñado por los trabajadores dependientes de la JIMAV.

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

- I. Ley:** La Ley Federal del Trabajo.
- II. JIMAV:** Junta Intermunicipal de Medio Ambiente para la Gestión Integral de la Región Valles
- III. Convenio de Creación:** El documento de creación de la Junta Intermunicipal de Medio Ambiente para la Gestión Integral de la Región Valles, firmado el 03 de abril del año 2017, por los Presidentes y Síndicos de los municipios que conforman la JIMAV y publicado en las Gacetas Municipales y en el Periódico Oficial "El Estado de Jalisco", el día martes 23 de mayo del 2017, correspondiéndole la sección III, número 34, tomo CCCLXXXVIII
- IV. Reglamento:** La presente actualización al Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores de la JIMAV.





- V. **Junta de Gobierno:** Grupo directivo integrado por presidentes o presidentas municipales electos y funcionarios estatales y federales autorizados, así como representantes académicos de los centros universitarios regionales de la Universidad de Guadalajara y, en su caso, representantes de la sociedad civil que conforman el máximo órgano de gobierno del Organismo Público Descentralizado Intermunicipal y que tiene como funciones dirigir, normar, vigilar, planear, evaluar y vigilar la buena conducción de la JIMAV.
- VI. **Presidente:** El Presidente de la Junta de Gobierno de la JIMAV.
- VII. **Director General:** El titular de la dirección de la Junta Intermunicipal de Medio Ambiente para la Gestión Integral de la Región Valles. Y encargado de ejecutar los acuerdos de la Junta de Gobierno y apoderado legal para pleitos, cobranzas y actos de administración, y superior jerárquico de las distintas áreas que dependen de este
- VIII. **Áreas administrativas:** Las distintas áreas de la JIMAV, excepto la Dirección.
- IX. **Los trabajadores:** El Personal humano contratado para laborar en la Dirección y las distintas Áreas administrativas de la JIMAV.

**Artículo 4.-** El Director de la JIMAV 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 JIMAV, 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 JIMAV, 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 JIMAV.





**Artículo 8.-** La relación jurídico-laboral entre la JIMAV Y sus trabajadores regirá por:

- I. El artículo 123 apartado A, fracción XXXI; inciso b, su inciso 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
- II. En la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.
- III. El Convenio de Creación de la JIMAV
- IV. Las presentes condiciones generales de trabajo.

**Artículo 9.-** En general para poder laborar en la JIMAV 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 el contrato que acreditaría la relación laboral; y
- VIII. En caso de ser procedente rendir protesta y tomar la posesión del cargo o del empleo.

**Artículo 10.-** Los requisitos a que se refiere el artículo anterior, deben ser acreditados fehacientemente a juicio de la Junta de Gobierno de la JIMAV o de su Director, según se requiera.

**Artículo 11.-** Las controversias laborales que pudieran existir con cualquiera de los trabajadores de la JIMAV 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 12.-** Las responsabilidades del ejercicio o mal uso de los recursos públicos de la JIMAV se aplicarán lo contenido en la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco

**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 JIMAV.



**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 Federal de Trabajo, 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.

## **TÍTULO SEGUNDO**

### **DE LAS RELACIONES LABORALES**

#### **CAPÍTULO PRIMERO**

##### **DE LOS DISTINTOS TIPOS DE RELACIONES LABORALES.**

**Artículo 16.-** Las relaciones laborales de la JIMAV podrán ser de los siguientes tipos

- I. De confianza.
- II. De base.
- III. Supernumerarios
- IV. Becarios

**Artículo 17.-** El tipo de relación laboral se determinará de acuerdo a su nombramiento y 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 supernumerarios, los que presten sus servicios en forma interina, provisional, por tiempo determinado y por obra determinada.

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 JIMAV, 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 JIMAV, se establecerá de acuerdo al documento que se haya signado para tal efecto.





## **CAPÍTULO SEGUNDO.**

### **DE LA FORMA DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DE LA JIMAV**

**Artículo 21.-** El Contrato laboral es el instrumento jurídico expedido por escrito que establece la relación laboral o contractual entre la JIMAV y los trabajadores de ésta.

**Artículo 22.-** Los nombramientos o contratos laborales legalmente expedidos, obligan a la JIMAV y a sus trabajadores al cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Federal de Trabajo, la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, este ordenamiento y las derivadas de cualquier otra reglamentación aplicable, así como la buena fe, el uso y la costumbre.

**Artículo 23.-** Para la Evaluación y Selección del personal de base de la JIMAV, se contará con el Comité para la Evaluación y Selección que será el mismo que se determinó en el Reglamento de Compras, Enajenaciones Arrendamientos y Contratación de Servicios.

**Artículo 24.-** El Comité es un órgano colegiado de consulta, asesoría, análisis, opinión, orientación y resolución, que tiene por objeto intervenir como instancia administrativa en el procedimiento de evaluación y selección del personal base de la JIMAV.

**Artículo 25.-** Para el cumplimiento de sus atribuciones, funciones y objetivos, el Comité de Evaluación y Selección se integrará de la siguiente manera:

- I. Un Presidente, que será el Director de la JIMAV, con voz y voto.
- II. Siete Vocales.
- III. Secretario Técnico, que será el Coordinador Administrativo de la JIMAV, quien tendrá voz más no voto.
- IV. En su caso, los invitados y los testigos sociales, que sólo tendrán voz.

**Artículo 26.-** Los integrantes del Comité deberán por escrito nombrar a un suplente que cuando actué como tal, tendrá los mismos derechos y obligaciones que los titulares.

**Artículo 27.-** Los cargos en el Comité serán honoríficos y por lo tanto no remunerados.

**Artículo 28.-** El Comité será presidido por el Presidente, auxiliado por el Secretario Técnico.

**Artículo 29.-** El Comité podrá invitar a sus sesiones a cualquier otra persona que considere pertinente y que pueda aportar elementos para realizar la mejor evaluación y selección. Los invitados podrán ser funcionarios públicos, académicos,



técnicos especialistas en alguna materia, integrantes de cualquier cámara de comercio, su función será la de orientar al Comité.

**Artículo 30.-** Para la contratación del personal base de la JIMAV, sin importar el cargo que este sea, se llevara un concurso por convocatoria pública abierta el cual contara con las siguientes etapas:

- a) Publicación de la Convocatoria Pública
- b) Recepción Documental.
- c) Evaluación Curricular
- d) Invitación a Entrevistas
- e) Entrevistas y evaluación de conocimientos
  - I. Entrevista por el Comité.
  - II. Entrevista técnica por la Dirección de la JIMAV.
  - III. Evaluación de conocimientos
  - IV. Selección y Fallo.

En caso de contar con suficiente participación para una misma vacante, el comité podrá seleccionar los tres mejores perfiles y el Director General seleccionará al ganador entre la terna seleccionada por el Comité.

**Artículo 31.-** La Convocatoria Pública para la contratación del personal de la JIMAV deberá ser **publicada** en la página oficial de la JIMAV, redes sociales oficiales, por un periodo mínimo de quince días naturales, así también se les solicitará a Junta de Gobierno la compartan en sus páginas oficiales y medios de comunicación.

**Artículo 32.-** Durante el periodo de publicación se desarrollará la etapa de recepción documental, en donde los postulantes al cargo ofertado deberán de enviar por vía de correo electrónico, correo postal o en físico en las oficinas de la JIMAV, según lo determine la convocatoria, la evidencia documental que acredite el perfil solicitado, así como, demás documentos que enliste la convocatoria.

La documentación obligatoria será:

- a) Una (1) carta de exposición de motivos en el cual describa, qué le hace merecedor del puesto y por lo tanto cómo podría lograr un excelente desempeño en su trabajo.
- b) *Currículum Vitae* y copia simple de la documentación que comprueba su historial, capacidades y habilidades descritas en el mismo.

El cual deberá contener al menos lo siguiente datos:





- I. Referencia de domicilio y medios para contactarle.
- II. Constancia(s) de grado académico.
- III. Constancias que acrediten la experiencia requerida.
- IV. Constancia del grado de estudios que especifica el perfil del puesto ofertado, (copia).
- V. Constancias que acrediten una experiencia que especifica el perfil del puesto ofertado (copia).
- VI. Dos (2) cartas de recomendación originales, una de ellas expedida por el último empleador.
- VII. Una propuesta de trabajo, no mayor a 5 (cinco) cuartillas.
- VIII. Una copia simple de la licencia de manejo.
- IX. Una copia simple de identificación oficial.
- X. Con la salvedad de solicitar alguna otra información, se expresará en la convocatoria.

**Artículo 33.-** El Director y Coordinador Administrativo (en caso de que no sean los cargos concursados, de ser así, será la el titular de la Coordinación de Planeación el suplente Yo el presidente de la Junta de Gobierno), deberán realizar una base de datos en donde se expongan los requisitos solicitados, los nombres de todos los postulantes y el cumplimiento documental, así mismo esta base deberá de contener las observaciones destacadas de los Curricular Vitae y experiencia de los participantes; Esta base de datos y los expedientes de los postulantes serán valorados por el Comité de Evaluación y Selección para que así tenga elementos para la determinación e invitación a entrevistas.

**Artículo 34.-** Posteriormente a la evaluación documental, el Comité de Evaluación y Selección, determinará a quienes se invitará a entrevista, siendo un mínimo de dos participantes y un máximo de seis, para desahogar este proceso se enviará con un mínimo de 24 horas de anticipación por correo electrónico el día, hora y sede de la sesión a entrevistas a los postulantes seleccionados, esta sesión deberá ser obligatoriamente de carácter presencial para el comité, y para los postulantes podrá ser vía electrónica siempre y cuando el comité lo apruebe.

En este proceso el Presidente y Secretario Técnico proporcionaran las herramientas e información necesaria, o bien una batería de preguntas para llevar a cabo el desarrollo de la entrevista; Ya entrevistados todos los postulantes, el Comité mediante votación y argumentación seleccionara a quien ocupara el cargo.

**Artículo 35.-** En el supuesto que el comité determine que ningún concursante cumple con la evaluación documental o con el perfil del puesto, podrá en esta sesión de evaluación curricular declarar en desierto en el fallo la convocatoria. Siendo así, que el mismo comité determinara las fechas y bases de la nueva convocatoria.





**Artículo 36.-** El comité después de su análisis deliberará quien ocupara el cargo, esta decisión se tomará el mismo día de las entrevistas, para levantar el acta correspondiente y así después de recabar las firmas se pueda notificar el fallo de dicha convocatoria.

**Artículo 37.-** En el supuesto que al Comité determine que ningún candidato entrevistado cumple con la experiencia o conocimientos necesarios para ocupar el cargo, podrá en esta sesión de entrevista declarar desierta en el fallo la convocatoria. Siendo así, que el mismo comité determinara las fechas y bases de la nueva convocatoria.

**Artículo 38.-** Se podrá cancelar una convocatoria para la contratación del personal base de la JIMAV, cuando se declare la falta de liquides presupuestal, o cuando se detecte que, de continuar con el procedimiento, puedan ocasionarse daños o perjuicios a la Convocante, al Área Requiriente y/o terceros. El uso de la figura de cancelación será responsabilidad de quien la solicita, podrá llevarse a cabo hasta antes de la firma del contrato, y sus efectos serán que no se adquieran los contratos al personal convocado.

**Artículo 39.-** Los trabajadores de la JIMAV deberán prestar sus servicios en las áreas administrativas a donde sean asignados. Dicha asignación constará en los contratos laborales que para tal efecto se otorguen.

En tal sentido, el contrato laboral del titular de la Dirección, será firmado por el Presidente de la Junta de Gobierno; para los demás trabajadores de la JIMAV, el Director será el que los firme de conformidad con la legislación aplicable.

### **CAPÍTULO TERCERO.**

#### **DE LOS NOMBRAMIENTOS O CONTRATOS LABORALES Y CONTRATOS CON LOS BECARIOS.**

**Artículo 40.-** El Nombramiento o Contrato laboral es el instrumento jurídico expedido por escrito que establece la relación laboral o contractual entre la JIMAV y los trabajadores de ésta.

**Artículo 41.-** El Director proporcionará por escrito un contrato laboral de trabajo en que consten las condiciones de trabajo, este 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 JIMAV;





- 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 la 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 condición de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que señale este reglamento.

**Artículo 42.-** Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Para Los Servidores Públicos del Estado de Jalisco.

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

**Artículo 43.-** Sólo se podrá otorgar nombramiento definitivo o temporal cuando exista disponibilidad presupuestal para ello. Sólo se considerará nombramiento definitivo el que expresamente así lo manifieste y siempre que se cumpla con lo señalado en la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

**Artículo 44.-** Los nombramientos o contratos laborales legalmente expedidos, obligan a la JIMAV 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. Los nombramientos serán expedidos por el Presidente de la Junta de Gobierno solo al Director y Coordinador Administrativo, este nombramiento no desvirtúa lo establecido en el contrato.

**Artículo 45.-** Los trabajadores de la JIMAV 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 de la Junta de Gobierno; para los demás trabajadores de la JIMAV el Director será el que los expida de conformidad con la legislación aplicable.



**Artículo 46.-** Los nombramientos deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio, clave única de registro de población y registro federal de contribuyentes;
- II. El puesto, cargo o comisión a desempeñar;
- III. El número de plaza que corresponde al puesto, cargo o comisión a desempeñar, o en su defecto, la partida presupuestal de donde se le paga;
- IV. El carácter del nombramiento, de acuerdo con la naturaleza de su función y su temporalidad;
- V. La vigencia, si de forma implícita el carácter del nombramiento lo requiere;
- VI. La duración de la jornada de trabajo;
- VII. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir;
- VIII. El lugar en que prestará los servicios;
- IX. Protesta del trabajador;
- X. Lugar y fecha en que se expide;
- XI. Fecha en que deba empezar a surtir efectos; y
- XII. Nombre y firma de quien lo expide y de quien lo ejercerá.

Los nombramientos deberán realizarse, por lo menos, en duplicado, para entregarle un original al servidor público. Las modificaciones o movimientos que se realicen a los nombramientos deberán constar por escrito y obrar en el expediente laboral del servidor público.

**Artículo 47.-** 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 48.-** 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 49.-** Los contratos a firmar con los becarios, podrán contener cualquiera de los datos enunciados en el apartado de contratos individuales de trabajo de la presente actualización del 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.

**CAPÍTULO CUARTO.**





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

**Artículo 50.-** La JIMAV 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 JIMAV deberá tener previamente convenio con la escuela de la que sean parte, así mismo.

**Artículo 51.-** La JIMAV 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 JIMAV, 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 JIMAV del producto correspondiente. La subvención no incluye ninguna prestación laboral.

### CAPÍTULO QUINTO.

#### DE LAS FORMAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

**Artículo 52.-** Ningún trabajador de base podrá ser cesado sino por causa justificada conforme a los siguientes casos:

- I. Por renuncia o abandono del empleo;
- II. Por muerte o jubilación del trabajador;
- III. Por conclusión de la obra o vencimiento del término para que fue contratado o nombrado el trabajador;
- IV. Por la incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida la prestación del trabajador, dejando a salvo los derechos laborales que salvaguarden las instituciones de seguridad social.
- V. Por el cese dictado por el Director General de la JIMAV a través del procedimiento administrativo de responsabilidad laboral establecido en el artículo 26 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios. en cualquiera de los siguientes casos:
  - a. Incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, malos tratos,



hostigamiento, acoso sexual o acoso laboral en contra de sus jefes, compañeros, subordinados, o contra los valores de unos u otros, dentro de las horas de servicio y en los lugares del desempeño de labores, salvo que medie provocación o que obre en legítima defensa.

- b. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina de la JIMAV;
- c. Cometer el trabajador, contra el Director de la JIMAV, sus jefes o contra los valores de uno u otro, fuera del horario laboral y del
- d. lugar de desempeño de labores, alguno de los actos a que se refiere el inciso a), si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- e. Por faltar más de 3 días consecutivos a sus labores sin permiso y sin causa justificada, o cuando dichas faltas de asistencia las tuviere por cuatro ocasiones en un lapso de 30 días, aunque estas no fueren consecutivas;
- f. Ocasionar el trabajador intencionalmente daños materiales graves en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; o causar dichos daños con negligencia tal, que ella sea la causa del perjuicio;
- g. Por cometer actos inmorales durante el trabajo;
- h. Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad de la oficina, del taller o del lugar donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren;
- i. Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviese conocimiento con motivo de su trabajo;
- j. Desobedecer el servidor sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores;
- k. 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 trabajo el servidor deberá poner el hecho en conocimiento de su jefe inmediato y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- l. Por falta comprobada al cumplimiento de las condiciones generales de trabajo vigentes en la JIMAV, siempre que ésta sea grave;
- m. Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada siempre que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo. Cuando esta sentencia sea absolutoria al servidor deberá





reintegrársele a sus labores; debiéndosele liquidar sus sueldos cuando haya obrado en defensa de los intereses de la JIMAV.

**Artículo 53.-** Para los trabajadores supernumerarios será:

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

**Artículo 54.-** 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 55.-** 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. Las licencias o permisos que conceda el Director general, en los términos de las disposiciones legales aplicables en la materia.
- VI. 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.
- VII. 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;
- VIII. Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;
- IX. La licencia a madres o padres, cuyos hijos de hasta dieciséis años hayan sido diagnosticados con cáncer de cualquier tipo.
- X. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y
- XI. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.



**Artículo 56.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la JIMAV:

- 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 de la Ley Federal del Trabajo 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 57.-** Cuando el Director 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 (FEDERAL) 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 58.-** 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 59.-** La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

**Artículo 60.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el Director o la Junta de Gobierno al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. 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;
- VIII. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador;
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere

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;
- 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, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

### **TITULO TERCERO**

#### **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA JIMAV**





**Artículo 61.-** Son derechos de los trabajadores de la JIMAV

- I. Percibir el salario que les corresponda por el desempeño de sus labores, tanto ordinarias como extraordinarias, dentro de su horario de trabajo.
- II. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les conciernan derivadas de los riesgos profesionales sufridos.
- III. Recibir trato respetuoso de los trabajadores con nivel jerárquico superior y de los demás colaboradores.
- IV. Recibir los cursos de capacitación, adiestramiento y especialización que se promuevan dentro de la JIMAV.
- V. Utilizar las instalaciones y equipo necesario propiedad de la JIMAV para el desempeño de su trabajo.
- VI. Gozar de los descansos y vacaciones fijados en la Ley y en el presente ordenamiento.
- VII. Obtener los permisos y licencias que establezca este ordenamiento cuando sean procedentes.
- VIII. Obtener la atención médica y demás prestaciones de seguridad social.
- IX. Disfrutar de cuarenta y dos días de descanso antes de la fecha aproximada al parto, así como cuarenta y dos días después de éste, respecto a las trabajadoras en estado de gravidez. En este periodo la trabajadora recibirá su salario íntegro. Durante el período de lactancia, las madres trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios de media hora por día para alimentar a sus hijos, sin que éstos puedan ser acumulados.
- X. Los trabajadores varones que se conviertan en padres, también tendrán derecho a un periodo de descanso de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha en que haya nacido el hijo (a). Durante este tiempo percibirán también su salario íntegro.
- XI. Recibir uniformes y calzado de trabajo cuando por la naturaleza de sus funciones así lo requieran, con la obligación de portarlos.
- XII. Ocupar un puesto distinto que pueda desempeñar sin menoscabo de sus facultades, en caso de incapacidad parcial o permanente que les impida desarrollar sus labores habituales, siempre y cuando existan las condiciones para que el trabajador desempeñe otro cargo.
- XIII. Continuar ocupando el empleo, cargo o comisión al obtener libertad bajo caución, en el caso de comisión de delitos imprudenciales, previa



solicitud de reintegración que se tramite dentro de los quince días hábiles posteriores a la obtención del beneficio.

- XIV. Solicitar al superior jerárquico la incorporación a su expediente de las copias de constancias de estudios a que se hayan hecho merecedores en cualquier disciplina.
- XV. Participar en las actividades sociales, deportivas y culturales que organice la JIMAV.
- XVI. Renunciar a su empleo cuando así convenga a sus intereses.
- XVII. Hacer y recibir las llamadas telefónicas que resulten necesarias para el desarrollo de su trabajo y en aquéllos casos urgentes en que así lo requiera el trabajador
- XVIII. Las demás que establezcan otros ordenamientos jurídicos aplicables.

**Artículo 62.-** Son obligaciones de los trabajadores de la JIMAV

- I. Firmar el contrato laboral correspondiente.
- II. Desempeñar las funciones propias de su cargo de acuerdo al contrato.
- III. Ser atento y respetuoso en el desempeño de sus funciones, ya sea dentro de la JIMAV o con el público en general.
- IV. Desempeñar las labores en el lugar de su adscripción o en los lugares que se le designen, dentro de los horarios establecidos, con la eficacia, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus superiores jerárquicos y los ordenamientos jurídicos que resulten aplicables.
- V. Observar buena conducta en todos los actos de su vida pública, en particular portando insignias de identificación institucional, y abstenerse de provocar actos escandalosos que menoscaben su reputación, en perjuicio de las labores asignadas dentro de la JIMAV
- VI. Guardar para con su superior jerárquico la consideración, respeto y disciplina debidos.
- VII. Realizar las labores que le sean encomendadas durante las horas de trabajo, absteniéndose de abandonar el local o lugar donde se presten éstas, sin autorización de su superior jerárquico.
- VIII. Obedecer con oportunidad y eficiencia las órdenes e instrucciones del superior jerárquico en los asuntos relativos a las labores propias de su trabajo.
- IX. Dar aviso oportuno al superior jerárquico inmediato en caso de enfermedad, obligándose a presentar, por sí o por interpósita persona, la constancia de incapacidad que haya sido expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social o la institución que se designe en su substitución.





- X. Abstenerse de ejercer las funciones del empleo, cargo o comisión después del periodo para el cual se le designó, o con posterioridad a haber sido cesado en los términos de la Ley.
- XI. Abandonar el cargo, en caso de renuncia, hasta que haya sido aceptada ésta, y después de haber entregado los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda esté a su cuidado de acuerdo a las disposiciones aplicables.
- XII. Procurar la armonía entre las distintas áreas administrativas de la JIMAV; así como con las demás instancias públicas o privadas con que tenga relación ésta.
- XIV. Comunicar oportunamente al superior jerárquico cualquier irregularidad que observe en su trabajo.
- XV. Abstenerse de solicitar, aceptar o recibir por sí o por interpósita persona, dinero, objetos o cualquier otra dádiva a cambio de la realización de las actividades laborales que está obligado a realizar.
- XVI. Registrar su domicilio particular en el área administrativa de la JIMAV, correspondiente y dar aviso de cualquier cambio del mismo, en forma inmediata.
- XVII. Asistir puntualmente y permanecer en el lugar donde se desempeñen sus labores, cumpliendo con los requisitos de registro de asistencia que en cada caso se establezcan.
- XVIII. Trabajar tiempo extraordinario cuando se requiera, en los términos de la Ley.
- XIX. Coadyuvar con toda eficacia dentro de sus atribuciones para la consecución de los fines de la JIMAV y su Programa Operativo Anual y guardar lealtad para con ésta.
- XX. Prestar auxilio en cualquier momento, cuando por siniestro o riesgo inminente peligre el personal o bienes de la JIMAV.
- XXI. Devolver oportunamente a la JIMAV los materiales o artículos de consumo que les hayan sido entregados y que no hayan sido utilizados. Así como conservar en buen estado los instrumentos, vehículos, máquinas, equipo y análogos que se les proporcione para el desempeño de sus labores
- XXII. Las demás que señalen otros ordenamientos aplicables.

#### **TITULO CUARTO.**

#### **DE LA JORNADA DE TRABAJO**

#### **CAPITULO PRIMERO.**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**



**Artículo 63.-** Los trabajadores de la JIMAV 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 16 horas.

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

**Artículo 64.-** Los trabajadores de la JIMAV 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 sumarán a las tareas conexas o complementarias.

**Artículo 65.-** Los trabajadores de la JIMAV 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 tomará dicho periodo de alimentos será acordado previamente por el trabajador y el Director de la JIMAV.

**Artículo 66.-** El trabajador de la JIMAV deberá prestar sus servicios en el lugar de concentración de trabajo: Oficinas de la JIMAV en Tala, Jalisco, y trabajo dentro del territorio que comprenden los municipios de Amatitan, Ameca, Ahualulco del Mercado, El Arenal, Cocula, Etzatlán, Magdalena, San Juanito de Escobedo, San Marcos, San Martín de Hidalgo, Hostotipaquillo, Tala, Tequila y Teuchitlán, todos del Estado de Jalisco.

## **CAPÍTULO SEGUNDO.**

### **DE LOS DÍAS DE DESCANSO**

**Artículo 67.-** Los trabajadores de la JIMAV 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 JIMAV, dependan de la jornada laboral del fin de semana, solo en caso extraordinarios el trabajador deberá cubrir estos en tiempo y forma.

**Artículo 68.-** Los trabajadores de la JIMAV 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. 16 de junio
- VII. El 16 de septiembre;
- VIII. 28 de septiembre
- IX. 2 de noviembre
- X. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- XI. El 1o. de octubre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- XII. El 25 de diciembre, y
- XIII. Los días de cumpleaños de cada trabajador (se le dará al trabajador que cumpla año solamente).

### **CAPÍTULO TERCERO.**

#### **DE LAS VACACIONES Y LICENCIAS.**

**Artículo 69.-** Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio disfrutarán, cuando menos de, dos periodos anuales de vacaciones pagadas de 12 días laborales cada uno, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a 22 días, por cada año subsecuente de servicios. A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Quando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados por necesidades del servicio, disfrutará de ellas de conformidad a lo previsto en Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco cuando haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los servidores que laboren en períodos vacacionales tendrán derecho a doble pago de sueldo.

**Artículo 70.-** Los trabajadores podrán juntar sus periodos vacacionales, siempre y cuando se avise con 3 meses de anticipación al Director, para planear las actividades.

**Artículo 71.-** Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

**Artículo 72.-** Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.



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 73.-** El Coordinador Administrativo de la JIMAV 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 74.-** 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.

**Artículo 75.-** Las licencias para separarse del cargo de manera voluntaria y temporal deberán ser autorizadas por el Director de la JIMAV, con excepción de los casos en que conforme a la Ley para los servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios se requiera procedimiento distinto, y una vez en vigencia suspenderán el goce del sueldo y demás prestaciones establecidas por el presente ordenamiento.

## CAPÍTULO CUARTO.

### DEL SALARIO

**Artículo 76.-** 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.

El sueldo para los trabajadores base de la JIMAV será determinado anual y equitativamente en los presupuestos de egresos correspondientes, bajo las siguientes bases:

- I. Se considera remuneración o retribución toda percepción en efectivo o en especie, incluyendo salarios, dietas, aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, compensaciones y cualquier otra prestación, con excepción de los apoyos y los gastos sujetos a comprobación que sean propios del desarrollo del trabajo y los gastos de viaje en actividades oficiales;
- II. Ningún trabajador de base podrá recibir remuneración, en términos de la fracción anterior, por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, mayor a la establecida para el Gobernador del Estado en el presupuesto correspondiente;





- III. Ningún trabajador de base podrá tener una remuneración igual o mayor al Gobernador o a su superior jerárquico, salvo que el excedente sea consecuencia del desempeño de varios empleos públicos; que su remuneración sea producto de las condiciones generales de trabajo; que sea
- IV. derivado de un trabajo técnico calificado; o, sea resultado de la especialización en su función. El excedente no deberá ser mayor a la mitad de la remuneración establecida para que el Gobernador del Estado en el presupuesto correspondiente;
- V. Las remuneraciones y sus tabuladores serán públicos, respetando los datos personales, y deberán especificar y diferenciar la totalidad de sus elementos fijos y variables tanto en efectivo como en especie; y
- VI. Ningún trabajador de base podrá percibir remuneración adicional alguna por el desempeño de los cargos, comisiones, representaciones o alguna otra función similar, que ocupe de manera inherente, derivada o complementaria al cargo principal; El sueldo de los trabajadores de base, en ningún caso puede ser disminuido, pero sí puede permanecer sin variaciones las anualidades que sean necesarias, a fin de ajustarse a los principios establecidos en el presente artículo. Es causal de responsabilidad administrativa en los términos de la ley de la materia, establecer en los presupuestos de egresos o autorizar el pago de ingresos extraordinarios o por el fin del encargo, adicionales a la remuneración. En igual responsabilidad incurre el trabajador que reciba este tipo de percepciones.

**Artículo 77.-** Recibirán salario el Director de la JIMAV y el personal asignado a éste.

Para fijar el importe del salario de los trabajadores de la JIMAV, se tomó en consideración la responsabilidad institucional y administrativa del cargo; cantidad, calidad del trabajo, perfil del puesto, riesgos, ahorros generados, entre otras consideraciones.

**Artículo 78.-** El pago del salario será preferente a cualquier otra erogación.

**Artículo 79.-** Los trabajadores de la JIMAV 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.** - El plazo para el pago de sueldo no podrá ser mayor de quince días. En caso de que el día de pago no sea laborable, el sueldo se cubrirá anticipadamente.

**Artículo 80.-** 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 81.-** Los trabajadores de la JIMAV 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 JIMAV.

**Artículo 82.-** El monto de la transferencia, será lo correspondiente al Salario neto.

**Artículo 83.-** Los miembros de la Junta de Gobierno; y los miembros del Consejo de Participación Ciudadana no recibirán salario, puesto que estos tienen cargos honoríficos.

## **CAPÍTULO QUINTO.**

### **DEL AGUINALDO**

**Artículo 84-** Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a:

- I. 15 días de salario por 1 a 4 años laborados
- II. 25 días de salario por 5 a 7 años laborados
- III. 50 días de salario por 8 a 10 años laborados
- IV. 60 días de salario por 11 años laborados

El aguinaldo se cubrirá proporcionalmente tomando en cuenta las faltas de asistencia injustificadas, licencias sin goce de sueldo y días no laborados por sanciones impuestas. El pago del aguinaldo no está sujeto a deducción impositiva alguna. Los trabajadores base que no hayan cumplido un año de labores tendrán derecho a que se les pague esta prestación, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

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

**Artículo 85-Bis** Los trabajadores de la JIMAV con excepción del director general o sus equivalentes, pueden recibir bonos, premios, recompensas, estímulos o compensaciones, mismos que deben estar sujetos a lo estrictamente establecido en las leyes correspondientes y el Presupuesto de Egresos respectivo.

El otorgamiento de los estímulos o compensaciones debe sujetarse estrictamente a lo siguiente:

- I. Los estímulos o compensaciones deben ser equitativos a las categorías y niveles existentes en las plantillas de trabajadores de la JIMAV





- II. Los estímulos o compensaciones que se entreguen a los trabajadores, en ningún caso pueden ser superiores al salario mensual que perciban;
- III. La JIMAV deberá sujetar la entrega de los estímulos o compensaciones, exclusivamente como incentivo a la puntualidad, asistencia, productividad y eficiencia o cualquier otro criterio o condición de similar naturaleza establecido expresamente en los reglamentos aplicables;
- IV. La entrega de los estímulos o compensaciones se realiza exclusivamente una vez por año;
- V. El pago de estos beneficios debe registrarse en el recibo de nómina del trabajador que corresponda; y
- VI. La información relativa a los criterios y procedimientos para la asignación de estímulos o compensaciones, así como los nombres de los trabajadores merecedores de ellos, deben publicarse en la página web oficial de la JIMAV. Los trabajadores que otorguen o reciban estímulos o compensaciones en contravención al artículo 54 Bis de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables incurrir en responsabilidad, misma que se sancionará de conformidad con la legislación vigente.

**Artículo 85-Bis-1.-** Son irrenunciables los salarios devengados, indemnizaciones y demás prestaciones otorgados en los términos de la ley que se deriven de los servicios prestados.

Queda prohibido para todo trabajador, otorgar o recibir prestaciones distintas a las establecidas en ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y demás disposiciones legales aplicables. Se consideran legales, las prestaciones otorgadas a los trabajadores en los términos de la ley, decreto legislativo, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo.

**Artículo 85-Bis-2.-** La remuneración de los trabajadores deberá cumplir con lo dispuesto por el artículo 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables; será conforme a los principios de austeridad, disciplina presupuestal, racionalidad, proporcionalidad, equidad, certeza y motivación, debiendo fijarse anualmente en los presupuestos de egresos respectivos.

Al determinarse la remuneración de los trabajadores, con excepción de los titulares de las autoridades a que se refiere esta ley, se tomará en cuenta su antigüedad, capacidad, nivel académico, productividad y responsabilidad, a la par de cumplir con los otros principios que establece la ley, así como la demás normatividad aplicable.





**Artículo 85-Bis-3.-** Los trabajadores tendrán derecho a los servicios asistenciales previstos en la ley estatal en materia de pensiones de los servidores públicos. La citada ley estatal en materia de pensiones determinará el mecanismo y la cuantía de las aportaciones que realicen los servidores públicos afiliados.

**Artículo 85-Bis-4.-** A los trabajadores se les garantizará su acceso a los servicios necesarios para preservar su salud. Para tal efecto la JIMAV podrá optar por la afiliación de sus trabajadores a los servicios públicos de salud o cualquier otro medio que consideren conveniente y se encuentre acorde a la normatividad aplicable. Los servicios de salud otorgados en los términos de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco, deberán permanecer vigentes hasta dos meses después de que el trabajador haya dejado el cargo y los montos asegurados se ajustarán a lo dispuesto por este ordenamiento.

**Artículo 85-Bis-5.-** Los trabajadores pagarán las contribuciones fiscales que se originen con motivo del recibo de la remuneración y demás prestaciones gravables y para ese efecto las instancias correspondientes harán las retenciones debidas.

**Artículo 85-Bis-6.-** Las licencias para separarse del cargo de manera voluntaria y temporal deberán ser autorizadas por el superior jerárquico del solicitante, con excepción de los casos en que conforme a la ley se requiera procedimiento distinto, y una vez en vigencia suspenderán el goce del sueldo y demás prestaciones establecidas por el presente ordenamiento.

## **CAPÍTULO SEXTO. DE LA CAPACITACIÓN**

**Artículo 86.-** Los trabajadores de la JIMAV gozaran de un periodo de capacitación inicial, que será considerado de prueba por seis meses según el puesto.

**Artículo 87.-** Los trabajadores de la JIMAV 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 89.-** La JIMAV 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, a la JIMAV, presupuestara el costo de la misma y la otorgara de manera gratuita.

**Artículo 90.-** 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 SEPTIMO DEL ESCALAFON**

**Artículo 91.** Se entiende por escalafón el sistema organizado y jerárquico para efectuar las promociones de ascensos de los trabajadores, y todo aquello relacionado con los cambios y movimientos de los mismos.

**Artículo 92.-** Son factores escalafonarios:

- I. Los conocimientos;
- II. La aptitud;
- III. La antigüedad; y
- IV. La disciplina y puntualidad

## **TITULO QUINTO. DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS CAPITULO PRIMERO DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD**

**Artículo 93.-** Los trabajadores de la JIMAV 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. En relación con la gestación; gozarán siempre de noventa días de descanso, pudiendo ser, treinta días antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y sesenta días más, después del mismo; durante estos períodos percibirán el sueldo íntegro que les corresponda. Lo anterior, independientemente de que la autoridad encargada de expedir las incapacidades, las otorgue o no en el momento acertado. Ese lapso se considerará como tiempo efectivo de trabajo.
- III. Durante los primeros cinco meses a partir de la fecha de reanudación de labores, las madres tendrán derecho a un descanso extraordinario por cada tres horas de trabajo, en la inteligencia de que aquellas, con jornadas de seis horas y media o menos, disfrutarán de un solo descanso de media hora, para alimentar a sus hijos, así como gozar del derecho al uso de un espacio adecuado donde pueden extraer su leche materna.
- IV. En caso de nacimiento de su hijo o hija, el trabajador gozará de una licencia por paternidad remunerada de quince días hábiles. Esta licencia será otorgada desde la fecha de nacimiento, o bien, hasta antes de los tres meses de nacido.
- V. El trabajador a quien se le conceda la adopción de un niño o niña también disfrutará de este permiso o licencia de paternidad, contada a partir de que la misma sea acordada por sentencia definitiva de la autoridad correspondiente. En caso de que fallezca la madre a consecuencia del parto, el padre del niño o niña tendrá derecho a una licencia consistente en seis semanas, con los mismos derechos.

**Artículo 94.-** A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social.

- I. 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;
- II. En los casos de prórroga, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;





- III. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del nacimiento del infante;
- IV. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.
- V. Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.
- VI. 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;
- VII. El trabajador varón gozará de una quincena de descanso con goce de sueldo posterior al nacimiento del infante.

Se otorgará licencia a los trabajadores base que tengan hijos menores de edad que sufran enfermedades que requieran hospitalización en instituciones públicas o privadas, previa comprobación en cada caso. El goce de la licencia se sujetará conforme lo siguiente:

- I. A los trabajadores base que tengan más de seis meses de servicio, pero menos de cinco años, hasta diez días con goce de sueldo íntegro; hasta veinte días más, con medio sueldo, y hasta treinta días más, sin sueldo;
- II. A los trabajadores base que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta veinte días con goce de sueldo íntegro; hasta treinta días más, con medio sueldo, y hasta sesenta días más, sin sueldo; y
- III. A los trabajadores base que tengan más de diez años de servicio, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro; hasta cuarenta días más, con medio sueldo, y hasta noventa días más, sin sueldo. Las licencias podrán dividirse o fragmentarse durante el lapso de un año, de acuerdo a las necesidades médicas requeridas.

La licencia únicamente podrá otorgarse a petición de parte, ya sea al padre o madre que tenga a su cargo el ejercicio de la patria potestad, la guardia o custodia del menor. Lo anterior, dejando a salvo todos los derechos de los trabajadores.

**Artículo 95.-** Las licencias otorgadas en el artículo anterior cesarán:

- I. Cuando el menor deje de requerir hospitalización;
- II. Por el fallecimiento del menor; y
- III. Cuando el paciente cumpla la mayoría de edad.

## CAPÍTULO SEGUNDO.



**Artículo 96.-** El trabajador de la JIMAV tendrá permiso de faltar por 3 días seguidos a sus labores en caso de fallecimiento o enfermedad grave de sus ascendientes y descendientes directos.

**Artículo 97.-** En caso de prórroga se acordará con el Director.

**TÍTULO SEXTO.**  
**DEL LUGAR Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO**  
**CAPITULO ÚNICO**  
**DE LA LIMPIEZA Y CUIDADO**

**Artículo 98.-** Los trabajadores de la JIMAV 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.

**Artículo 99.-** De las herramientas personales, cada trabajador será responsable de su limpieza.

**Artículo 100.-** 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.

**TÍTULO SEPTIMO.**  
**DE LOS RIESGOS DE TRABAJO**  
**CAPTITULO UNICO.**

**Artículo 101.-** Se consideran riesgos de trabajos los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

**Artículo 102.-** 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 103-** La Junta de Gobierno 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 104.-** 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 OCTAVO

### DE LAS DECLARACIONES PATRIMONIALES

#### CAPITULO UNICO.

**Artículo 105.-** Los trabajadores de confianza y base de la JIMAV, deberán de emitir su declaración patrimonial y de interés de modificación, la cual deberá ser presentada durante el mes de mayo de cada año. Una vez realizadas deberán ser publicadas en la página oficial de la JIMAV.

## TÍTULO NOVENO

### DE LAS SANCIONES

#### CAPÍTULO PRIMERO.

#### DE LOS TIPOS DE SANCIONES

**Artículo 106.-** Las sanciones que corresponden en cuanto a la relación laboral a los trabajadores de la JIMAV son las descritas a continuación.

**Artículo 107.-** Los recursos<sup>1</sup> que son destinados a la JIMAV deben aprovecharse y utilizarse para los fines que sean dirigidos, de no ser así los responsables de tales

---

<sup>1</sup> Entendiendo como recursos los humanos, materiales, económicos.



acciones recibirán una sanción acorde a lo establecido en el presente reglamento tales sanciones podrán ser:

- I. Apercibimiento;
- II. Amonestación por escrito;
- III. Suspensión del empleo, cargo o comisión sin goce de sueldo por 15 días;
- IV. Despido.

**Artículo 108.-** La sanción dependerá del incumplimiento o la irresponsabilidad del trabajador.

**Artículo 109.-** La sanción deberá darse a conocer a la Junta de Gobierno en la sesión inmediata.

**Artículo 110.-** 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, la Junta de Gobierno o El Jefe Inmediato.

**Artículo 111.-** 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 inculcado 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 la Junta de Gobierno

**Artículo 112.-** El Acta administrativa/laboral es un documento y herramienta que el Director o la Junta de Gobierno pueden utilizar para llevar un registro sobre las irregularidades o incumplimiento de normas que pueda realizar cualquier trabajador de la JIMAV.

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

**Artículo 113.-** 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 114.-** El Despido, se refiere a la rescisión de la relación laboral.

**Artículo 115.-** 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.

### Artículos transitorios





**Primero.** - El presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de la Junta Intermunicipal de Medio Ambiente para la Gestión Integral de la Región Valles, deberá ser aprobado por la Junta de Gobierno.

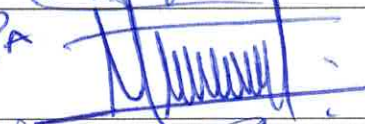
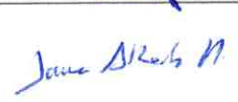
**Segundo.** - Una vez aprobado, comenzará a sufrir efectos legales y deberá ser observado y difundido entre el personal de la JIMAV.

**Tercero.** - Las disposiciones de este Reglamento regirán sin perjuicios de las contenidas en las leyes federales o estatales y su cumplimiento dará lugar a las sanciones que así lo ameriten.

El presente Reglamento fue aprobado por la Junta de Gobierno de la Junta Intermunicipal de Medio Ambiente para la gestión integral de la región valles del Estado de Jalisco, en sesión del día 02 de septiembre del año 2025 en el Municipio de Ahualulco de Mercado de Jalisco.



**Firmas de conformidad de los miembros de la Junta de Gobierno.**

| Municipio               | Nombre                           | Firma                                                                                      |
|-------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ahualulco de Mercado    | José Bladimir Arreola Álvarez    |         |
| Amatitan                | Lionel Partida Ortiz             |         |
| Ameca                   | Martha Catalina Loza Castro      | PA      |
| Cocula                  | Luis Armando Aldana González     | P.A.    |
| El Arenal               | Gildardo Partida Hermosillo      |                                                                                            |
| Etzatlan                | Carlos Martínez Reyes            |          |
| Hostotipaquillo         | Teresa de Jesús González Carmona |                                                                                            |
| Magdalena               | Marco Trejo Téllez Girón         |       |
| San Juanito de Escobedo | José Adrián Rodríguez García     | P.A.  |
| San Marcos              | Laura Saraí Alcantar Hernández   |       |
| San Martín de Hidalgo   | Juana Ceballos Guzmán            |       |
| Tala                    | Juan Gerardo Ruiz Delgado        |       |
| Tequila                 | Diego Rivera Navarro             |       |
| Teuchitlan              | Jaime Rodríguez Ballesteros      |       |





|                                                                 |                                    |                                  |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial (SEMADET) | Paola Bauche Petersen              | <i>Carla Sandoval Ufra</i>       |
| Universidad de Guadalajara (CUVALLES)                           | María Luisa García Batiz           |                                  |
| Secretaría de Desarrollo Rural (SADER JALISCO)                  | Eduardo Ron Ramos                  | <i>P.R.</i>                      |
| Secretaría de Gestión integral del Agua (SEGIA)                 | Ernesto Marroquín Álvarez          | <i>Rep. Julian Somoza Montes</i> |
| Secretaría de Desarrollo Rural (SADER Federal)                  | Helios de Alba González            |                                  |
| Presidenta del Consejo de Participación Ciudadana               | Alma Concepción Castellanos Aldaco |                                  |