



JIBIOPUUC

Junta Intermunicipal Biocultural del Puuc

**REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES
DE TRABAJO DE LA JUNTA INTERMUNICIPAL
BIOCULTURAL DEL PUUC**

Consejo de Administración

23/09/2015

Tekax, Yucatán Calle 53 S/N por 50 y 52 Col .Centro, Tekax C.P. 97970
Email: jibiopuuc@gmail.com

JIBIOPUUC 1

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Contenido

Pág.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.	3
Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores de la Junta Intermunicipal Biocultural del Puuc.....	4
Título único. De las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores de la Junta.	4
Capítulo Primero. Disposiciones generales.....	4
Capítulo Segundo. De los Requisitos para Trabajar en La Junta.	5
Capítulo Tercero. De los Distintos Tipos de Relaciones Laborales.	6
Capítulo Cuarto. De las relaciones contractuales con becarios.....	7
Capítulo Quinto. De los Nombramientos ó Contratos Laborales y Contratos con los becarios.....	7
Capítulo Sexto. De la Suspensión y Terminación de las Relaciones Laborales.	8
Capítulo Séptimo. De las Obligaciones de La Junta.....	10
Capítulo Octavo. De los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores de La Junta.....	10
Capítulo Noveno. De los Sueldos.....	14
Capítulo Décimo. De la Jornada de Trabajo.	16
Capítulo Décimo Primero. De las Asistencias al Trabajo.....	16
Capítulo Décimo Segundo. De los Descansos y Vacaciones.....	18
Capítulo Décimo Tercero. De las Licencias y Permisos.	19
Capítulo Décimo Cuarto. De la Intensidad y Calidad del Trabajo.....	20
Capítulo Décimo Quinto. De la Capacitación y Adiestramiento.....	20
Capítulo Décimo Sexto. De los Riesgos de Trabajo.....	21
Capítulo Décimo Séptimo. De las Correcciones Disciplinarias.....	22
Capítulo Décimo Octavo. De la Seguridad Social de los Trabajadores de La Junta.....	23
Capítulo Décimo Noveno. Disposiciones Complementarias.	23
Artículos Transitorios.....	24



REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

Que el día 28 del mes de Mayo del año 2014 en Mérida Yucatán, los Presidentes municipales de los Ayuntamientos de Muna, Oxkutzcab, Santa Elena, Tekax y Ticul; firmaron el convenio de creación de la Junta Intermunicipal Biocultural del Puuc, con la finalidad de lograr el manejo integral del territorio de los municipios citados y que se localiza en la Reserva Estatal Biocultural del Puuc. El citado documento fue publicado en Diario Oficial, el día viernes 10 de octubre del 2014, correspondiéndole al año CXVII No. 32712.

Que el Convenio de creación de la Junta Intermunicipal Biocultural del Puuc, estableció en las clausulas Octava, Novena, Décima y Décima Novena; y los demás relativos al Reglamento **Interior**, el régimen laboral y de responsabilidad de los trabajadores de ésta.

El objetivo del presente Reglamento es el de establecer los derechos y las obligaciones de los trabajadores de la Junta Intermunicipal Biocultural del Puuc, 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 Biocultural del Puuc; 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 Junta.

El C. **RAUL ANTONIO ROMERO CHEL**, en mi carácter de Presidente en turno del Consejo de Administración de este Organismo Público Descentralizado intermunicipal, tengo a bien hacer saber a los trabajadores adscritos a La Junta que el pleno del Consejo de Administración, tuvo a bien aprobar en sesión ordinaria de fecha 23 de Septiembre del año 2015, celebrada en el municipio de Oxkutzcab, Yucatán; el presente:

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE LA JUNTA INTERMUNICIPAL BIOCULTURAL DEL PUUC (JIBIOPUUC).

Título único. De las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores de la Junta.

CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- El presente ordenamiento es de observancia obligatoria para los trabajadores de La Junta y tiene por objeto fijar las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores de la Junta Intermunicipal Biocultural del Puuc, 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 Junta; y persiguen la máxima eficacia, regularidad y desarrollo del trabajo desempeñado por los trabajadores dependientes de La Junta.

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

- I. **Ley:** La Ley Federal del Trabajo.
- II. **La Junta:** La Junta Intermunicipal Biocultural del Puuc.
- III. **Convenio de creación:** El documento de creación de la Junta Intermunicipal Biocultural del Puuc, firmado el día 28 del mes de Mayo del año 2014 en Mérida Yucatán, los Presidentes municipales de los Ayuntamientos de Muna, Oxkutzcab, Santa Elena, Tekax y Ticul; con la finalidad de lograr el manejo integral del territorio de los municipios citados y que se localiza en la Reserva Estatal Biocultural del Puuc. El citado documento fue publicado en Diario Oficial, el día viernes 10 de octubre del 2014, correspondiéndole al año CXVII No. 32712.
- IV. **Reglamento:** El presente Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores de La Junta.
- 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 Junta.
- VI. **Presidente:** El Presidente del Consejo de Administración.
- VII. **Tribunal:** La Junta Especial número once de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la que le competa resolver sobre los conflictos laborales con los organismos públicos descentralizados municipales.
- VIII. **Director:** El Director de la Junta Intermunicipal Biocultural del Puuc y encargado de ejecutar los acuerdos del Consejo de Administración y

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

apoderado legal para pleitos y cobranzas; así como para actos de administración y superior jerárquico de las distintas áreas que dependan de éste.

- IX. **Áreas administrativas:** Las distintas áreas de La Junta, excepto Dirección.
- X. **Los trabajadores:** El Personal humano contratado para laborar en la Dirección y las distintas Áreas administrativas de La Junta.

Artículo 4.- El Director de La Junta 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 Junta 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 Junta, 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.- En general para poder laborar en La Junta se deberá tener los siguientes requisitos:

- I. Estar en pleno uso de sus derechos civiles y políticos.
- II. No haber sido condenado por delitos dolosos del orden patrimonial.
- III. Someterse y aprobar los exámenes de conocimientos y médicos que se le requieran al aspirante.
- IV. No tener impedimento físico que lo imposibilite para el desempeño de la actividad que pretenda desarrollar.

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- V. Presentar y entregar la documentación necesaria para el cargo al que se aspira.
- VI. Seguir el procedimiento de contratación que para el efecto se elabore.
- VII. La firma del documento de la relación laboral correspondiente.
- VIII. En caso de ser procedente, rendir la protesta y tomar posesión del cargo o del empleo, en caso de haber cumplido con los anteriores requisitos.

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

CAPÍTULO TERCERO. DE LOS DISTINTOS TIPOS DE RELACIONES LABORALES.

Artículo 10.- Las relaciones laborales de La Junta podrán ser de los siguientes tipos:

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

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 11.- 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 12.- 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 13.- Son trabajadores supernumerarios, 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 Junta.

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 Junta, al terminar el contrato respectivo o al agotarse la partida presupuestal correspondiente. En este sentido, la relación

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

laboral ó contractual según sea el caso con La Junta, se establecerá de acuerdo al documento que se haya signado para tal efecto.

CAPÍTULO CUARTO. DE LAS RELACIONES CONTRACTUALES CON BECARIOS.

Artículo 14.- 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. DE LOS NOMBRAMIENTOS Ó CONTRATOS LABORALES Y CONTRATOS CON LOS BECARIOS.

Artículo 15.- El Nombramiento ó Contrato laboral es el instrumento jurídico expedido por escrito que establece la relación laboral ó contractual entre La Junta y los trabajadores de ésta.

Artículo 16.- Los nombramientos ó contratos laborales legalmente expedidos, obligan a La Junta 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 17.- Los trabajadores de La Junta deberán prestar sus servicios en las áreas administrativas a donde sean asignados. Dicha asignación constará en los nombramientos ó contratos laborales que para tal efecto se otorguen.

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

Artículo 18.- Los nombramientos ó contratos laborales que se expidan a los trabajadores de La Junta, deberán contener los siguientes datos:

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- I. El nombre, nacionalidad, edad y domicilio. II. Los servicios que deban prestarse.
- III. El carácter del tipo de instrumento jurídico: nombramiento ó contrato laboral, de confianza, base, supernumerario ó 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 ó el contrato respectivo; y el trabajador, en caso de ser procedente.

Artículo 19.- El nombramiento ó 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 20.- 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 21.- 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.

CAPÍTULO SEXTO. DE LA SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

Artículo 22.- La suspensión de la relación laboral implica que el trabajador deje de prestar sus servicios a La Junta; y ésta deje de pagarle el sueldo asignado, por un tiempo determinado, sin responsabilidad para ninguna de las partes.

Artículo 23.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo las siguientes:

- I. La licencia o permiso que conceda el Director o quien se encuentre facultado para ello, de conformidad con la legislación aplicable.
- II. La incapacidad física del trabajador, cuando la misma se derive de un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo y que así se

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- determine médicamente y que lo inhabilite para desempeñar el trabajo contratado.
- III. La prisión preventiva del trabajador por la comisión de cualquier tipo de delito; en este caso, la suspensión surtirá efectos a partir del día en que el trabajador haya sido aprehendido hasta que se dicte sentencia, o bien haya obtenido la libertad provisional bajo caución.
 - IV. El arresto del trabajador por faltas administrativas, por todo el tiempo que dure la sanción; y si éste dio origen a una causal de terminación de los efectos del nombramiento o contrato laboral, se procederá en los términos de la Ley.
 - V. Las sanciones aplicadas al trabajador por el titular de La Junta o quien se encuentre legalmente facultado para ello.
 - VI. La enfermedad del trabajador que implique un peligro para las personas que trabajan con él.
 - VII. Las irregularidades cometidas por los trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores o bienes, mientras se lleva a cabo la investigación y se resuelve sobre la responsabilidad.

Artículo 24.- Ningún trabajador de base de La Junta podrá ser cesado de su empleo, sino por causa justificada, en consecuencia, el nombramiento ó contrato laboral sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para La Junta, en los siguientes casos:

- I. Renuncia legalmente aceptada.
- II. Por muerte o jubilación del trabajador.
- III. Por conclusión de la obra, o el término para el que fue contratado el trabajador.
- IV. Por la incapacidad física o mental permanente del trabajador, que le impida la prestación del servicio.
- V. Por cese dictado por el Presidente del Consejo de Administración, el Director o por quién se encuentre legalmente facultado para ello, cualquier trabajador que incurra en alguna de las causales previstas en la Ley.

Artículo 25.- Mientras la renuncia no haya sido aceptada, ni hayan transcurrido ocho días hábiles desde su presentación, el trabajador deberá permanecer en el ejercicio de sus funciones.

Si transcurridos ocho días hábiles desde la presentación de su renuncia, el trabajador no recibe respuesta por parte de la Dirección, se tendrá como tácitamente aceptada para todos los efectos legales a que haya lugar.

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPÍTULO SEPTIMO. DE LAS OBLIGACIONES DE LA JUNTA.

Artículo 26.- Son obligaciones de La Junta en las relaciones laborales para con sus trabajadores:

- I. Otorgarles, a través de los titulares, un trato digno y respetuoso.
- II. Acatar en todos sus términos, los laudos que emita el Tribunal.
- III. Aplicar las deducciones establecidas en la Ley, la legislación fiscal y las establecidas en la reglamentación interna de La Junta.
- IV. Conceder licencia los trabajadores conforme a lo establecido en la Ley y en el presente ordenamiento.
- V. Incorporar a los trabajadores de confianza y de base, ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- VI. Proporcionar a los trabajadores los uniformes y equipos necesarios para el desempeño normal de su trabajo.
- VII. Proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.
- VIII. Otorgar las jubilaciones conforme lo disponga la Ley.
- IX. Las demás que establezcan otros ordenamientos jurídicos aplicables.

CAPÍTULO OCTAVO. DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA JUNTA

Artículo 27.- Son derechos de los trabajadores de La Junta:

- 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 Junta.
- V. Utilizar las instalaciones y equipo necesario propiedad de La Junta 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. Para el personal de confianza y de base, obtener atención médica y demás prestaciones de seguridad social.

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- IX. Disfrutar de un mes de descanso antes de la fecha aproximada al parto y dos meses después de éste, respecto de las trabajadoras en estado de
de
gravidez. En ambos casos la trabajadora recibirá su salario íntegro. Durante los primeros cinco meses, contados a partir de la fecha de la reanudación
de labores, las madres trabajadoras tendrán un descanso extraordinario de una 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 5 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
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 caucional, 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
La
Junta.
- 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 28.- Son obligaciones de los trabajadores de La Junta:

- I. Firmar y rendir la protesta correspondiente al asumir el cargo o comisión asignado.
- II. Desempeñar las funciones propias de su cargo de acuerdo al nombramiento ó contrato.
- III. Ser atento y respetuoso en el desempeño de sus funciones, ya sea con dentro de La Junta o con el público en general.

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- 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 Junta.
- 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 Junta;
así como con las demás instancias públicas o privadas con que tenga relación ésta.
- XIII. Comunicar oportunamente al superior jerárquico cualquier irregularidad que observe en su trabajo.
- XIV. 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.
- XV. Registrar su domicilio particular en el área administrativa de La Junta correspondiente y dar aviso de cualquier cambio del mismo, en forma inmediata
- XVI. 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.
- XVII. Trabajar tiempo extraordinario cuando se requiera, en los términos de la Ley.

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- XVIII. Coadyuvar con toda eficacia dentro de sus atribuciones para la consecución de los fines de La Junta y su Programa Operativo Anual y guardar lealtad para con ésta.
- XIX. Prestar auxilio en cualquier momento, cuando por siniestro o riesgo inminente peligre el personal o bienes de La Junta.
- XX. Devolver oportunamente a La Junta 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.
- XXI. Las demás que le señalen otros ordenamientos legales aplicables.

Artículo 29.- Los trabajadores de La Junta deberán abstenerse de:

- I. Aprovechar los servicios del personal en asuntos particulares.
- II. Hacer propaganda de cualquier tipo dentro de La Junta.
- III. Celebrar mítines, reuniones o asambleas, o asistir a ellos durante las horas de labores, así como desempeñar durante esas horas comisiones que sean ajenas al servicio de La Junta, salvo que exista autorización expresa para ello.
- IV. Proporcionar a los particulares documentos, datos e informes de los asuntos oficiales que se ventilen dentro de La Junta, sin previa autorización del Director ó el superior jerárquico del demás personal de ésta.
- V. Comprometer con su imprudencia o negligencia la seguridad de las personas que se encuentren en el lugar en donde se desempeñen las actividades propias de La Junta.
- VI. Efectuar préstamos con intereses a los compañeros de labores, salvo en los casos que se constituyan cajas de ahorro.
- VII. Retener sueldos por sí o por encargo o comisión de otra persona sin que exista orden de autoridad competente.
- VIII. Entorpecer u obstruir las labores de los demás trabajadores de La Junta ó suspender ó demorar las propias.
- IX. Abandonar ó suspender indebidamente sus labores.
- X. Asistir en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o enervantes al centro de trabajo e introducir bebidas embriagantes o productos enervantes, salvo aquellos medicamentos que hayan sido prescritos por un médico legalmente autorizado.
- XI. Incurrir en actos inmorales, de violencia, así como amagos injurias o malos tratos hacia el demás personal de La Junta y público en general.
- XII. Substraer de las oficinas de La Junta, cualquier tipo de bienes que sean propiedad de ésta sin la autorización correspondiente.
- XIII. Dar a los materiales de trabajo, útiles o herramientas uso diferente al que deban destinarse
- XIV. Hacer uso indebido o desperdiciar el material de oficina o de aseo que se suministre.
- XV. Causar daños o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras o demás objetos que estén al servicio de La Junta.

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- XVI. Portar armas de cualquier tipo dentro de las oficinas de La Junta, durante la jornada laboral o fuera de ella.
- XVII. Solicitar al público en general gratificaciones derivadas de actos u omisiones relacionadas con sus funciones o dar preferencia al despacho de algún asunto.
- XVIII. Permitir que otra persona cheque su tarjeta de asistencia a sus labores o marcar la de otra persona.
- XIX. Las demás que señalen otros ordenamientos jurídicos aplicables.

Artículo 30.- El incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que impone el presente ordenamiento se sancionará conforme a la Ley.

Artículo 31.- De todas las sanciones que se impongan a los trabajadores de La Junta, se dejará constancia en su expediente administrativo.

CAPÍTULO NOVENO. DE LOS SUELDOS.

Artículo 32.- El sueldo es la remuneración que debe pagarse a los trabajadores de La Junta por los servicios prestados. El sueldo será uniforme para cada una de las categorías y estará determinado en el Presupuesto de Egresos correspondiente, de acuerdo a la capacidad económica de La Junta, sin que puedan ser disminuidos por ningún concepto.

Artículo 33.- El pago de sueldos es preferente a cualquier otra erogación de La Junta.

Artículo 34.- El pago del sueldo se efectuará a más tardar los días quince y último de cada mes en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios, en moneda de curso legal, por medio de cheque oficial nominativo, por vía electrónica o tarjeta de pago, en días laborables y precisamente durante la jornada de trabajo, contra la firma del documento que acredite su pago.

Artículo 35.- El pago de sueldo deberá hacerse personalmente al trabajador de La Junta, en el caso de que éste se encuentre imposibilitado para comparecer a recibirlo personalmente, podrá autorizar a otro trabajador de La Junta para que lo reciba en su nombre mediante carta poder suscrita ante testigos.

Si por alguna circunstancia la remuneración de un trabajador de La Junta debe efectuarse en un lugar diferente a aquel en el que preste sus servicios, se le otorgarán las facilidades necesarias dentro de las horas de trabajo para que efectúe el cobro.

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Artículo 36.- El sueldo no es susceptible de embargo judicial o administrativo, con excepción de las causas señaladas por la Ley; así mismo queda prohibida la imposición de multas a los trabajadores en su centro laboral, cualquiera que sea su causa o concepto.

Artículo 37.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones en los siguientes casos:

- I. Deudas contraídas con La Junta por concepto de anticipos, pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas.
- II. El cobro de cuotas sindicales o de la constitución de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado de manera expresa su conformidad previamente.
- III. Aquellos ordenados por el área administrativa correspondiente de La Junta.
- IV. Los descuentos ordenados por la autoridad judicial competente para cubrir alimentos que fuesen exigidos a los trabajadores de La Junta.
- V. Los descuentos a favor de instituciones de seguridad social.

El monto total de los descuentos será el que convenga el trabajador y La Junta sin que pueda ser mayor al treinta por ciento del salario mínimo que corresponda a la zona económica en el que preste sus servicios, excepto en los caso a que se refieren las fracciones IV y V de este artículo.

Artículo 38.- Es nula la cesión de sueldos a favor de terceras personas.

Artículo 39.- Los pagos correspondientes a servicios prestados en tiempo extraordinario, se harán dentro de los treinta días naturales siguientes a la quincena en que se haya prestado.

Artículo 40.- Los trabajadores de La Junta, tendrán derecho al aguinaldo de la Ley; éste deberá ser cubierto en su totalidad a más tardar el 20 de diciembre del año que transcurra.

El aguinaldo se pagará proporcionalmente tomando en cuenta las faltas de asistencia injustificadas, licencias sin goce de sueldo y días no laborados por sanciones impuestas.

Artículo 41.- Los trabajadores de La Junta, tendrán derecho a que se les entregue un comprobante del monto de su salario y demás percepciones, así como de los descuentos que se les hagan.

Artículo 42.- Los trabajadores que no estén conformes con las cantidades que reciban por concepto de liquidación quincenal de salarios devengados, podrán presentar su reclamación ante la Coordinación Administrativa de La Junta, dentro

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

de los cinco días hábiles posteriores a la fecha del pago, la que será responsable de resolver lo que proceda en base a las pruebas que el trabajador presente.

CAPÍTULO DECIMO. DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 43.- La jornada laboral de los trabajadores de La Junta, tiene una duración de seis u ocho horas diarias como máximo, según corresponda a la carga horaria estipulada en el nombramiento o el contrato laboral.

En el caso de la primera será preferentemente de las 9:00 horas a las 15:00 horas y en la segunda de las 9:00 horas a las 17:00 horas.

Artículo 44.- La jornada de trabajo diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas; la nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas; la mixta es que comprende la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media; pues si comprende mayor tiempo será reportada como nocturna.

Artículo 45.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada máxima, podrá hacerse, considerando este trabajo como extraordinario, que nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana.

Artículo 46.- Las horas extraordinarias a que se refiere el artículo anterior, se pagarán con un cien por ciento más del sueldo asignado a las horas de la jornada ordinaria.

Artículo 47.- Las horas extraordinarias sólo se justificarán por razones imperiosas del trabajo a realizar y siempre que una situación transitoria la demande, para lo cual, será necesario que los titulares de las distintas áreas administrativas de La Junta soliciten previamente al Director la autorización respectiva.

En los casos de fuerza mayor, los titulares de las áreas administrativas de La Junta podrán ordenar la prestación del trabajo extraordinario y deberán justificar posteriormente su actuación.

Artículo 48.- Los trabajadores de La Junta que cubran una jornada laboral de seis horas dispondrán de un descanso de veinte minutos, como máximo, para tomar alimentos; y aquéllos cuya jornada sea de ocho horas, disfrutarán de treinta minutos, como máximo, de acuerdo con su superior jerárquico inmediato.

CAPÍTULO DECIMO PRIMERO. DE LAS ASISTENCIAS AL TRABAJO.

Artículo 49.- Los trabajadores de La Junta deberán presentarse a laborar a la hora de entrada convenida, considerando una tolerancia de quince minutos; a

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

los treinta se considerará como retardo y después del minuto treinta y uno, se considerará como falta injustificada, salvo que se autorice la entrada por parte del superior jerárquico inmediato.

Artículo 50.- Por cada tres retardos ocurridos dentro de treinta días, sin causa justificada, se sancionará al trabajador de La Junta con un día de suspensión de labores, previa notificación al área administrativa correspondiente; pudiendo el Director autorizar hasta dos retardos en una quincena.

Artículo 51.- El trabajador de La Junta que sin causa justificada falte a desempeñar sus labores, se hará acreedor a las siguientes sanciones:

- I. Una falta en un periodo de treinta días, amonestación verbal y el descuento correspondiente al día no laborado.
- II. Dos faltas injustificadas en un periodo de treinta días, un día de suspensión y el descuento correspondiente a los días no laborados.
- III. Tres faltas injustificadas en un periodo de treinta días, tres días de suspensión y el descuento correspondiente a los días no laborados.
- IV. Cuatro faltas injustificadas, el cese del trabajador.

Artículo 52.- El trabajador que por enfermedad no se presente a desempeñar sus labores, está obligado a avisar de forma inmediata dicha circunstancia al Director o a su superior jerárquico inmediato; y a justificar su inasistencia con la constancia médica expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 54.- Cuando un trabajador omita el registro de la iniciación o terminación de su jornada laboral, se considerará como inasistencia para todos los efectos legales correspondientes, salvo que el superior jerárquico confirme la asistencia del trabajador por toda la jornada.

Artículo 55.- Para el control de asistencias podrán instalarse los medios necesarios para establecer el registro de hora de entrada y salida de los trabajadores.

Artículo 56.- Para el pago de las horas extraordinarias laboradas por el trabajador, se verificará la hora regular de salida y la hora en que concluyó la prestación del servicio, de acuerdo con la orden por escrito del responsable del área de trabajo.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO. DE LOS DESCANSOS Y VACACIONES.

- Artículo 57.-** Serán 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 16 de septiembre.
VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.
VII. El 25 de diciembre.
VIII. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.
IX. Los demás que determine la Ley Federal del Trabajo.
X. Los demás que determine el Consejo de Administración.

Artículo 58.- Por cada cinco días de trabajo, los trabajadores de La Junta tendrán derecho a disfrutar de dos días de descanso con goce de sueldo íntegro.

Artículo 59.- En los trabajos que requieran una labor continua, se fijarán los días en que los trabajadores disfruten el descanso semanal de acuerdo a los roles de actividades que se establezcan por el Director.

Artículo 60.- Los trabajadores de base que por necesidad del servicio prestado, laboren en su día de descanso obligatorio, independientemente de su sueldo percibirán un doscientos por ciento más del mismo por el servicio prestado, sin que tal evento pueda repetirse en más de dos ocasiones en treinta días naturales, pero si coincide el día de descanso obligatorio con el día de descanso semanal obligatorio, se pagará un trescientos por ciento más del salario que perciba.

Artículo 61.- Los trabajadores que tengan un año ininterrumpido de labores, disfrutarán de cuando menos dos periodos anuales de vacaciones. El primero será de cinco días hábiles y el segundo de diez días hábiles, de acuerdo al calendario que establezca el Director, el Consejo de Administración y las necesidades del trabajo desempeñado.

En caso de ser necesario, se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes o pendientes a cargo de los trabajadores de La Junta que no tuvieren derecho a vacaciones preferentemente.

Artículo 62.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Artículo 63.- Cuando por las necesidades de la actividad desempeñada, los trabajadores no pudieren disfrutar su periodo vacacional correspondiente, lo

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

disfrutarán en los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso, en cuyo caso, no tendrán derecho a doble pago de su sueldo.

Artículo 64.- Los trabajadores no podrán negarse a disfrutar de sus vacaciones en las fechas que les señalen el Director ó el Consejo de Administración.

Artículo 65.- Los trabajadores que al llegar el periodo de vacaciones no puedan gozar de ésta prestación por encontrarse en incapacidad por enfermedad maternidad, tendrán derecho a que se les conceda esta prestación al término de dicha incapacidad.

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO. DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 66.- Se podrá conceder a los trabajadores de La Junta, una licencia al año sin goce de sueldo hasta por treinta días, cualquiera que sea el motivo, cuando el trabajador haya cumplido por lo menos un año de antigüedad en el trabajo desempeñado.

Artículo 67.- Las licencias o permisos se concederán previa solicitud que haga el trabajador por escrito y con al menos veinte días hábiles anteriores a aquél en que deba empezar a surtir sus efectos.

Artículo 68.- Las licencias con goce de sueldo se concederán a los trabajadores en los siguientes casos:

- I. Por enfermedades no profesionales, a juicio del médico familiar de la clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social que les corresponda, previa entrega de la incapacidad respectiva.
- II. Cuando el trabajador tenga la necesidad de gestionar su jubilación o pensión por invalidez o edad avanzada de acuerdo con la Ley; en cuyo caso, la Dirección concederá una licencia de ocho días con goce de sueldo en el primer caso y de diez días en el segundo, para que pueda atender debidamente los trámites respectivos.
- III. Cuando el trabajador contraiga matrimonio, tendrá derecho a disfrutar de ocho días hábiles de descanso, previa solicitud que haga por escrito a la Dirección y que cuente con el visto bueno en su caso, del superior jerárquico inmediato.
- IV. Cuando fallezcan los padres, hermanos, cónyuge o hijos del trabajador, se otorgarán cinco días hábiles con goce de sueldo íntegro.

Para lo establecido en la última fracción, el trabajador deberá acreditar el fallecimiento mediante el acta o certificado de defunción respectivo.

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Artículo 69.- Los trabajadores no podrán abandonar su trabajo antes de que se les haya notificado por escrito la autorización de la licencia solicitada.

Artículo 70.- Si el trabajador abandona el trabajo antes de que se le haya concedido la licencia o sin que se le conceda ésta, se le instruirá el procedimiento administrativo y se hará acreedor a las sanciones correspondientes por abandono de empleo y falta comprobada de estas Condiciones Generales de Trabajo y la Ley.

CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO. DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO.

Artículo 71.- Los trabajadores de La Junta, cualquiera que sea su jerarquía o labor, están obligados a desempeñar la función que les corresponda con un amplio sentido de colaboración y espíritu de solidaridad con la misma, otorgando en el desempeño de sus labores la más alta calidad, intensidad y calidad, anteponiendo la buena imagen y el compromiso institucional a cualquier otro propósito particular.

Artículo 72.- La evaluación de la calidad del trabajo se determinará en función de la aptitud, cuidado, esmero, eficacia, eficiencia y responsabilidad con las que el trabajador ejecute las labores encomendadas.

CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO. DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

Artículo 73.- Los trabajadores tienen derecho a que La Junta les imparta cursos de formación personal, inducción a la labor a desempeñar, capacitación, actualización y desarrollo, sujetos a evaluación periódica para comprobar el logro de los objetivos propuestos, que les permita elevar su nivel de productividad conforme a los planes y programas autorizados por el Consejo de Administración.

Artículo 74.- La Dirección podrá conceder hasta el cien por ciento del tiempo del horario normal de trabajo, para que el trabajador reciba la capacitación, con la conformidad del superior jerárquico y dependiendo de las necesidades de la labor desempeñada.

Artículo 75.- La Dirección determinará si la capacitación se proporciona dentro de sus instalaciones o fuera de ellas. En cualquiera de los casos, se realizará dentro de la jornada de trabajo, en la manera de lo posible.

Artículo 76.- La capacitación y adiestramiento tendrá por objeto:



REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores de La Junta.
- II. Informar a los trabajadores sobre las operaciones de nuevos sistemas de trabajo.
- III. Preparar a los trabajadores para ocupar vacantes o puestos de trabajo de nueva creación.
- IV. Buscar la superación y desarrollo personal de los trabajadores al mismo tiempo que su orientación y formación para el trabajo.
- V. La prestación del trabajo con calidad.
- VI. Preparar a los trabajadores para la prevención de accidentes e incendios en su lugar de trabajo.

CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO. DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

Artículo 77.- Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 78.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

También se considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar de trabajo o viceversa.

Artículo 79.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador preste sus servicios. En todo caso serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley.

Artículo 80.- Los trabajadores están obligados a prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo, debiendo poner todo su empeño y cuidado al realizar sus labores; y La Junta, a proveer los cursos y platicas necesarios para la prevención de estos eventos.

Artículo 81.- La Junta a través de su Dirección, acatará las medidas que dicten las autoridades administrativas, laborales y de salud con el fin de que el trabajo se realice en condiciones seguras y apropiadas.

Artículo 82.- No se consideran accidentes de trabajo o enfermedad profesional, los siguientes casos:

- I. Los que ocurran encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo la acción de narcóticos o estupefacientes, salvo en este último caso, que se encuentren prescritos por médico legalmente autorizado.

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- II. Los que provoque intencionalmente el trabajador.
- III. Los que sean resultado de un intento de suicidio, efecto de una riña en la que hubiere participado el trabajador u originado por algún delito cometido por éste, siempre y cuando no medie provocación o sean en defensa propia.
- IV. Aquellos en los que medie, impericia, descuido, negligencia, velocidad inmoderada o mala fe.

Artículo 83.- Al ocurrir un riesgo de trabajo, que por su gravedad amerite una atención médica inmediata, La Junta a través de su Dirección solicitará la intervención de las instituciones oficiales responsables de la atención médica de emergencia.

Artículo 84.- La Junta deberá instalar un botiquín formal de primeros auxilios en todas sus áreas administrativas, para atender emergencias de sus trabajadores

CAPÍTULO DÉCIMO SEPTIMO DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS.

Artículo 85.- De acuerdo al nivel jerárquico correspondiente, es facultad del Presidente del Consejo de Administración y del Director imponer o aplicar las medidas disciplinarias, según sea el caso a todo el personal que quebrante las disposiciones emanadas de la Ley y de este ordenamiento. En el caso de las amonestaciones por escrito, el Director será el encargado de emitir las al personal que esté a su cargo.

Artículo 86.- Las sanciones para las infracciones de los trabajadores de La Junta, serán las siguientes:

- I. Amonestación verbal y por escrito.
- II. Suspensión temporal por incumplimiento de las obligaciones de trabajo hasta por treinta días.
- III. Cese de los efectos del nombramiento o contrato laboral por el Director o por el Presidente del Consejo de Administración, según sea el caso y el superior jerárquico.

Artículo 87.- La amonestación por escrito se hará a los trabajadores directamente por el Director, con copia para el área administrativa correspondiente para que la integre al expediente personal del trabajador sancionado. En caso del Director, el Presidente del Consejo de Administración será el que emita dicha amonestación, bajo el procedimiento citado en este artículo.

Artículo 88.- Habrá lugar al cese del trabajador, previo procedimiento administrativo que se le instaure conforme a lo establecido por el artículo 46 y

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

demás relativos del Capítulo IV del Título Segundo de la Ley. Si perjuicio de las demás acciones que La Junta pueda ejercitar y que considere convenientes.

Así mismo en materia de responsabilidad del ejercicio de la función pública, como es el caso del mal uso de los recursos públicos de La Junta se aplicará lo contenido en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Yucatán.

CAPÍTULO DÉCIMO OCTAVO. DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA JUNTA.

Artículo 89.- La Junta deberá proporcionar a sus trabajadores y a sus beneficiarios, servicios médicos, quirúrgicos, hospitalarios, y farmacéuticos, a través de convenios de Incorporación que se celebren preferentemente con el Instituto Mexicano del Seguro social o alguna Institución federal, estatal u organismo público descentralizado que sea Instrumento básico de seguridad social y que aseguren, cuando menos, el mismo nivel de atención y cobertura territorial que el Instituto Mexicano del Seguro Social

Artículo 90.- Cuando algún empleado de La Junta requiera asistir a consulta médica a la institución que preste el servicio de seguridad social dentro del horario de trabajo, deberá solicitar la autorización de salida correspondiente de su superior jerárquico inmediato.

Artículo 91.- Las ausencias del trabajador por enfermedad deberán estar validadas por la incapacidad que extienda el Instituto Mexicano del Seguro Social.

CAPÍTULO DÉCIMO NOVENO. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.

Artículo 92.- Los trabajadores de La Junta están obligados a cuidar de los utensilios de trabajo, aseándolos cuando sean de uso personal y tomando las providencias necesarias para su adecuada conservación, y al finalizar su jornada de trabajo, deberá guardarlos, cubrirlos o cerrarlos, según corresponda.

Artículo 93.- Cuando se trate de objetos o instrumentos que le sean proporcionados personalmente para el desempeño de sus labores y estén bajo su cuidado, el trabajador público será responsable de su extravío, destrucción o cualquier menoscabo que sufran los mismos.

Con relación al uso de equipo especializado, como computadoras, videos, máquinas de escribir, calculadoras y demás similares, el trabajador deberá observar las normas técnicas derivadas de los instrumentos y manuales que en su oportunidad se expidan.



JIBIOPUUC 23



REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

El trabajador no será responsable del deterioro o destrucción de los instrumentos o equipo de mala calidad o en mal estado.

Artículo 94.- En los casos de pérdida con respecto de los útiles de trabajo que sean imputables al trabajador, La Junta está facultada para cobrarles los gastos generales por la correspondiente reposición o reparación, independientemente de la responsabilidad penal o civil derivada de tales daños.

Artículo 95.- El aseo de locales y mobiliarios se realizará en los horarios que la Dirección establezca para estos fines y de acuerdo a las necesidades de las diferentes áreas administrativas.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS.

PRIMERO.- El presente Reglamento entrará en vigor el día de su aprobación por el Consejo de Administración.

SEGUNDO.- En todo lo no previsto en este ordenamiento, se aplicarán las leyes respectivas, así como los acuerdos que tome el Consejo de Administración.

TERCERO.- Las condiciones generales de trabajo establecidas en este ordenamiento, podrán ser revisadas una vez al año o cada que se requiera. Por tanto, este Reglamento podrá ser modificado, adicionado, abrogado y derogado cuantas veces sea necesario, por acuerdo escrito del Consejo de Administración.

CUARTO.- Se derogan todas aquellas disposiciones administrativas que se opongan a este Reglamento.

QUINTO.- El presente Reglamento fue aprobado por el Consejo de Administración de la Junta Biocultural del Puuc en sesión del día XX de Septiembre del año 2015.

Aprobado en el municipio de Oxkutzcab, Yucatán
A los 23 días del mes de Septiembre del año 2015.

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015-2018
OXKUTZCAB, YUCATAN

C. RAUL ANTONIO ROMERO CHEL
Presidente Municipal de Oxkutzcab

H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015 - 2018
TICUL

C. CAMILO SALOMON LOPEZ
Presidente Municipal de Ticul

H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015 - 2018
SANTA ELENA
YUCATAN

C. EDUARDO HUCHIN MATEO
Presidente Municipal de Santa Elena

H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015 - 2018
TEKAX, YUCATAN

C. JOSUE MANANCE COUON TZEK
Presidente Municipal de Tekax

H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015-2018
MUNA, YUCATAN

C. VICTOR MANUEL MARAVE SOSA
Presidente Municipal de Muna

GOBIERNO DEL ESTADO
SECRETARIA DE DESARROLLO
URBANO Y MEDIO AMBIENTE

C. EDUARDO BATLLORI SAMPEDRO
Secretario de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente

H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015-2018
MUNA, YUCATAN

C. LUCIA GUADALUPE CANTO LARA
Gerente Estatal de la Comisión Nacional Forestal de Yucatán

Junta Intermunicipal Biocultural del Puuc
JIBIOPUUC
Calle 55 y entre Calle 50 y 52 Colonia Centro,
C.P. 97970, Tekax, Yucatán, México.
informacion@jibiopuuc.org.mx
www.jibiopuuc.org.mx

LA PRESENTE HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE AL REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE LA JUNTA INTERMUNICIPAL BIOCULTURAL DEL PUUC, MISMO QUE CONSTA DE 25 HOJAS ÚTILES, SUSCRITO EL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2015, FIRMADO EN UN TANTO POR LOS PRESIDENTES MUNICIPALES QUE CONFORMAN LA JUNTA INTERMUNICIPAL BIOCULTURAL DEL PUUC, EL SECRETARIO DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE Y LA GERENCIA ESTATAL DE LA COMISIÓN NACIONAL FORESTAL DE YUCATÁN.