



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DEL FIDEICOMISO FONDO JALISCO DE FOMENTO EMPRESARIAL

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. El presente Reglamento Interior de Trabajo se expide con fundamento en lo dispuesto por el Artículo 123, Apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el Artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo, para regir las relaciones laborales y de observancia general entre el FIDEICOMISO FONDO JALISCO DE FOMENTO EMPRESARIAL, cuya fiduciaria es Nacional Financiera, S. N. C. y fideicomitente el Gobierno del Estado de Jalisco; y sus trabajadores.

ARTICULO 2. Para los efectos de este Reglamento, el Fideicomiso Fondo Jalisco de Fomento Empresarial podrá ser designado como "El Fideicomiso" o "El Fondo"; los trabajadores como "El Trabajador" o "El Empleado"; y la Ley Federal del Trabajo como "La Ley".

ARTICULO 3. Las relaciones laborales entre "El Fondo" y sus trabajadores se regirán por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, la costumbre y la equidad. En caso de duda en la interpretación de este Reglamento, se estará a lo que más favorezca al trabajador.

ARTICULO 4. Se considera trabajador de El Fideicomiso a toda persona que presta un servicio manual, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato firmado por El Trabajador y el Fideicomiso.

ARTICULO 5. El Director General y/o El Coordinador del Sistema Estatal del Financiamiento o quien bajo la figura equivalente a la de un "consejero delegado" realicen las funciones de cualquiera de los dos primeros, propondrá y el Comité Técnico de El Fondo aprobará los puestos y plazas que a su juicio sean necesarios para desarrollar los fines propios de El Fideicomiso.

CAPITULO SEGUNDO

REQUISITOS DE INGRESO Y EXPEDICIÓN DE CONTRATO

ARTICULO 6. Para ingresar al servicio de El Fideicomiso se requiere:

- I. Tener un mínimo de 18 años.
- II. Tener una escolaridad mínima de preparatoria o equivalente y en su caso la requerida para el puesto.
- III. Obtener calificación aprobatoria en los exámenes de admisión que El Fondo aplique.
- IV. Tener la capacidad física y mental necesaria para desempeñar el puesto a que se aspire.
- V. Presentar constancia de no estar inhabilitado por la Contraloría del Estado de Jalisco Acreditar estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes (RFC) u obligarse a realizar los trámites correspondientes para estarlo.
- VI. Acreditar que se encuentra inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- VII. Proporcionar verazmente los datos y documentos requeridos en la solicitud de ingreso y documentos solicitados por "El Fondo".

ARTICULO 7. En ningún caso se admitirán como trabajadores de El Fideicomiso a las personas que se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:

- I. Las que se encuentren inhabilitadas por la Contraloría del Estado
- II. Los deudores incumplidos o que tengan litigio pendiente con El Fondo.
- III. Al cónyuge ni a los parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado.
- IV. Las que estén sujetas a otra relación laboral, salvo que se trate de cargos docentes o de otros empleos que, a juicio de El Fondo, sean compatibles por sus actividades y horarios con la labor que vayan a desempeñar en El Fideicomiso.
- V. Los que hayan sido separados de El Fondo por causas imputables a El Trabajador.

ARTICULO 8. El Fideicomiso expedirá a favor de las personas seleccionadas para ingresar a su servicio, el contrato que corresponda. En dicho documento se incluirán los siguientes datos, de manera enunciativa no limitativa:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio, número de su Registro Federal de Contribuyentes, número de seguro social, así como su escolaridad.
- II. La denominación del puesto a ocupar.
- III. Fecha de expedición y la mención de ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por obra determinada.
- IV. El sueldo que habrá de percibir, fecha y lugar de pago, así como el horario de labores y su centro de trabajo.
- V. La obligación de que el trabajador sea capacitado o adiestrado de acuerdo a los planes y programas que establezca El Fondo.
- VI. La remisión expresa a este Reglamento Interior.
- VII. El contrato se expedirá por parte de cualquiera de los Representantes Legales de El Fondo, debidamente facultados para el acto.

CAPITULO TERCERO

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES.

ARTICULO 9. Los trabajadores de El Fideicomiso tienen derecho a:

- I. Percibir el salario correspondiente al puesto del que sean titulares, de conformidad con su contrato y con el tabulador de sueldos que establezca El Fideicomiso.
- II. Percibir la remuneración correspondiente al tiempo extraordinario trabajado, en los términos de las disposiciones relativas de este Reglamento.
- III. Disfrutar de las prestaciones y beneficios que El Fondo otorga a sus trabajadores, consignados en este Reglamento y en general de todos los que les correspondan en virtud de los derechos adquiridos.
- IV. Disfrutar de las vacaciones, descansos, incentivos, permisos y licencias, en los términos del presente Reglamento.
- V. Percibir las pensiones que les correspondan, en los términos de la Ley y de este Reglamento.
- VI. Ser tratados por sus superiores jerárquicos con respeto y consideración.
- VII. Participar en los programas de carácter social, cultural y deportivo que le proporcione El Fondo, de conformidad con las disposiciones del mismo.
- VIII. Recibir la capacitación y adiestramiento en los términos que establezca el Reglamento respectivo.
- IX. Disfrutar del servicio médico que presta el Instituto Mexicano del Seguro Social.

- X. Las madres trabajadoras de El Fideicomiso en el período de lactancia podrán elegir entre dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno o un único reposo de una hora por día, para alimentar a sus hijos, durante los 6 meses posteriores a su reintegración de la incapacidad posnatal.
- XI. Participar de la preferencia, antigüedad y ascensos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, Título IV en su capítulo IV "Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso"

ARTICULO 10. Son obligaciones de El Fideicomiso:

- I. Dar a conocer a los trabajadores las normas que expida para el cumplimiento de las condiciones, políticas, criterios y procedimientos en general, encaminados a mantener el orden, la disciplina y el buen funcionamiento del centro de trabajo y vigilar su cumplimiento.
- II. Pagar los salarios a sus trabajadores por quincenas vencidas, previa firma del recibo correspondiente; y proporcionarles los beneficios y prestaciones sociales, económicas y culturales que se establezcan y haciendo los descuentos que por orden expresa de la Ley del Seguro Social, la Ley de Impuestos Sobre la Renta, la Ley del Infonavit y la Ley Federal del Trabajo Artículo 110, se deben efectuar.
- III. Inducir, motivar, capacitar y adiestrar a los trabajadores para el mejor cumplimiento de sus obligaciones.
- IV. Escuchar a los trabajadores en cuanto a sus iniciativas y sugerencias, y atender sus quejas.
- V. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales que requieran para la ejecución de sus labores.
- VI. Expedir al trabajador que lo solicite o que se separe de El Fondo, constancia escrita relativa a sus servicios, que acredite el tiempo de éstos y, en su caso, la razón de la terminación laboral.
- VII. Cumplir con las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo que fije la Ley y el Reglamento correspondiente.
- VIII. Proporcionar a los trabajadores gastos de viaje y viáticos, de acuerdo con las disposiciones internas, cuando deban trasladarse a otro lugar, en cumplimiento de una comisión.
- IX. Proporcionar el pago de servicio de comunicación de voz y datos, telefonía celular e internet cuando por la naturaleza de su cargo, responsabilidades y funciones lo requieran.
- X. Realizar las aportaciones al IMSS, INFONAVIT y AFORE en los términos de Ley.
- XI. Abstenerse de hacer colectas o suscripciones que impliquen aportaciones económicas de los trabajadores.
- XII. Abstenerse de emplear cualquier procedimiento para que no se vuelva a dar ocupación a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo.
- XIII. Abstenerse de ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores.

ARTICULO 11. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir, en lo que les corresponda, con la Ley, con las normas expedidas por El Fideicomiso con este Reglamento, así como las demás disposiciones expedidas por las autoridades competentes y que sean aplicables en el desempeño de las responsabilidades laborales.
- II. Desempeñar bajo la dirección de su superior jerárquico las labores inherentes al puesto que ocupe.
- III. Desarrollar su trabajo con la intensidad, responsabilidad, cuidado y esmero apropiados, en el tiempo, forma y lugar convenidos, con apego a los procedimientos y sistemas que tenga establecidos El Fondo.
- IV. Cumplir con las disposiciones de orden técnico y administrativo que dicte El Fideicomiso y dé a conocer a través de manuales, reglamentos, instructivos, circulares o disposiciones de carácter general o especial.
- V. Cumplir con las medidas de prevención en materia de seguridad e higiene en el trabajo que establezca el reglamento correspondiente. Prestar, siempre y cuando no se ponga en peligro su

- integridad física, el auxilio adecuado en cualquier tiempo y circunstancias, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la comunidad de El Fondo.
- VI. Cumplir con el horario de labores asignado y dedicar todo el tiempo de la jornada al desarrollo de sus funciones; registrando personalmente la hora de entrada y salida a sus labores a través de los medios de control que establezca El Fondo. La omisión de checar la hora de ingreso o reintegración de labores será equiparada a un retardo. Quedarán eximidos de esta obligación, los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones lo ameriten y así lo autorice por escrito la Dirección General de El Fideicomiso.
 - VII. Dar aviso a la coordinación de recursos humanos y a su director, dentro de la primera hora de su jornada de labores, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas que le impidan concurrir a su trabajo.
 - VIII. Guardar la compostura debida, observar buenas costumbres y no incurrir en conductas que relajen el orden o la disciplina o que entrañen falta de respeto o de consideración a los demás trabajadores, a sus superiores o a El Fondo, durante las horas de labores.
 - IX. Tratar con diligencia respetuosa y consideración a sus superiores Jerárquicos, compañeros y subordinados, así como a las personas que acudan a El Fideicomiso.
 - X. Conservar en buen estado el mobiliario y equipo asignados para sus labores. Los empleados no serán responsables del deterioro ocasionado por su uso normal, ni por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa fabricación.
 - XI. Someterse a los exámenes psicométricos y de conocimientos, que señale El Fondo. Si un trabajador tiene conocimiento de que padece alguna enfermedad transmisible o incurable, deberá comunicarlo oportunamente a El Fondo para los efectos legales correspondientes.
 - XII. Guardar escrupulosamente los secretos profesionales y el secreto bancario, así como los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda deteriorar la imagen de El Fondo o causar daño o perjuicio al mismo o a los usuarios del servicio.
 - XIII. Hacer del conocimiento de su jefe inmediato, las deficiencias o irregularidades que advierta y que puedan originar una afectación al patrimonio de El Fideicomiso; o que puedan originar daños o perjuicios a los intereses e integridad de las personas que acudan a El Fondo, o a los trabajadores del mismo, así como cualquier problema grave que se relacione con sus labores.
 - XIV. Asistir a los cursos de capacitación que El Fondo determine, así como dar cumplimiento a lo establecido en el reglamento de capacitación vigente.
 - XV. Proporcionar a El Fideicomiso por lo menos una vez por año calendario, los datos y documentos relativos a domicilio, número telefónico, estado civil, estudios, así como otros datos de carácter personal indispensables para el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de trabajo.
 - XVI. Instruir en las labores de su puesto a los trabajadores de la misma categoría o de la inmediata inferior a la suya, que le indique El Fondo, para efectos de que estén en aptitud de suplirlo en sus ausencias.
 - XVII. Mantener en la labor cotidiana una apariencia personal pulcra y una indumentaria adecuada a la imagen de El Fondo y a las funciones que tenga encomendadas, debiendo acudir con el uniforme que le sea otorgado o con prendas similares en colores.
 - XVIII. En el caso de renuncia a El Fondo, notificarlo de manera previa a la fecha de esta (por lo menos 15 días de anticipación), por escrito a la Dirección General, con copia a la Dirección de Administración, debiendo entregar el trabajador un informe relativo al estado que guardan los asuntos turnados bajos su responsabilidad.
 - XIX. Hacer entrega de los documentos, valores y bienes cuya atención, administración o guarda, estén a su cuidado, en los casos de suspensión, cese o terminación de los efectos de su relación laboral. Así como cumplir con la suscripción de los documentos generados bajo su responsabilidad.
 - XX. Cumplir con las comisiones que por servicio se le encomienden en lugar distinto de las instalaciones del Fideicomiso.

- XXI. Resarcir al Fideicomiso por los daños que se causen intencional o por negligencia a los bienes encomendados a su custodia para el desempeño de sus labores.
- XXII. Las demás obligaciones que establezcan la Ley, los ordenamientos aplicables y el presente Reglamento.

ARTICULO 12. Está prohibido a los trabajadores de El Fideicomiso:

- I. Permanecer en su centro de trabajo o en las instalaciones de El Fondo, o introducirse en éstas, fuera del horario de labores sin autorización expresa del funcionario competente; o hacerse acompañar de personas ajenas a El Fondo durante la jornada de trabajo.
- II. Utilizar el mobiliario, equipo, útiles de trabajo o herramientas, para fines distintos de los que le han encomendado.
- III. Realizar sin autorización de El Fondo, propaganda de cualquier índole, o realizar exhortaciones que vulneren el orden de las labores de los demás trabajadores.
- IV. Organizar o participar en colectas, rifas, tandas, o cualquier otra actividad similar entre el personal dentro del horario de trabajo.
- V. Hacer uso indebido o excesivo de los medios de comunicación y servicios del Fondo o aprovechar los servicios de otros trabajadores para asuntos particulares o ajenos a los oficiales.
- VI. Obstaculizar o entorpecer las labores dentro de las horas destinadas a las mismas.
- VII. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin previo permiso por escrito del funcionario facultado para tal efecto.
- VIII. Valerse de su condición de empleado de El Fideicomiso para prestar dinero o realizar otras actividades técnicas, profesionales o mercantiles con empleados o usuarios del servicio, que no correspondan a las funciones propias de El Fondo. Así como solicitar, insinuar o aceptar préstamos, servicios, dádivas o beneficios para sí, de los usuarios del servicio y/o terceros.
- IX. Permitir que personas ajenas a El Fideicomiso manejen el equipo, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, sin la autorización correspondiente.
- X. Realizar maniobras para sí o para sus compañeros de labores, a efecto de acreditar en forma indebida la asistencia al trabajo.
- XI. Incurrir en actos u omisiones intencionales o dolosas, que aún sin provocar la paralización de actividades, se traduzcan en disminución, deficiencia o privación del servicio que presta El Fideicomiso.
- XII. Sustraer de su centro de labores, útiles de trabajo, equipos, documentos, efectivo o valores, sin conocimiento y expresa autorización de un superior jerárquico.
- XIII. Presentarse a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico, droga o enervante, así como portar, introducir o exhibir armas de cualquier clase.
- XIV. Suspender o abandonar su trabajo en horas de labores, sin autorización expresa de un superior jerárquico.
- XV. Ser procurador, gestor, agente particular, o tomar a su cuidado, a título personal, el trámite de asuntos directamente relacionados con El Fideicomiso, aún fuera de sus labores.
- XVI. Alterar, modificar, destruir indebidamente o falsificar correspondencia, documentos, comprobantes y controles de El Fondo, o de los usuarios del servicio, cualquiera que sea su objeto.

CAPITULO CUARTO

JORNADA DE LABORES

ARTICULO 13. Los trabajadores están obligados a laborar como máximo cuarenta horas a la semana, mismas que se distribuirán conforme al horario que fije El Fideicomiso, de acuerdo con las necesidades del servicio y las características del puesto.

ARTICULO 14. De conformidad con las disposiciones legales aplicables, la duración máxima de la jornada diaria de labores en El Fideicomiso será:

- a) de ocho horas la diurna;
- b) de siete horas la nocturna; y
- c) de siete horas y media la mixta.

La jornada diurna queda comprendida entre las seis y las veinte horas; la nocturna entre las veinte y las seis horas y la jornada mixta abarca períodos de la diurna y la nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres horas y media o más se considerará jornada nocturna.

El tiempo que exceda la jornada máxima de labores establecida en los términos de este artículo y el que antecede, se considerará como tiempo extraordinario para efectos de su remuneración.

La jornada de labores será discontinua, y El Fideicomiso señalará las horas oficiales de entrada y salida para el trabajador.

ARTICULO 15. En el horario discontinuo el trabajador dispondrá del tiempo suficiente para tomar sus alimentos a las horas que señale razonablemente El Fideicomiso; a través de medidas de control interno que serán del conocimiento del trabajador de manera personal y oportuna, en las que se establecerá una hora destinada para tomar alimentos.

Asimismo el trabajador tendrá el derecho de ser notificado personalmente sobre las resoluciones que afecten sus condiciones laborales en general.

ARTICULO 16. Dentro de los horarios establecidos por El Fondo:

- a) Se concede una tolerancia de 10 (diez) minutos a la hora de entrada; sin ser el uso de este tiempo computable para una afectación económica.
- b) Se considera retardo con posibilidad de afectación económica a partir del minuto 11 (once) y hasta el minuto 30 (treinta) de la hora de entrada del trabajador.
- c) Se considera una falta injustificada la acumulación de cada 3 (tres) retardos, señalados en el inciso b) de este artículo, en el periodo de un mes natural.

Para el caso que el trabajador se haga acreedor a por lo menos una falta injustificada derivada de la acumulación de retardos deberá programarse la ausencia del trabajador descontando con ello las partes proporcionales de vales de despensa, fondo de ahorro así como sexto y séptimo día. Procediendo el superior jerárquico a señalar el día en el que el trabajador no deberá presentarse a laborar, con la limitación de que estos no podrán ser lunes, viernes o inmediato a un día festivo.

Pasados los treinta minutos, El Fondo podrá rehusarse a admitir al trabajador y su falta será considerada como injustificada, salvo autorización expresa en formato correspondiente de un superior jerárquico.

ARTICULO 17. El Fideicomiso establecerá sistemas de control para comprobar el cumplimiento de la jornada laboral y vigilará el adecuado funcionamiento de dichos sistemas.

ARTICULO 18. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, el funcionario responsable planteará a la Dirección General, los casos de los trabajadores que, como excepción, deban laborar tiempo extraordinario, debiendo fundamentar su petición.

El tiempo extraordinario laborado y previamente autorizado por el Director General, deberá ser pagado en la quincena siguiente, en los términos que marca la Ley a menos que el tiempo extraordinario sea por razones de retraso en sus labores, faltas injustificadas o causas imputables al trabajador.

CAPITULO QUINTO

DIAS DE DESCANSO, VACACIONES, PERMISOS, INCAPACIDADES Y LICENCIAS.

ARTICULO 19. Los trabajadores que cumplan con la jornada semanal que señala el artículo 13 del presente ordenamiento, disfrutarán de dos días de descanso a la semana, que ordinariamente serán sábado y domingo, con goce de salario íntegro, pudiendo ser cambiado dichos días de descanso para el caso en que sea interés del Fideicomiso cubrir alguna necesidad o contingencia. En el caso en que el trabajador no cumpla con la jornada semanal únicamente disfrutara de los dos días de descanso a la semana, sin embargo, será sujeto al goce de su salario de manera proporcional a la semana laboral efectiva.

ARTICULO 20. Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1° 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. Los días correspondientes a la conmemoración del jueves y viernes santos
- V. El 1° de mayo;
- VI. El 16 de septiembre;
- VII. El día del servidor público
- VIII. El 12 de octubre
- IX. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- X. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
- XI. El 24, 25 y 31 de diciembre y

Además de los días antes mencionados, igualmente se considerarán días de descanso aquellos que determine el calendario que publique cada año La Comisión Nacional Bancaria de Valores (CNBV) así como el Gobierno del Estado de Jalisco o el propio Fideicomiso.

ARTICULO 21. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones de 20 días laborables. De conformidad al artículo 22 del presente ordenamiento. Preferentemente se asignaran en no menos de dos periodos.

ARTICULO 22. Para el disfrute de las vacaciones de los trabajadores se observará lo siguiente:

- I. El Fideicomiso fijará las fechas en que El trabajador disfrutará sus vacaciones, de manera que las labores no se vean perjudicadas. La fecha del período de vacaciones para cada trabajador solo podrá modificarse de conformidad a las necesidades de operación de El Fondo asegurando siempre la atención al ciudadano.
- II. Los trabajadores harán uso del período vacacional asignado por El Fideicomiso, cuando su antigüedad sea mínima de seis meses, efectivamente trabajados y/o con goce de salario anteriores al periodo estipulado por El Fondo.
- III. Cuando el trabajador tenga días vacacionales no disfrutados en un término de 365 días, que comprende el periodo del 1° de enero al 31 de diciembre, perderá el derecho al disfrute de los mismos en tiempo y salario.

- IV. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional a este derecho por el tiempo de servicios prestado en caso de no haberse disfrutado del periodo vacacional.
- V. Es requisito indispensable que el trabajador, antes de comenzar a disfrutar sus vacaciones, cuente con la autorización por escrito que especifique el periodo vacacional correspondiente. Presentada por un tiempo no menor a siete días hábiles de anticipación.

ARTICULO 23. El Fideicomiso pagará a sus trabajadores el salario correspondiente al periodo de vacaciones y les cubrirá también, una prima vacacional equivalente al veinticinco por ciento del salario correspondiente al número de días de vacaciones a que tenga derecho.

ARTICULO 24. Los trabajadores de El Fideicomiso contarán con permiso para faltar a sus labores con goce de salario, debiendo en todo caso dar aviso a su superior jerárquico; por los motivos siguientes:

- I. Tratándose de trabajadores varones, en el caso del nacimiento de sus hijos, tendrán el beneficio de cinco (5) días.
- II. En caso de fallecimiento de familiares como lo son cónyuge, hijos, padres, hermanos y suegros, el trabajador gozará de tres días.
- III. En caso de matrimonio civil o religioso, gozará de tres días.

Para el disfrute de los días que se mencionan en las fracciones anteriores se deberá contar con contrato por tiempo indeterminado salvo en el caso estipulado en la fracción II.

Los permisos en general tendrán una limitante de solicitarse en días inmediatos a un día festivo.

ARTICULO 25. Para los casos distintos a los señalados en el artículo anterior, el trabajador tendrá derecho a permiso de licencia sin goce de sueldo la cual deberá ser solicitada por escrito con un mínimo de 15 días hábiles al periodo solicitando, la cual deberá ser autorizada por el Director General de acuerdo a lo siguiente:

- a) El Trabajador con una antigüedad mínima de seis meses, podrá obtener una licencia de hasta **30** (treinta) días.
- b) El trabajador con una antigüedad mínima de un año, podrá obtener una licencia de hasta 60 (sesenta) días.
- c) El trabajador con una antigüedad mínima de un año podrá obtener licencia para la realización de estudios en el país o en el extranjero hasta por un año.
- d) La duración de cualquiera de estas licencias no se computará en la antigüedad de los trabajadores. Ni podrán ser acumulativas.
- e) Cuando el trabajador tenga que desempeñar un puesto de carácter técnico o ejecutivo en representación del Estado. Podrá gozar de licencia el tiempo que dure el cargo al que es llamado.
- f) Cuando el trabajador tenga que desempeñar un cargo de elección popular incompatible con su trabajo, se le concederá el permiso o licencia necesaria sin perder sus derechos. Gozará de licencia por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo para el cual fue electo. La antigüedad del trabajador no deberá ser computada durante el periodo que dure dicha comisión o cargo.
- g) El trabajador con una antigüedad mínima de un año, podrá gozar de licencia, previa autorización de Director General, en el caso de cubrir un puesto de responsabilidad superior jerárquica dentro del organigrama y proyectos de El Fideicomiso.
- h) En caso de que el trabajador cuente con contrato por tiempo indeterminado podrá cubrir una incapacidad laboral de un superior jerárquico y gozar de una licencia a su plaza, de hasta por el tiempo que dure la incapacidad laboral del trabajador cubierto.

- i) En caso de que el trabajador cuente con nombramiento definitivo, cubra una ausencia laboral de un superior jerárquico que goce de licencia por participar dentro de un proceso electoral, así como ostente un puesto de elección popular, de carácter técnico o ejecutivo, podrá tener derecho a una licencia por el tiempo que dure la ausencia laboral del trabajador cubierto: previa autorización de Director General.

ARTICULO 26. El Fideicomiso deberá notificar por escrito a los trabajadores el otorgamiento de cualquiera de las licencias a que se refiere este Capítulo, así como la duración de las mismas.

ARTÍCULO 27. Para el caso de incapacidades se estará sujeto a las que expida el Instituto Mexicano del Seguro Social. En el caso de enfermedad general por periodos de 3 días o más, se deberá apegar a lo que expida el Instituto Mexicano del Seguro Social; en Periodos menores a juicio del director general se podrá optar por la atención de manera privada por cuenta del trabajador, siempre y cuando exista constancia expedida por el médico en la que estipule expresamente las causas por las que el trabajador no pueda desempeñar sus labores y el tiempo de recuperación.

Estos justificantes deberán ser entregados a la coordinación de recursos humanos a más tardar 3 días después de su incorporación a sus labores.

CAPITULO SEXTO

SALARIOS

ARTICULO 28. El salario es la retribución que debe pagar El Fideicomiso al trabajador por su trabajo. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo o por depósito a la cuenta de cheques del trabajador, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

ARTICULO 29. El pago de los salarios se efectuará en efectivo (moneda nacional), cheque o con abono a cuentas de débito debiendo efectuar dicho pago los días quince y último de cada mes. Cuando el día de pago coincida en día no laborable, el pago se hará el día laborable anterior. Los recibos de pago deberán ser firmados por El Empleado, mismos que deberán contener el importe y los conceptos del pago efectuado, así como los descuentos o deducciones correspondientes.

Una vez acumulado más de 02 recibos de pago sin firmar por El Trabajador. El pago del sueldo se hará por cheque.

ARTICULO 30. Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores de El Fideicomiso, cuando se trate de:

- I. Inasistencias (faltas justificadas o injustificadas, permisos sin goce, o licencias). Por pérdidas o averías causadas por su negligencia, pago de infracciones cometidas por el trabajador, pagos hechos por error o con exceso al trabajador. El pago contraído por el trabajador por concepto de préstamo.
- II. Viáticos no comprobados, pago de servicios en exceso de telefonía.
- III. Por sanciones impuestas al trabajador de conformidad con el capítulo décimo del presente Reglamento Interior de Trabajo.
- IV. El pago de deudas contraídas por El Trabajador con El Fondo, que se deriven del otorgamiento de crédito.

- V. Los pagos por concepto de abono para cubrir préstamos provenientes de El Fondo Nacional de la Vivienda para Trabajadores (INFONAVIT), así como con El Fondo Nacional para el consumo de los trabajadores (FONACOT).
- VI. El pago de pensiones alimenticias a favor de las personas que declare la autoridad competente.

ARTICULO 31. Los trabajadores que hayan prestado un año completo de servicios, tendrán derecho a recibir una gratificación anual por concepto de aguinaldo equivalente a cincuenta días del último sueldo tabulado que perciba El Trabajador, y será pagada con la primera quincena de diciembre. Así como la parte proporcional por este mismo concepto en vales de despensa, de acuerdo a los criterios establecidos. Esta gratificación será cubierta en forma proporcional a quien no haya cumplido un año completo de servicios.

ARTICULO 32. El trabajador vigente al cierre del ejercicio tiene derecho a recibir un estímulo anual equivalente a 15 (quince) días de salario o proporcional a los días trabajados en el ejercicio del año calendario, cuya entrega se realizara en el mes de Diciembre.

ARTICULO 33. El Fideicomiso, de acuerdo a sus necesidades, posibilidades presupuestales y características generales de la localidad, fijará y mantendrá actualizadas las remuneraciones de sus trabajadores por medio de un tabulador de sueldos interno.

CAPITULO SÉPTIMO

BENEFICIOS SOCIALES Y CULTURALES

SECCION I.- PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

ARTICULO 34. Los trabajadores de El Fideicomiso y sus derechohabientes, recibirán las prestaciones y beneficios a que tengan derecho en los términos de la Ley del Seguro Social.

ARTICULO 35. El Fideicomiso pagará por cuenta de los trabajadores, las cuotas correspondientes al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para el caso de que el trabajador tenga una incapacidad por enfermedad general El Fideicomiso pagará al trabajador el porcentaje complementario del sueldo mensual del trabajador así como lo proporcional del subsidio para la adquisición de artículos de primera necesidad.

Para el caso de incapacidades por accidente de trabajo o de trayecto, el Fideicomiso se exime del pago que señala el párrafo anterior.

ARTICULO 36. El Fideicomiso deberá mantener en el mismo lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y al personal adiestrado para que los preste.

Para seguridad del propio personal y del público que asiste a El Fondo, todos los trabajadores están obligados a observar las medidas de seguridad que establezca la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

SECCION II.- JUBILACIONES

ARTICULO 37. Para el caso de jubilaciones de los trabajadores de El Fideicomiso deberá proceder de acuerdo a lo establecido en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

SECCION III.- SEGUROS

ARTICULO 38. El Fideicomiso contratará para sus trabajadores, un seguro de vida por la cantidad que autorice la Dirección General, con el visto bueno del Comité Técnico.

El Fideicomiso contará con un seguro de saldos a favor del propio Fideicomiso respecto de los créditos que otorgue a sus trabajadores para los casos de defunción del trabajador.

SECCION IV.- BENEFICIOS SOCIO-CULTURALES Y DEPORTIVOS

ARTICULO 39. El Fideicomiso, de acuerdo a sus posibilidades presupuestales, proporcionará a sus trabajadores los medios necesarios para su desarrollo profesional y para el mejoramiento de sus aptitudes, conocimientos y eficiencia, a través de:

- I. **CAPACITACION.-** El Fondo establecerá, de acuerdo a sus necesidades y presupuesto, su Programa de Capacitación y Desarrollo Profesional, en el horario y lugar que considere convenientes para sus empleados.
 - a) El trabajador de El Fideicomiso tendrá derecho a recibir una Beca para la Capacitación y Desarrollo Profesional de acuerdo al Plan Anual de Capacitación; entendiéndose por beca la aportación económica, los permisos con salario, los permisos con parte proporcional del mismo o sin salario, y la reducción de jornada sin perjuicio del salario, que otorga El Fideicomiso a los trabajadores, de conformidad con las disposiciones que se establecen en el Reglamento de Becas del Fideicomiso y de acuerdo a las posibilidades presupuestales de El Fondo.
 - b) El derecho del trabajador a que El Fondo le proporcione capacitación y adiestramiento, implica para él la obligación de asistir puntualmente a los cursos que para tal efecto se impartan, comprobar el 80% de asistencias, atender a los instructores y presentar los exámenes de evaluación correspondientes y comprobar al Fondo mediante constancia o certificación la terminación de su curso, diplomado, etc.
- II. **DEPORTES.-** El Fideicomiso, de acuerdo a su capacidad presupuestal, dará a sus trabajadores, facilidades para el desarrollo de cultura física pudiendo ser a través de apoyo económico para pago de uniformes (con la imagen de El Fideicomiso), renta de canchas deportivas y/o cuotas de inscripción.

SECCION V. SUBSIDIOS

ARTICULO 40. El Fondo otorgará a sus trabajadores subsidio para la adquisición de artículos de primera necesidad, mediante vales de despensa, por el equivalente al 10% de su sueldo nominal y deberán ser entregados los días quince y ultimo de cada mes.

ARTICULO 41. El Fondo otorgará, de acuerdo a su presupuesto, subsidio para adquisición de uniformes o un porcentaje del costo para la compra de los mismos. Observando la reglamentación o procedimiento correspondiente.

ARTICULO 42. Se prevé un subsidio de combustible únicamente para aquellos trabajadores que la naturaleza de sus actividades lo justifique de acuerdo con los montos establecidos por el Comité Técnico de El Fideicomiso.

SECCION VI. FONDO DE AHORRO

ARTICULO 43. El Fideicomiso constituirá un Plan de Fondo de Ahorro a favor de cada uno de sus trabajadores, con una aportación equivalente al 13% de los salarios mensuales tabulados que a ellos se paguen. Observando la normatividad emitida por El Fondo.

SECCION VII. PAGO DE MARCHA

ARTICULO 44. El Fideicomiso otorgará la cantidad de hasta \$30,000 (treinta mil pesos 00/100 m.n.) por concepto de "Pago de marcha" a los deudos del trabajador de El Fideicomiso que hubiese fallecido durante su periodo de vigencia laboral, de acuerdo a la disposición presupuestal y las políticas vigentes.

SECCION VIII PRÉSTAMOS AL PERSONAL

ARTICULO 45. El Trabajador de El Fondo que cuente con un contrato por tiempo indeterminado tendrá derecho a la solicitud de los préstamos que se mencionan a continuación siempre y cuando exista presupuesto para otorgarlos, y esté apegado a la normatividad correspondiente:

- a) A corto plazo
- b) A mediano plazo
- c) Contingencia económica

SECCION IX ESTACIONAMIENTO

ARTICULO 46. El Fondo facilitará un lugar de estacionamiento dentro de las instalaciones para los automóviles del siguiente personal:

- a. Personal con asignación de vehículo propiedad de FOJAL
- b. Directores de El Fideicomiso con vehículo de su propiedad
- c. Contador
- d. Coordinadores
- e. Asistente de Dirección General.

Además El Fondo podrá otorgar un apoyo de hasta el 33% del costo de estacionamiento para aquellos empleados no descritos en los párrafos anteriores siempre y cuando exista presupuesto para ello.

CAPITULO OCTAVO

COMISIONES MIXTAS

ARTICULO 47. De acuerdo a lo que marca la Ley, El Fondo deberá instrumentar las siguientes comisiones:

- a) Mixta de Seguridad e Higiene
- b) Capacitación y Adiestramiento

Las cuales observaran los reglamentos que normen sus acciones.

CAPITULO NOVENO

ESTIMULOS E INCENTIVOS

ARTICULO 48. Los trabajadores que cumplan quinquenio de servicios, podrán recibir, de acuerdo con las posibilidades presupuestales de El Fideicomiso, 5 días de salario como reconocimiento de su antigüedad y del cumplimiento eficiente de su trabajo.

ARTICULO 49. Se harán merecedores a felicitaciones verbales o por escrito, a diplomas, medallas, distintivos o premios en efectivo, de acuerdo a las disposiciones presupuestales y de conformidad a los procedimientos que se establezcan, autorizados por la Dirección General, los empleados de El Fideicomiso que se distingan por su nivel de desempeño laboral, la realización de algún acto singularmente meritorio o por la presentación de alguna propuesta, que a juicio de El Fondo, mejore en forma importante el funcionamiento de su área de trabajo o de otras áreas, siempre que, en este último caso, el trabajador no desatienda sus labores habituales, ni tenga encomendada específicamente dicha función.

Para los efectos mencionados, El Fondo establecerá los sistemas necesarios para contar con la información suficiente y oportuna respecto de cada trabajador y su participación y resultados en acciones orientadas al incremento y mejoramiento de los niveles de productividad y calidad.

CAPITULO DECIMO

SANCIONES

ARTICULO 50. El incumplimiento, por parte de los trabajadores, de las disposiciones contenidas en este Reglamento, en los reglamentos, circulares y demás disposiciones que expida El Fideicomiso, y sin perjuicio de lo que establece la Ley, dará lugar a la aplicación de las sanciones que se establecen en este capítulo, las cuales consisten en:

- I. Amonestación verbal
- II. Amonestación escrita.
- III. Acta Administrativa con copia al expediente del trabajador
- IV. Suspensión sin goce de sueldo
- V. Sanción pecuniaria.
- VI. Cese o Terminación de Relación Laboral.

ARTICULO 51. Se entiende por amonestación verbal, la llamada de atención que El Fondo formule a un trabajador que incurra en una falta, con el propósito de que se abstenga de cometer nuevos actos de indisciplina. La amonestación verbal se hará en privado.

En todos los casos, quien aplique la amonestación estará obligado a escuchar al trabajador en su defensa.

ARTICULO 52. Se aplicará **amonestación escrita** al trabajador que, sin dolo y en forma ocasional, incurra en las faltas siguientes, siempre que éstas **no sean de tal modo grave**, que ameriten una sanción mayor en los términos de los artículos subsiguientes. La amonestación escrita a que se hace acreedor el trabajador, se hará en el momento en que El Fondo tenga conocimiento de la falta cometida. Las cuales de una manera enunciativa más no limitativa se mencionan.

Cuando el trabajador:

- I. No guarde la compostura y disciplina debidas dentro de las horas de trabajo.
- II. Deje de concurrir a alguno de los eventos de capacitación que El Fondo le indique
- III. Descuide ó deje de conservar el buen estado los muebles, máquinas, útiles y demás bienes que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo, de tal manera que sufran desgaste mayor a uso normal, o no informe a su superior inmediato los desperfectos de dichos bienes, tan pronto los advierta.
- IV. No trate con el respeto y consideración debida a los empleados de El Fideicomiso así como a las personas que acudan al Fideicomiso.
- V. Haga llamadas de atención o amonestaciones en público a sus subalternos, dentro o fuera del centro y horario de trabajo.
- VI. Dedique tiempo de su jornada laboral a asuntos personales o no relacionados con El Fideicomiso.
- VII. Permanezca o se introduzca a las instalaciones de El Fideicomiso fuera de las horas de labores, sin autorización de un superior jerárquico.
- VIII. Maneje en forma inapropiada la documentación o equipo que se le haya confiado, o utilice para fines distintos del cumplimiento de su trabajo.
- IX. Haga uso indebido o exagerado de los medios de comunicación o servicios de El Fondo.
- X. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas no autorizadas ajenas al Fideicomiso.

ARTICULO 53. Se levantara un **acta administrativa** con copia a su expediente, al trabajador que **reincida** en las faltas a que se refiere el artículo anterior, o las cometa con dolo, o incurra en forma no reiterada en las faltas que se mencionan en las siguientes fracciones, siempre que la gravedad de las mismas no amerite una sanción mayor.

Al trabajador que:

- I. Incumpla con lo establecido en la Ley, en este Reglamento y en el contrato respectivo, así como con todas las normas de orden técnico y administrativo que dicte El Fondo a través de manuales, reglamentos, instructivos, circulares o disposiciones de carácter general o especial.
- II. Incumpla con las instrucciones lícitas que le dicten sus superiores en los asuntos propios del puesto que desempeñe.
- III. Haga caso omiso de las medidas preventivas de seguridad e higiene que contemplen las normas a que están sujetos, así como las que indiquen las autoridades competentes y El Fondo, en beneficio de las personas que acudan al Fideicomiso, los trabajadores de El Fondo, y del centro de trabajo.
- IV. Desempeñe sus labores sin la intensidad, cuidado y esmero apropiados, o no cumpla las órdenes de sus superiores, o no se sujete a la dirección de sus jefes o a las disposiciones legales o reglamentarias aplicables en el desempeño de su trabajo.
- V. Haga propaganda de cualquier naturaleza dentro del lugar de trabajo, sin la autorización previa de El Fondo.
- VI. Al trabajador que falte a su trabajo injustificadamente.
- VII. Se niegue injustificadamente a asistir a los cursos de capacitación que le indique El Fondo para mejorar su preparación y eficiencia.
- VIII. Se niegue a instruir en las labores de su puesto a otro trabajador, que El Fondo hubiere designado para efectos de suplir las ausencias del Trabajador.
- IX. Interrumpa sus labores dentro de la jornada sin causa justificada.
- X. Cualquier otra causa que su gravedad amerite esta sanción.

ARTICULO 54. Se aplicará **suspensión sin goce de sueldo**, por los períodos que se indican, cuando El Trabajador reincida en las faltas que se mencionan en el artículo anterior o que **incurra** en las faltas que se

señalan en este artículo, oyéndolo previamente para que exprese lo que convenga a sus intereses y se determine la procedencia o improcedencia de la sanción de conformidad a lo siguiente.

I. De uno a tres días de labores al trabajador que:

- a) Incurra en conductas que relajen el orden o la disciplina en el lugar de trabajo.
- b) Incurra en malos tratos o falta de respeto o de consideración hacia el público que acuda al Fideicomiso, compañeros de trabajo o superior jerárquicos.
- c) Se abstenga de comunicar a sus superiores las deficiencias o irregularidades que adviertan y que puedan ocasionar daños o perjuicios a los intereses e integridad de El Fondo, de las personas que acudan al mismo o de sus compañeros de trabajo.
- d) Sin autorización de su jefe inmediato, permita que personas ajenas al Fondo hagan uso o dispongan de los bienes o información propiedad del mismo.
- e) Acumule tres actas administrativas por escrito en el término de tres meses.
- f) Aproveche los servicios de otros trabajadores de El Fondo para asuntos particulares o ajenos del propio Fideicomiso.
- g) Preste dinero o realice operaciones de compra-venta con sus compañeros o usuarios del servicio, que no correspondan a las funciones propias del Fondo.

II. De cuatro a seis días de labores al trabajador que:

- a) Reincida en algunos de los incisos manifestados en la fracción anterior.
- b) Habiéndose reportado enfermo para no asistir a sus labores, se pruebe que no lo estaba.
- c) Al trabajador que declare falsamente respecto al ejercicio de sus funciones.
- d) Incurra en actos u omisiones intencionales o se abstenga de informar a sus jefes de cualquier conducta de sus compañeros, que perjudique o pueda perjudicar los intereses de El Fideicomiso.

III. De siete a ocho días de labores, al trabajador que:

- a. Reincida en algunos de los incisos manifestados en la fracción anterior.
- b. Organice o participe en colectas, rifas, o tandas de cualquier clase, sin autorización del Director General.
- c. Sustraiga del centro de trabajo bienes, información o documentación, sin autorización.
- d. Porte armas de cualquier clase salvo que su función así lo requiera.
- e. Suspenda o abandone su trabajo, sin autorización expresa.
- f. Altere, modifique o destruya indebidamente, o falsifique correspondencia, documentos, comprobantes y sistemas de control de El Fondo o de los usuarios del servicio, cualquiera que sea su objeto.
- g. Procure, gestione o tome a su cuidado a título personal, el trámite de asuntos directamente relacionados con El Fondo, aún fuera de sus labores.
- h. Haga negocios fundándose en la solvencia de El Fideicomiso, se obligue frente al mismo, represente ante El Fondo a otras personas o celebre operaciones en virtud de las cuales pudiere resultar deudor de El Fideicomiso, salvo aquellas que deriven expresamente del ejercicio de las prestaciones a que tenga derecho el Trabajador.

ARTICULO 55. La reincidencia del trabajador en las faltas consignadas en los artículos 51 al 53 que anteceden, dará lugar a la sucesiva aplicación de las sanciones indicadas en ellos.

ARTICULO 56. La aplicación de las sanciones previstas en el presente Reglamento deberán hacerse dentro de los 30 (treinta) días naturales siguientes a la fecha en que el trabajador cometa cualquier infracción, o a partir de la fecha en que El Fondo tenga conocimiento de la misma. En todo caso, se deberá escuchar al trabajador infractor para que declare lo que considere necesario respecto de la falta que se le impute, además de notificarles a Recursos Humanos la falta y la copia de la sanción aplicada.

CAPITULO DECIMO PRIMERO

SUSPENSIÓN, CESE Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO O CONTRATO.

ARTICULO 57. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para los trabajadores y El Fondo, las contenidas en este artículo. En los casos que señalan las fracciones I, II y III, la suspensión temporal solo operará para la obligación de prestar el servicio:

- 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. En caso de que el trabajador haya obrado en defensa de los intereses de El Fondo y se le imputen actos delictivos por esta causa, se le seguirá pagando su salario y continuará disfrutando de las demás prestaciones a que tengan derecho los demás trabajadores de El Fideicomiso.
- IV. El arresto del trabajador.
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución
- VI. La falta de requisitos o documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

ARTICULO 58. La suspensión surtirá efectos:

- I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior desde la fecha en que El Fondo tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo hasta que termine el período fijado por el IMSS, o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder el término fijado por el IMSS para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.
- II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o en que termine el arresto.
- III. En los casos de la fracción V, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos a que dicha fracción se refiere y hasta la terminación de los mismos.
- IV. En los casos de la fracción VI, desde la fecha en que El Fondo tenga conocimiento.

ARTICULO 59. Es obligatorio para el trabajador reanudar sus labores:

- I. En los casos de las fracciones I, II y VI del artículo anterior, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión.
- II. En caso de las fracciones III y IV, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

ARTICULO 60. Serán causas de cese o rescisión de contrato las siguientes:

- I. Cuando el trabajador engañe a El Fondo con certificados falsos o referencias en las que se le atribuyan conocimientos, capacidades, aptitudes, o facultades de que carezca.
- II. Que el trabajador incurra, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, o en actos de violencia, amagos o injurias en contra de los representantes, el personal directivo o administrativo o los usuarios del servicio de El Fondo, o conducirse reiteradamente en forma desatenta o descomedida frente a ellos, salvo que medie provocación o que obre en defensa

propia; igualmente, si como consecuencia de lo anterior, se altera la disciplina del lugar de trabajo.

- III. Si el trabajador, fuera del horario del servicio, comete contra los representantes de El Fondo, del personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- IV. Si el trabajador ocasiona intencionalmente durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, perjuicios materiales o económicos, en el edificio, obras, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo. Igualmente si los perjuicios son graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la única causa del perjuicio.
- V. Si el trabajador compromete la seguridad del edificio o de las personas que se encuentren en él, por su imprudencia o descuido inexcusable.
- VI. Que el trabajador cometa actos inmorales en el edificio o lugar de trabajo.
- VII. Si el trabajador revela los secretos de operación o los asuntos de carácter reservado de El Fondo o de su clientela.
- VIII. Cuando el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso de El Fondo, o por causa injustificada.
- IX. Que el trabajador desobedezca a los representantes de El Fideicomiso, sin causa justificada, siempre que se trate de la relación de trabajo.
- X. Que el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- XI. Si el trabajador concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico, droga o enervante; salvo que se trate de prescripción médica.
- XII. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con su trabajo.
- XIII. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El Fondo deberá dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causa de la rescisión, el trabajador que incurra en cualquiera de estos casos no tendrá derecho a reclamar el pago de ningún tipo de liquidación.

ARTICULO 61. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La renuncia del trabajador presentada por escrito.
- II. La terminación del tiempo o de la obra, en los casos en que el trabajador haya sido contratado por tiempo u obra determinada.
- III. El mutuo consentimiento de las partes.
- IV. Que el trabajador adquiera la calidad de pensionado por jubilación, por invalidez o por incapacidad permanente total.
- V. La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.
- VI. La muerte del trabajador.
- VII. Cuando el Fideicomiso decida terminar el contrato por motivos ajenos al desempeño del Trabajador, si no por reestructuras de área, adecuación de perfiles de puesto, desaparición de su posición dentro del organigrama, por cambio del modelo de negocio o por la extinción del propio Fideicomiso.
- VIII. La renuncia expresa por parte del Trabajador a causa de una falta grave cometida por el Patrón, como engaños, amenazas, violencia, hostigamiento, acoso sexual, reducción del salario o existencia de un peligro grave para la seguridad del trabajador o su familia.

ARTICULO 62. El Trabajador se hará acreedor al pago de un Finiquito cuando la relación de trabajo se dé por terminada por cualquiera de las causas descritas en las fracciones I, II y III del artículo 61 del presente reglamento, la cual será integrada de acuerdo a lo siguiente:

- a) El importe correspondiente por ley de las partes proporcionales de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo.
- b) El importe correspondiente por ley de las partes proporcionales de las prestaciones de vales de despensa, fondo de ahorro.

ARTICULO 63. El Trabajador se hará acreedor al pago de una Liquidación cuando la relación de trabajo se dé por terminada por las causas descritas en cualquiera de las fracciones IV, V, VI, VII, VIII del artículo 61 del presente reglamento, la cual será integrada de acuerdo a lo siguiente:

- a) El importe correspondiente por ley de hasta 3 (tres) meses de salario diario integrado del Trabajador.
- b) El importe correspondiente por ley de las partes proporcionales de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo.
- c) El importe correspondiente por ley de las partes proporcionales de las prestaciones de vales de despensa, fondo de ahorro.
- d) El importe de hasta 20 (veinte) días del salario del trabajador por cada uno de los años de servicio prestados, esto a razón del desempeño obtenido del trabajador en el puesto o cargo encomendado.
- e) El Importe de la Prima de Antigüedad correspondiente a 12 (doce) días del salario del Trabajador por cada año de servicio y 1 (un) día por cada mes durante el periodo que no integre 1 (una) anualidad.

ARTICULO 64. Los trabajadores gozarán de una prima de antigüedad, de acuerdo a lo siguiente:

- I. La prima de antigüedad consistirá en doce días de salario del trabajador por cada año de servicios y un día por cada mes durante el periodo que no integre una anualidad y,
- II. Tienen derecho al pago de la prima por antigüedad los trabajadores cuyo contrato sea definitivo, en los siguientes casos:
 - a) Cuando se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.
 - b) A los que se separen voluntariamente y a los que sean cesados, independientemente de que haya habido o no causa justificada para ello.
 - c) A los que pasen de la categoría de activos a jubilados y que hayan cumplido quince años de servicios.
 - d) En caso de incapacidad permanente total o invalidez.
 - e) En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, en cuyo caso la prima correspondiente se pagará a las personas que tengan derecho a recibirla.

CAPITULO DECIMO SEGUNDO

TRABAJADORES DE CONFIANZA

ARTICULO 65. Los trabajadores de confianza de El Fideicomiso disfrutarán de los beneficios, prestaciones y derechos y estarán sujetos a las obligaciones y prohibiciones consignadas en este Reglamento, además de lo consignado en los Artículos 182, 185 y 186 de la Ley Federal del Trabajo con las excepciones que se señalan enseguida:

- I. No gozarán de permanencia en el trabajo.
- II. Podrán ser nombrados y removidos libremente por El Fondo.
- III. Su capacitación estará sujeta a los planes y programas que discrecionalmente establezca El Fondo.

ARTICULO 66. Los trabajadores de confianza de El Fideicomiso serán sancionados a discreción del Director General y del Comité Técnico de El Fondo, con independencia de las establecidas en el presente Reglamento.

CAPITULO DECIMO TERCERO

DE LOS TRABAJADORES DEL FIDEICOMISO

ARTICULO 67. Para los efectos de este REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, serán considerados Trabajadores de El Fideicomiso, el personal que ocupe los puestos manifestados en la plantilla organizacional de FOJAL que apruebe el comité técnico.

El presente Reglamento Interior de Trabajo, entrará en vigor a partir del 1° de Octubre de 2017. Siendo retroactivo a favor del trabajador lo aquí manifestado, no así en su perjuicio.

Guadalajara, Jalisco a 28 de Septiembre del 2017.

Nacional Financiera, Sociedad Nacional De Crédito, Institución De Banca De Desarrollo, Como Fiduciaria De Fondo Jalisco De Fomento Empresarial (FOJAL)

Domicilio: Av. Adolfo López Mateos Norte #1135
Col. Italia Providencia
C.P 44648
Guadalajara, Jalisco.

José De Jesús Barba Gálvez

Odette Ramírez Noriega

Director de Programas de
Fomento, Representante
Patronal

Representación por los
Trabajadores