

**REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO
QUE ESTABLECE LAS NORMAS Y CONDICIONES,
BAJO LAS CUALES SE PRESTARÁN LAS LABORES
EN EL MUNICIPIO DE TEQUISQUIAPAN, ELABORADO DE COMÚN ACUERDO
ENTRE EL H. AYUNTAMIENTO Y EL SINDICATO
DE TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DE TEQUISQUIAPAN**

DEFINICIONES

Con el objeto de abreviar las denominaciones de las diversas instituciones, leyes, reglamentos etcétera, que se emplearán en el texto del presente reglamento, las partes han convenido emplear las siguientes definiciones:

MUNICIPIO.- Estructura orgánica interna de administración pública municipal de Tequisquiapan.

SINDICATO.- El Sindicato de Trabajadores del Municipio de Tequisquiapan.

LEY.- Ley Federal del trabajo en vigor.

ESTATUTO.- Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Querétaro.

TRABAJADORES DE CONFIANZA.- Todas aquellas personas que presten servicio a favor del municipio y no pueden estar afiliados al Sindicato.

TRABAJADORES DE BASE.- Todas aquellas personas que presten sus servicios a favor del municipio, que tienen nombramiento, cobran por medio de nómina.

TRABAJADORES EVENTUALES.- Todas aquellas personas que prestan sus servicios a favor del municipio que no tienen nombramiento siendo sus contratos de tiempo fijo u obra determinada, cobran por lista de raya y no pueden estar afiliados al Sindicato.

CONTRATO.- Las condiciones contractuales, celebradas entre el municipio y el Sindicato.

TRIBUNAL.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje, a que se refiere el artículo 80 del Estatuto.

**CAPÍTULO I
GENERALIDADES**

ARTICULO 1.- La relación jurídica entre el municipio y sus trabajadores de base y eventuales se regirá por:

- a) El Estatuto
- b) El Contrato y el presente Reglamento
- c) Supletoriamente, por la Ley Federal del Trabajo en vigor, el Código de Procedimientos Civiles vigente en el Estado, la jurisprudencia, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y equidad.

ARTICULO 2.- Las disposiciones que contiene este Reglamento son de carácter obligatorio para los titulares de la administración pública municipal y para los trabajadores de base, de confianza y eventuales

ARTICULO 3.- La administración pública municipal estará representada por el Presidente Municipal o por la persona que designe el Ayuntamiento.

ARTÍCULO 4.- El Sindicato estará representado por su Comité Ejecutivo o por la persona que determine, debidamente acreditada.

ARTÍCULO 5.- El municipio reconoce como único representante de sus trabajadores de base al Sindicato.

CAPÍTULO II REQUISITOS DE ADMISIÓN Y NOMBRAMIENTOS

ARTÍCULO 6.- Toda persona interesada en prestar servicios a favor del municipio, deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser mayores de 16 años y de nacionalidad mexicana.
- b) Saber leer y escribir
- c) Presentar la solicitud, proporcionando los datos que requiere el municipio.
- d) Pasar satisfactoriamente el examen médico de admisión, practicado por el médico designado por el municipio.
- e) Haber cumplido o estar cumpliendo con el Servicio Militar Obligatorio.
- f) Aprobar satisfactoriamente, los exámenes de admisión que exija el municipio.
- g) No ser Ministro de ningún culto religioso.
- h) Presentar dos cartas de recomendación expedidas de preferencia, por personas a quienes hubieren prestado anteriormente sus servicios.

ARTÍCULO 7.- cuando se trate de puestos que requieran conocimientos técnicos o profesionales, el solicitante, además de los requisitos a que se refiere el artículo anterior, presentará constancia que certifique sus conocimientos y estudios.

ARTÍCULO 8.- Los Trabajadores al Servicio del municipio, se clasifican en tres clases:

- a) Trabajadores de Confianza
- b) Trabajadores de Base
- c) Trabajadores Eventuales

ARTÍCULO 9.- Los Trabajadores de Base deberán ser preferentemente queretanos y en todo caso, de nacionalidad mexicana; solamente podrán ser sustituidos por extranjeros, cuando se trate de servicios técnicos y no existan mexicanos que puedan desempeñarlo eficientemente a juicio del jefe inmediato, debiéndose oír previamente a los trabajadores, por conducto del sindicato.

ARTÍCULO 10.- Por trabajador, se entiende a toda persona física que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido por la autoridad o funcionario facultado legalmente para hacerlo conforme a la Ley, entendiéndose así mismo como tal, a aquel que prestando el mismo tipo de servicios como trabajador eventual.

ARTÍCULO 11.- la relación de Trabajo entre el municipio y sus respectivos trabajadores, se entiende establecida por el sólo hecho de la prestación del servicio a que se refiere el artículo anterior.

ARTÍCULO 12.- Los nombramientos de los Trabajadores deberán contener:

- I Nombre con los apellidos paterno y materno. Origen, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del nombrado
- II Las funciones asignadas en base al puesto al que se le esta nombrando.
- III El carácter del nombramiento; definitivo, interino y eventual.

- IV La duración de la jornada de trabajo.
- V El sueldo, honorarios y asignaciones que habrá de percibir el trabajador.
- VI El lugar o lugares en que deberá prestar sus servicios.

ARTÍCULO 13.- Los nombramientos, deberán expedirse al trabajador dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se autorice a iniciar sus servicios, debiendo remitirse copia del mismo al Sindicato.

ARTÍCULO 14.- El municipio expedirá los siguientes tipos de nombramientos:

- I Para trabajadores de base, que se expiden a quienes vayan a ocupar alguna vacante definitiva o puesto de nueva creación.
- II los interinos, que se expedirán a quienes vayan a ocupar alguna vacante, como consecuencia de ausencia transitoria de su titular.

Los efectos de los nombramientos interinos, terminarán sin responsabilidad alguna para el municipio al reintegrarse a sus labores el titular del puesto.

- III Los eventuales, que se expedirán a quienes vayan a desempeñar labores a tiempo fijo o por obra determinada. Sus efectos concluirán sin responsabilidad alguna para el municipio, al concluir el plazo de la contratación o al quedar terminada la obra que fue contratada.

ARTÍCULO 15.- Los nombramientos quedarán sin efecto, si aquellos a quienes se expiden, no se presentan al desempeño de sus labores dentro de los 5 días siguientes, contados a partir de la fecha en que le sea notificada la aceptación de su ingreso.

ARTÍCULO 16.- El nombramiento aceptado obliga al cumplimiento de las obligaciones propias e inherentes al cargo o empleo de que se trate; y al de las condiciones fijadas en él.

ARTÍCULO 17.- Los trabajadores con más de seis meses de servicios, con nombramiento de planta, no podrán ser cambiados de adscripción, sino en los siguientes casos:

- a) Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificados, previo acuerdo de las partes.
- b) Porque desaparezca la plaza de su nombramiento
- c) Por solicitud del trabajador, si hubiere plazas.
- d) Si el trabajador fuere ascendido a un puesto de confianza, quedarán en suspenso las prerrogativas que tuviere conforme a esta Ley así como los vínculos que lo ligen con el Sindicato; prerrogativas y vínculos que se restablecerán al dejar de desempeñar el puesto de confianza que se le hubiere conferido.

CAPÍTULO III DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 18.- Los efectos de los nombramientos, quedarán suspendidos en los siguientes casos:

- I Por contraer el trabajador alguna enfermedad contagiosa que signifique peligro para sus compañeros de trabajo, o público con quien trata.
- II Cuando se decrete en contra del trabajador auto de formal prisión, retrotrayéndose los efectos de la suspensión, al día en que el trabajador hubiese sido aprehendido. Si la privación de la libertad del trabajador, fuere como consecuencia de la prestación de sus

servicios, al obtener sentencia absolutoria, o auto de soltura por desvanecimiento de datos, se le cubrirán los salarios correspondientes al tiempo que hubiere estado detenido y su antigüedad no será afectada.

Para que lo anterior tenga efecto, se deberá acreditar ante el municipio que existe resolución judicial, firme o ejecutoriada, teniendo el trabajador derecho a que se le reinstale de inmediato.

Si el trabajador obtiene libertad caucional, la suspensión del nombramiento no tendrá efecto, salvo el caso de que el proceso se le siga por los delitos de robo, fraude, abuso de confianza, concusión, peculado, violación, homicidio intencional, lesiones que pongan en peligro la vida, y otros de naturaleza grave a juicio del municipio.

- III La orden del jefe inmediato, si el trabajador maneja fondos y apareciere alguna irregularidad en su gestión, hasta que el Tribunal resuelva definitivamente sobre su separación.
- IV Por sanciones que se le impongan en los términos del Estatuto Jurídico y del presente Reglamento.
- V Por resolución del Tribunal en los términos del Estatuto Jurídico y del presente Reglamento.

ARTICULO 19.- Durante el tiempo que estén suspendidos los efectos de nombramiento, el trabajador afectado no percibirá la remuneración que le corresponda.

CAPÍTULO IV DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 20.- Los efectos de los nombramientos, quedarán terminados en los siguientes casos:

- I Por renuncia del trabajador presentada por escrito ante su jefe inmediato.
- II Por abandono del empleo entendiéndose por tal la ausencia a sus labores, sin permiso o causa justificada, por más de tres días hábiles consecutivos.
- III Por conclusión del término o de la obra que haya motivado el nombramiento, y tratándose de trabajos temporales.
- IV Por muerte del trabajador.
- V Por incapacidad física o mental del trabajador.
- VI Por resolución del Tribunal, dictada en los siguientes casos:
 - a) Cuando el trabajador incurriera en faltas de probidad y honradez, o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros o en contra de los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
 - b) Cuando con intención o imprudencia grave, cause destrucción en edificios, maquinarias, instrumental, instalaciones, materias primas y objetos relacionados con el trabajo o el lugar donde se desempeñe.
 - c) Por cometer actos inmorales dentro del trabajo.
 - d) Por revelar asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo del trabajo.
 - e) Por comprometer por su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que en tales lugares se encuentren.
 - f) Por desobedecer las órdenes que reciba de sus superiores dentro del horarios de trabajo y con relación al mismo.
 - g) Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de estupefacientes o adquirir tal estado durante el horario de trabajo,
 - h) Porque se compruebe que no cumple con sus labores contratadas, o por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoria.
 - i) Por negarse a adoptar las medidas de seguridad necesarias para evitar accidentes de trabajo, incluyendo a aquel que se niegue a utilizar los útiles de seguridad que se le proporcionen para su propio beneficio.
 - j) Por introducir al trabajo bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes.
 - k) Por cualquier otra causa a que se refiere el estatuto o la Ley.

En todos los casos a que se refiera este Artículo, los jefes superiores del trabajador responsable, podrán suspenderlo desde luego en su trabajo, mientras el Tribunal resuelve lo procedente.

Si el trabajador estima que el despido es injustificado, podrá exigir a su elección, ante el Tribunal, que se le reinstale en su trabajo o se le indemnice conforme a la Ley.

Si en el procedimiento relativo, el Tribunal estima injustificado el despido, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que fuera la acción que intente, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el fallo.

CAPITULO V JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 21.- La duración máxima de la jornada de trabajo diurna, será de 8 horas, la jornada nocturna, de 7 horas y la jornada mixta, de 7.30 horas.

Se considera jornada diurna, entre las 6 y las 20 horas; nocturna, la comprendida entre las 20 y las 6 horas, jornada mixta, la que comprende períodos de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el de la nocturna dure menos de tres horas y media, pues en caso contrario será considerada como jornada nocturna.

ARTÍCULO 22.- Cuando por circunstancias especiales, deban aumentarse las horas de jornada máxima., este trabajo será considerado como extraordinario.

ARTÍCULO 23.- Queda prohibido a los trabajadores laborar tiempo extraordinario, a menos que exista orden expresa de sus superiores.

ARTÍCULO 24.- Los trabajadores deberán laborar tiempo extraordinario cuando así se lo soliciten sus jefes, sin que pueda excederse dicho tiempo extraordinario de tres horas diarias, ni de nueve horas a la semana.

ARTÍCULO 25.- El trabajador que preste sus servicios en un lugar fijo, deberá iniciar y concluir sus labores en dicho lugar, conforme al horario establecido. A la hora de inicio de labores, deberá estar totalmente preparado para prestar sus servicios.

ARTÍCULO 26.- Los trabajadores dispondrán de una tolerancia de 10 minutos para presentarse al desempeño de sus labores. La entrada dentro de esa tolerancia se considerará como retardo. Al acumular 4 retardos se considerará una falta .

ARTÍCULO 27.- Los trabajadores registrarán personalmente su hora de entrada y de salida en las tarjetas que para tal efecto tiene designada el encargado de Recursos Humanos del municipio. Cuando por cualquier motivo no funcione el reloj checador, los trabajadores justificarán la asistencia, firmando su tarjeta en el lugar correspondiente a la entrada y salida, según corresponda..

ARTÍCULO 28.- los trabajadores de turno en labores continuas que no fueren relevados oportunamente al término de su jornada normal, solicitarán de su superior jerárquico que se le sustituya y de no haber quien le releve recabarán orden del mismo, para continuar efectuando las labores de que se trate, siempre y cuando sean de carácter urgente e imprescindible, debiéndose cubrir el tiempo excedente como extraordinario.

ARTÍCULO 29.- Cuando los trabajadores tengan que desempeñar su trabajo fuera de la dependencia de su adscripción lo harán mediante expresa autorización de jefe inmediato superior, contándose como tiempo de trabajo efectivo, el empleado en ir y venir al lugar en que deban desempeñar sus funciones.

ARTÍCULO 30.- Se considerarán como faltas de asistencia del trabajador, cuando éste no registre su entrada o cuando abandone sus labores antes de la hora de salida reglamentaria, sin autorización de sus jefes, aún cuando regrese a la salida a "chechar" su tarjeta.

ARTÍCULO 31.- Cuando por enfermedad el trabajador no pudiere concurrir al desempeño de sus labores, deberá dar aviso a la oficina o lugar donde labore, y el jefe inmediato deberá notificar al encargado de recursos humanos.

CAPITULO VI DE LAS RETRIBUCIONES Y SALARIOS

ARTÍCULO 32.- Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.

Su pago se hará en el lugar donde el trabajador preste sus servicios y precisamente en moneda de curso legal o dispersión de pago con cargo a su tarjeta de débito bancaria.

Los plazos para el pago del salario no podrán ser mayores de 15 días y éstos se efectuarán a más tardar los días 15 y 30 de cada mes, a excepción de los trabajadores que bajo contratación se pague semanalmente, en dicho caso, el pago se realizará el viernes de cada semana.

ARTÍCULO 33.- El salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores de base y será fijado legalmente en los presupuestos respectivos

El salario uniforme fijado en éste artículo, no podrá modificarse atendiendo a condiciones de edad, sexo, nacionalidad o estado civil.

ARTÍCULO 34.- Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con aumento del 100% de salario asignado, salvo cuando se trate de retraso imputable al trabajador.

ARTÍCULO 35.- Los trabajadores recibirán su sueldo íntegro correspondiente, por los días de descanso obligatorio, semanal u vacacional. Cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el último mes.

ARTÍCULO 36.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo que deberá pagarse en la primera quincena del mes de diciembre de cada año; equivalente a 64 días de salario por lo menos. Quienes no hubieren cumplido un año de servicio, tendrán derecho a que le pague en proporción al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 37.- En ningún caso, el salario será inferior al mínimo o al mínimo profesional, según el caso, fijado en la zona en que se presten los servicios que se remuneren.

ARTÍCULO 38.- Es nula de pleno derecho, la cesión de los salarios en favor de terceras personas, ya sea que se haga por medio de recibos para su cobro o a través del empleo de cualquier otro medio.

Se podrá expedir un poder a favor de la esposa o hijos mayores de 16 años., de los padres o hermanos si el trabajador no fuere casado ni tuviere descendientes. Solamente podrá otorgarse en favor de terceros, cuando el trabajador careciere de familiares con el parentesco mencionado.

ARTÍCULO 39.- Toda aclaración sobre salarios faltantes, deberá hacerla el trabajador, a través del encargado de Recursos Humanos, dentro de los primeros días hábiles de la quincena o de la semana siguiente, según la forma en que se le hagan los pagos.

ARTÍCULO 40.- Cuando algún trabajador deje de prestar sus servicios, cualquier prestación pendiente de cubrir, se le entregará la siguiente fecha de pago, según se retribuya semanal o quincenalmente.

ARTÍCULO 41.- Sólo podrán hacerse restricciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, en los siguientes casos:

- I.- Cuando el trabajador contraiga responsabilidades con la entidad en donde preste sus servicios, por concepto de pagos hechos con exceso, errores, pérdidas imputables al trabajador.
- II Cuando se trate de cobro de cuotas autorizadas por el Sindicato, aportación de fondos para la constitución de cooperativas y cajas de ahorro, siempre y cuando el trabajador hubiere manifestado previamente su conformidad, de manera expresa.
- III Por orden judicial.
- IV Por faltas o retardos injustificados.
- V Por obligaciones contraídas por el trabajador, con entidades de viviendas o crédito derivados de convenios realizados con el municipio.

CAPITULO VII ASCENSOS Y TABULADOR

ARTÍCULO 42.- En todo lo relacionado con los ascensos se estará a lo previsto por el Estatuto, y por el Tabulador correspondiente.

CAPITULO VIII DESCANSOS, LICENCIAS Y VACACIONES

ARTÍCULO 43.-El municipio, según sus necesidades, otorgará a sus trabajadores dos días de descanso por cada cinco de trabajo.

ARTÍCULO 44.- Serán días de descanso obligatorio con goce de sueldo los que señalen como tales el calendario oficial y el contrato colectivo de trabajo firmado de conformidad entre el municipio y el sindicato.

ARTÍCULO 45.- Las mujeres disfrutarán, con goce de sueldo íntegro, de un mes de descanso antes de la fecha que médicamente se fije para el parto y de dos meses después del mismo; durante la lactancia dispondrán de dos descansos extraordinarios por día, por media hora cada un para amamantar a sus hijos; el período de lactancia será de 4 meses contados a partir de la fecha del parto.

ARTÍCULO 46.- Dependiendo del servicio prestado, el municipio suspenderá las labores en esas áreas durante 30 minutos, a fin de que el personal a su servicio tome sus alimentos.

ARTÍCULO 47.- Los trabajadores al servicio del municipio tendrán derecho a licencias con goce y sin goce de sueldo.

ARTÍCULO 48.- Las licencias sin goce de sueldo se otorgarán en los siguientes casos:

- I.- Para el desempeño de puestos de confianza, comisiones y cargos de elección popular.
- II.- Para el arreglo de asuntos particulares, a solicitud del interesado, una vez dentro de cada año natural, y siempre que no tenga nota desfavorable en su expediente y de acuerdo a lo que establece el estatuto, en su artículo 23 fracción II.

- III.- Cuando el permiso sea de 4 días en adelante, se solicitará por escrito al encargado de Recursos Humanos, con dos días de anticipación cuando menos, debiendo recabar en su escrito, la autorización previa del titular de su dependencia.
- IV: _ Cuando el permiso sea de uno a tres días el trabajador lo solicitará por escrito al titular de su dependencia, y en ausencia de éste al encargado de Recursos Humanos, debiendo autorizarse con la premura que el caso amerite.
Cuando éstos sean de urgencia, se podrán solicitar en forma verbal, por teléfono inclusive.
- V.- Por nacimiento de hijos, del trabajador, tres días hábiles.
- VI.- Por fallecimiento de padres, hijos o esposa del trabajador, tres días hábiles.
- VII.- Por fallecimiento de hermanos del trabajador, un día hábil.

Los casos previstos en las fracciones V; VI; Y VII quedarán sujetas a comprobación mediante copia del acta respectiva.

ARTÍCULO 49.- En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, los trabajadores deberán dar oportuno aviso a sus jefes inmediatos, sobre todo tratándose de enfermedades contagiosas, a fin de que se tomen todas las medidas preventivas necesarias.

ARTÍCULO 50.- El certificado oficial será el único justificante de la ausencia del trabajador a sus labores

ARTÍCULO 51.- En todo caso el municipio, para otorgar a sus trabajadores licencias en los términos de este reglamento, salvo en los casos establecidos en las fracciones I, II, y III del artículo 48 considerará las necesidades del trabajo, y la urgencia mayor o menor que el trabajador tenga para disponer del servicio solicitado.

ARTÍCULO 52.- Los trabajadores que tengan más de 6 meses consecutivos de antigüedad, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de 10 días hábiles cada uno con goce de sueldo, en las fechas que al efecto se señalen dejándose siempre guardias cuando el servicio no pueda ser interrumpido o para la tramitación de asuntos urgentes, a juicio del jefe de la dependencia respectiva. Para las guardias se utilizarán de preferencia, los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones; los que teniéndolos quedaren de guardia, disfrutarán de ellas posteriormente, en la época que elija el interesado, previo acuerdo de su jefe inmediato.

En estos casos los períodos de vacaciones nunca serán acumulados y deberán usarse antes del período inmediato siguiente.

La prima vacacional se pagará sobre una quincena de salario de los trabajadores.

ARTÍCULO 53.- Los trabajadores disfrutarán de un día hábil mas de vacaciones por cada 5 años de antigüedad.

ARTÍCULO 54.- Los trabajadores disfrutarán de una prima vacacional, equivalente al 33% de su salario, por el total de los días vacaciones que le corresponda. Tanto la prima como el salario correspondiente, los cuales serán cubiertos en 2 períodos: el primero en diciembre y el segundo en marzo.

ARTÍCULO 55.- Los trabajadores que se encuentren con licencias por enfermedad profesional y gravidez que coincidan con los períodos de vacaciones, disfrutarán de éstas al término de la licencia respectiva.

CAPITULO IX OBLIGACIONES DE EL MUNICIPIO

ARTÍCULO 56.- Son obligaciones del municipio:

- I.- Cubrir puntualmente los salarios devengados por sus trabajadores.
- II Cumplir con todos los servicios de higiene y prevención de accidentes, de acuerdo con las leyes vigentes sobre la materia.
- III Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para efectuar el trabajo que se le encomiende.
- IV Conceder licencias de acuerdo con las normas contenidas en este reglamento y en el Estatuto.
- V Hacer las deducciones que solicite el sindicato, siempre que se ajusten a los términos de Ley.
- VI Proporcionar viáticos a sus trabajadores, cuando por necesidades del trabajo, deban trasladarse al lugar distinto de aquel en que se estén prestando sus servicios.
- VII Proporcionar a sus trabajadores, útiles y equipos de seguridad, cuando el tipo de labores lo requiera.
- VIII Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra que pudiera provocar indisciplina en el servicio.
- IX Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de su trabajo, constancia escrita de sus servicios.
- X Poner en conocimiento del Sindicato los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse de común acuerdo entre Municipio y Sindicato.
- XI Otorgar a sus trabajadores los servicios médicos que correspondan.

CAPITULO X OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 57.- Los trabajadores están obligados a:

- I Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y cumplir las disposiciones que se dicten para comprobarlo.
- II Observar buena conducta en todos los actos de su vida pública y no dar motivos con hechos que menoscaben su buena reputación, en perjuicio del servicio que tenga encomendado
- III Desempeñar sus labores, sujetándose a las leyes y reglamentos que la regulen y a la dirección de sus jefes, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.

- IV Observar las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores, en asuntos propios del servicio.
- V Guardar reserva respecto a los asuntos de que tengan conocimiento con motivo de su trabajo.
- VI En caso de enfermedad, dar el aviso correspondiente a la dependencia de su adscripción, y al servicio médico dentro de la hora siguiente a la reglamentaria a la hora de entrada a sus labores.
- VII Tratar con todo esmero, cortesía y diligencia al público.
- VIII En caso de renuncia, no dejar el servicio sino hasta que le haya sido aceptada y entregar los expedientes, documentos, fondos y valores o bienes cuya atención, administración, o guarda estén a su cuidado, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables.
- IX Comunicar oportunamente a sus superiores, cualquier irregularidad que observen en el servicio.
- X Asistir a los cursos que se organicen para adquirir los conocimientos indispensables, a fin de obtener ascensos, conforme al escalafón o para asegurar el mantenimiento y superación de sus aptitudes profesionales.
- XI Asistir con puntualidad a las promociones que el municipio y el sindicato organicen para los objetivos mencionados en la fracción VI del artículo 58 de este reglamento.
- XII Asistir puntualmente a los actos cívicos y oficiales que organice el municipio.
- XIII Mantener limpios sus útiles, herramientas y área de trabajo.
- XIV Rendir todos aquellos reportes de trabajo que se le soliciten.
- XV Dar aviso inmediato de cualquier descompostura o deficiencia que note en sus útiles o herramientas de trabajo, para que se proceda desde luego a su reparación.
- XVI Tratar con toda cortesía y respeto a compañeros de trabajo.
- XVII Presentarse al desempeño de su trabajo, con aseo y pulcritud.
- XVIII Evitar el abuso, mal uso o desperdicio de los materiales de trabajo.
- XIX Someterse a cualquier examen médico, ordenado por el municipio.
- XX Cumplir con las medidas de seguridad e higiene.
- XXI Portar permanentemente y en forma visible la identificación que el municipio le proporcione.

ARTÍCULO 58.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.
- II Presentarse a las labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún enervante.
- III Realizar actos de comercio, rifas, tandas o ventas durante la jornada de trabajo.
- IV Faltar a sus labores sin causa justificada.

- V Realizar actos de procuradores o gestores de particulares, o recibir gratificaciones o regalos con motivo del despacho de asuntos oficiales.
- VI Proporcionar datos o noticias que obren en los expedientes, sin contar con la autorización necesaria.
- VII Dejar el servicio, sin hacer entrega de los fondos, valores o bienes cuya administración o guarda esté a su cuidado.
- VIII Checar la tarjeta de asistencia de otro compañero.
- IX Abandonar sus labores, sin autorización de sus superiores.
- X Realizar actos que puedan poner en riesgo su integridad física, la de sus compañeros de trabajo o público con quienes tiene trato.
- XI Tratar asuntos particulares, dentro de las horas de trabajo.
- XII Realizar cualquier clase de propaganda durante las labores.
- XIII Ausentarse sin razón, de su área de trabajo.
- XIV Causar intencionalmente o por descuido inexcusable, daños a los bienes y utensilios de trabajo.
- XV Distraer a sus compañeros de trabajo, sin razón alguna, relacionada con las labores.
- XVI Efectuar compras o pagos por deudas particulares, durante el horario de trabajo.
- XVII Alterar de cualquier forma la disciplina en la dependencia donde preste sus servicios.
- XVIII Leer, durante el horario de labores, periódicos o revistas.
- XIX Consumir alimentos o bebidas fuera del horario y lugar establecidos .
- XX Hacer préstamos con interés a personas cuyos sueldos tengan que pagar.
- XXI Permanecer dentro de su trabajo una vez llegada la hora de salida, a menos que tenga permiso para ello, en la inteligencia de que en este caso, el tiempo no se tomará como extraordinario.
- XXII Hacer uso del teléfono, Internet, fax o demás servicios y recursos del municipio para asuntos particulares.

Abstenerse de realizar actividades político partidistas en el ejercicio de sus funciones como servidor público del municipio.

Abstenerse durante las labores, de toda ocupación ajena a la requerida por la administración municipal.

CAPITULO XI ENFERMEDADES Y RIESGOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 59.- Por riesgos profesionales, se entiende los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores, con motivo del desempeño de sus labores.

ARTÍCULO 60.- los trabajadores están obligados a observar todas las medidas de seguridad que dicte el municipio con el fin de evitar los accidentes profesionales y enfermedades de trabajo.

ARTÍCULO 61.- En caso de accidente de trabajo, el trabajador o compañero de trabajo, deberán dar aviso inmediato al jefe más cercano a fin de que el accidentado reciba atención médica. El mismo procedimiento se seguirá cuando alguno de los trabajadores, durante la jornada de trabajo, sufra un accidente como consecuencia enfermedad profesional o no profesional.

ARTÍCULO 62.- El municipio, proporcionará a sus trabajadores, cuando por el tipo de labores lo necesite, equipo de seguridad para evitar accidentes de trabajo, quedando desde luego el trabajador obligado a servirse de dicho equipo de seguridad.

ARTÍCULO 63.- Los trabajadores deberán someterse a exámenes médicos en los siguientes casos:

- a) Los de nuevo ingreso, antes de ingresar al desempeño de su cargo, para acreditar que se encuentra en buen estado de salud, que no padece ninguna enfermedad contagiosa e incurable y tiene aptitud física para desempeñar el trabajo que se le encomienda.
- b) En caso de enfermedad, para acreditar su existencia, justificar su ausencia al centro de trabajo y tramitar su licencia. Este examen se practicará a solicitud del trabajador o de sus jefes.
- c) Cuando exista sospecha de que algún trabajador ha concurrido a sus labores en estado de embriaguez, o bajo influencia de enervantes.
- d) Cuando exista sospecha de que el trabajador padece alguna enfermedad contagiosa, a solicitud del municipio, sindicato o del propio trabajador.

ARTÍCULO 64.- La responsabilidad del municipio, por los riesgos profesionales que surjan sus trabajadores a su servicio, se regirá por la Ley correspondiente.

CAPÍTULO XII DE LOS SERVICIOS MEDICOS

ARTÍCULO 65.- La responsabilidad del municipio, es proveer a los trabajadores de la seguridad social bajo las siguientes condiciones:

- I Los servicios médicos será otorgada para los trabajadores y sus dependientes directos que son:
 - a) Para el caso de los trabajadores sindicalizados se considera dependiente:
 - la esposa o esposo
 - padres
 - los hijos menores de 18 años
 - b) Para el caso de los demás trabajadores, se consideran dependientes:
 - En el caso de los hombres
 - La esposa
 - Los hijos menores de 18 años
 - En el caso de las mujeres
 - Los hijos menores de 18 años
 - c) En caso de trabajadores solteros (as), serán dependientes los padres

ARTÍCULO 66.- La atención médica se recibirá en la Institución que el municipio designe y con la cual realizará convenio.

ARTÍCULO 67.- el municipio cubrirá en un 100% cien por ciento los gastos generados por el trabajador y /o sus dependientes.

En el caso de que la persona asista a cualquier Institución Medica que no forma parte del convenio respectivo se cubrirán en un sesenta por ciento los gastos generados.

El servicio médico cubrirá tanto emergencias como consulta regular.

ARTÍCULO 68.- La administración pública cubrirá en un 100% cien por ciento el costo de los medicamentos, a través del pase de farmacia que genera el encargado de recursos humanos de acuerdo a la receta médica, en el caso de que la compra se hiciera en una farmacia donde no haya convenio, se le reembolsará al trabajador únicamente el sesenta por ciento del costo total.

CAPÍTULO XII DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 69.- Todo trabajador que incumpla con las obligaciones consignadas en el Estatuto, en el presente reglamento, en la Ley Federal del Trabajo y en general con el trabajo contratado se hará acreedor a las siguientes sanciones independientemente de otras dispuestas en distintos ordenamientos aplicables:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito y nota desfavorable en el expediente.
- c) Suspensión
- d) Cese.

ARTÍCULO 70.- Serán motivo de amonestación verbal, aquellas faltas leves, que impliquen particularmente falta de atención en el desempeño de sus labores y por ausentarse de la oficina donde presta sus servicios, sin causa justificada.

ARTÍCULO 71.- Será motivo de amonestación por escrito y nota desfavorable en el expediente, en los siguientes casos:

- a) Las amonestaciones verbales serán contabilizadas por el jefe inmediato y cuando estas sumen 3, serán motivo de una amonestación por escrito.
- b) Por negligencia en el desempeño de su trabajo, por no tratar al público con toda atención y amabilidad.
- c) Por atender asuntos particulares durante sus horarios de trabajo.
- d) Por incurrir en las prohibiciones a que se refiere este reglamento.
- e) Por no cumplir con las obligaciones que establece este reglamento
- f) Por desobedecer las órdenes de sus jefes, si la desobediencia no es notoriamente grave.
- g) Por tener más de cinco retardos dentro del término de 30 días
- h) Por tener 3 faltas injustificadas dentro del término de 30 días.

ARTÍCULO 72.- Será motivo de suspensión; de 2 días:

- a) Reincidir el trabajador en las faltas a que se refiere el artículo anterior, dentro de los siguientes 30 días de la amonestación por escrito.
- b) Cuando el trabajador tuviere más de 2 faltas injustificadas dentro del término de 30 días se le suspenderá por el número de días que faltó. En los casos de suspensión, el trabajador no percibirá el salario que le corresponde, por los días que fue suspendido, ni la parte proporcional al descanso semanal.

ARTÍCULO 73.- Serán motivo de cese:

- a) Las desobediencias graves a los jefes inmediatos.
- b) Tratar ostensiblemente mal al público.
- c) No acudir al desempeño de sus labores por más de 3 días hábiles consecutivos, sin permiso y sin causa justificada.
- d) Los casos previstos por el artículo 47 de la Ley federal del trabajo, cuando en éste reglamento no se establezca una sanción más benévola.

ARTÍCULO 74.- Antes de aplicar las sanciones a que se refieren los artículos 72 y 73 deberá levantarse acta administrativa, con intervención de la representación sindical, comprobándose, previa investigación, la falta correspondiente.

ARTÍCULO 75.- Las faltas mencionadas en los artículos 70 y 71 si podrán ser aplicadas, sin necesidad de acta administrativa ni la intervención de la representación sindical.

CAPÍTULO XIV DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 76.- No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a la Ley Federal del trabajo, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos (y contratos Ley). El municipio y el sindicato, en cualquier tiempo, podrán solicitar se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO 77.- Este reglamento entrará en vigor a los 30 días de su publicación.

ARTÍCULO 78.- Las faltas cometidas por los trabajadores con anterioridad a la vigencia de este reglamento no serán sancionables de acuerdo con el mismo, ya que no se le dará efecto retroactivo en perjuicio de ninguna de las partes.

ARTÍCULO 79.- El municipio, conviene en que ninguna circular u órdenes que se dicten con posterioridad a la fecha de este reglamento, violará su contenido.

DADO EN EL MUNICIPIO DE TEQUISQUIAPAN, ESTADO DE QUERÉTARO, EN EL SALÓN DE CABILDO "JOSÉ ANAYA CARVAJAL" RECINTO OFICIAL DEL H. AYUNTAMIENTO DE TEQUISQUIAPAN, A LOS CATORCE DÍAS DEL MES DE ABRIL DEL DOS MIL CINCO.

**DR. GUILLERMO HERRERA TREJO
PRESIDENTE MUNICIPAL DE TEQUISQUIAPAN, QUERÉTARO**

**C. JUAN TREJO GUERRERO
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO**
Rúbrica

C. DR. GUILLERMO HERRERA TREJO, PRESIDENTE MUNICIPAL DE TEQUISQUIAPAN, QUERÉTARO; EN EJERCICIO DE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 149 DE LA LEY ORGÁNICA MUNICIPAL DEL ESTADO DE QUERÉTARO, PROMULGÓ EL PRESENTE REGLAMENTO EN LA SEDE OFICIAL DE LA PRESIDENCIA MUNICIPAL A LOS CATORCE DÍAS DEL MES DE ABRIL DEL DOS MIL CINCO, PARA SU PUBLICACIÓN Y DEBIDA OBSERVANCIA.

“SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN”

DR. GUILLERMO HERRERA TREJO
PRESIDENTE MUNICIPAL DE TEQUISQUIAPAN, QUERÉTARO

Rúbrica

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE ESTABLECE LAS NORMAS Y CONDICIONES, BAJO LAS CUALES SE PRESTARÁN LAS LABORES EN EL MUNICIPIO DE TEQUISQUIAPAN, ELABORADO DE COMÚN ACUERDO ENTRE EL H. AYUNTAMIENTO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DE TEQUISQUIAPAN: PUBLICADO EN EL PERIÓDICO OFICIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE QUERÉTARO “LA SOMBRA DE ARTEAGA”, EL 19 DE AGOSTO DE 2005 (P. O. No. 40)