

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, QUE ESTABLECE LAS NORMAS Y CONDICIONES, BAJO LAS CUALES SE PRESTARAN LAS LABORES EN LOS DIVERSOS PODERES Y DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE QUERÉTARO, ELABORADO DE COMÚN ACUERDO ENTRE EL GOBIERNO DEL PROPIO ESTADO Y SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO.

DEFINICIONES

Con el objeto de abreviar las denominaciones de las diversas instituciones, leyes, reglamentos, etc., que se emplearán en el texto del presente Reglamento, las partes ha convenido emplear las siguientes definiciones:

GOBIERNO.- Los distintos Poderes y Organismos Descentralizados del Estado de Querétaro Arteaga.

SINDICATO.- El Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Querétaro.

LEY.- Ley Federal del Trabajo en vigor.

ESTATUTO.- Ley que Norma el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes y de las Empresas y Organismos Descentralizados del Estado de Querétaro.

TITULARES.- Los Jefes de las diversas oficinas de los poderes, de las Empresas y Organismos Descentralizados del Estado de Querétaro.

TRABAJADORES DE CONFIANZA.- Todas aquellas personas que presten servicio a favor de los Poderes de las Empresas y Organismos Descentralizados del Estado de Querétaro, no pueden estar afiliados al Sindicato.

TRABAJADORES D BASE.- Todas aquellas personas que presten sus servicios a favor de los Poderes de las Empresas y Organismos Descentralizados del Estado de Querétaro, que tienen nombramiento de planta, cobran por medio de nómina y pueden estar afiliados al Sindicato.

TRABAJADORES EVENTUALES.- Todas aquellas personas que prestan sus servicios a favor de los Poderes, de las Empresas y Organismos Descentralizados del Estado de Querétaro que no tienen nombramiento de planta sus contratos son de tiempo fijo o por obra determinada, cobran por lista de raya y no pueden estar afiliados al Sindicato.

CONTRATO.- Las condiciones contractuales, celebradas entre el Gobierno del Estado y el Sindicato.

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

**CAPITULO I
GENERALIDADES**

ARTICULO 1 La relación jurídica entre el Gobierno 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 contienen este Reglamento son de carácter obligatorio para los titulares del Gobierno y para los trabajadores de base, de confianza y eventuales.

ARTICULO 3 El Gobierno estará representado por el Titular del Poder Ejecutivo o por la persona que él designe.

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

ARTICULO 5 El Gobierno reconoce como único representante de sus trabajadores de base al Sindicato.

CAPITULO II REQUISITOS DE ADMISIÓN Y NOMBRAMIENTOS

ARTICULO 6 Toda persona interesada en prestar sus servicios a favor de Gobierno, 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 Gobierno.
- d) Pasar satisfactoriamente el examen médico de admisión, practicado por el médico designado por el Gobierno.
- e) Haber cumplido o estar cumpliendo con el Servicio Militar Obligatorio.
- f) Aprobar satisfactoriamente, los exámenes de admisión que exija el Gobierno.
- 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.

ARTICULO 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 fehaciente de sus conocimientos y estudios.

ARTICULO 8 Los Trabajadores al Servicio del Gobierno, se clasifican en tres clases:

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

ARTICULO 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 desempeñarlos eficientemente a juicio del jefe inmediato, debiéndose oír previamente a los trabajadores, por conducto del Sindicato.

ARTICULO 10 Por trabajador, se entiende a toda persona física que presta 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 prestando el mismo tipo de servicios, figurase solamente en listas de raya.

ARTICULO 11 La relación de Trabajo entre el Gobierno y sus respectivos trabajadores, se entiende establecida por el sólo hecho de la prestación del servicio a que se refiere el Artículo anterior.

ARTICULO 12 Tendrá capacidad legal para prestar servicios a favor del Gobierno, aceptar un nombramiento, ejercer las acciones que la Ley le concede, y percibir un sueldo, todo aquel que sea capaz conforme al Derecho Civil, así como los menores de edad de uno y otro sexo, que hubieren cumplido 16 años de edad.

ARTICULO 13. 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. El Servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- III. El Carácter del nombramiento; definitivo, interino y eventual, por tiempo fijo o por obra determinada.
- 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.

ARTICULO 14 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.

ARTICULO 15 El Gobierno 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 Gobierno 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 Gobierno, al concluir el plazo de la Contratación o al quedar terminada la obra que fue contratada.

ARTICULO 16 Los Nombramientos quedarán sin efecto, si aquellos a quienes se expiden, no se presentan al desempeño de sus labores, dentro de los 5 días hábiles siguientes, contados a partir de la fecha en que le sea notificada la aceptación de su ingreso.

ARTICULO 17 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.

ARTICULO 18 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) Por solicitud del trabajador, si hubiere plazas.
- e) 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 al que pertenezca; prerrogativas y vínculos que se restablecerán al dejar de desempeñar el puesto de confianza que se le hubiere conferido.

CAPITULO III DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTICULO 19 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 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 lo anterior tenga efecto, se deberá acreditar ante el Gobierno 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 Gobierno.
- 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 presente Reglamento.
- V. Por resolución del Tribunal en los términos del Estatuto Jurídico y del presente Reglamento.

ARTICULO 20 Durante el tiempo que estén suspendidos los efectos de Nombramiento, el trabajador afectado no percibirá la remuneración que le corresponda.

CAPITULO IV DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTICULO 21 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 se 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 horario 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 aquél 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 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 DEL TRABAJO

ARTICULO 22 La duración máxima de la jornada de trabajo diurna será de 8 horas, la de 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 periodos de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el de la nocturna dure menos de tres horas y media, pues en caso de lo contrario será considerada como jornada nocturna.

ARTICULO 23 Cuando por circunstancias especiales, deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario.

ARTICULO 24 Queda prohibido a los trabajadores a laborar tiempo extraordinario, a menos que exista la orden expresa de sus superiores.

ARTICULO 25 Los trabajadores deberán laborar tiempo extraordinario cuando se les solicite sus jefes, sin que pueda excederse dicho tiempo extraordinario de tres horas diarias, o de nueve horas a la semana.

ARTICULO 26 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.

ARTICULO 27 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. Pasando el límite de tolerancia se tomará como falta de asistencia.

ARTICULO 28 Los trabajadores registraran personalmente su hora de entrada y de salida en las tarjetas o libros de asistencia que para tal efecto designe la dirección de recursos humanos. Cuando por cualquier motivo no funcione algún reloj checador, los trabajadores justificaran la asistencia, firmando su tarjeta en el lugar correspondiente a la entrada y salida.

ARTICULO 29 Los trabajadores de turno en labores continuas que no fueren relevados oportunamente al termino de su jornada normal, solicitaran de su superior jerárquico que se le sustituya y de no haber quien le releve recabaran orden del mismo, para continuar efectuando las labores de que se trate, siempre y cuando sean de carácter urgente o imprescindible, debiéndose cubrir el tiempo excedente como extraordinario.

ARTICULO 30 Cuando los trabajadores tengan que desempeñar su trabajo fuera de la dependencia de su adscripción lo harán mediante expresa autorización del jefe inmediato superior, contándose como tiempo de trabajo efectivo, el empleado en ir y venir al lugar en que se deban desempeñar sus labores.

ARTICULO 31 Se consideraran como faltas de asistencia del trabajador, cuando este no registre su entrada o cuando abandone sus labores antes de la hora de salida reglamentaria, sin autorización de sus jefes, aun cuando regrese a la salida a checar su tarjeta.

ARTICULO 32 Cuando por enfermedad el trabajador no pudiere concurrir al desempeño de sus labores, deberá dar aviso a la oficina o lugar donde labore.

CAPITULO VI DE LAS RETRIBUCIONES Y SALARIOS

ARTICULO 33 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 cheque nominativo. Los plazos para el pago de salarios no podrán ser mayores de 15 días y estos se efectuaran a mas tardar los días 15 y 30 de cada mes.

ARTICULO 34 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 este articulo, no podrá modificarse atendiendo a condiciones de edad, sexo, nacionalidad o estado civil.

ARTICULO 35 Las horas extraordinarias de trabajo se pagaran con aumento del 100% de salario asignado, salvo cuando se trate de retraso imputable al trabajador.

ARTICULO 36 Los trabajadores recibirán su sueldo integro correspondiente, por los dias de descanso obligatorio, semanal y vacacional. Cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediara el ultimo mes.

ARTICULO 37 Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo que deberán pagarse en la primera quincena del mes de diciembre de cada año; equivalente a 40 días de salario por lo menos quienes no hubieran cumplido un año de servicio, tendrán derecho a que se le pague, en proporción al tiempo trabajado.

ARTICULO 38 En ningún caso, el salario será inferior al mínimo o mínimo profesional, según el caso, fijado en la zona en que se preste los servicios que se remuneren.

ARTICULO 39 Es nula de pleno derecho, la cesión de los salarios a favor de terceras personas, ya sea que haga por medio de recibos para su cobro o a través del empleo de cualquier otro medio. Podrán tener la calidad de irrevocables.

Los poderes deberán expandirse a favor de la esposa o hijos mayores de 16 años, de los padres o hermanos si el trabajador no fuere casado ni tuviera descendientes. Solamente podrá otorgarse a favor de terceros, cuando el trabajador careciere de familiares con el parentesco mencionado.

ARTICULO 40 Toda aclaración sobre salarios faltantes, deberá hacerla el trabajador, a través de la dirección de recursos humanos, dentro de los dos primeros días hábiles de la quincena o de la semana siguiente, según la forma en que se le hagan los pagos.

ARTICULO 41 Cuando algún trabajador deje de prestar sus servicios, cualquier prestación pendientes de cubrir, se le entregara la siguiente fecha de pago, según se retribuya semanal o quincenalmente.

ARTICULO 42 No podrán hacerse restricciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, sino 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, perdidas imputables al trabajador.
- II. Cuando se trate de cobro de cuotas autorizadas por el sindicato, aportación de fondos para 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 publicas de viviendas o crédito.

CAPITULO VII ASCENSOS Y ESCALAFÓN

ARTICULO 43 En todo lo relacionado con los ascensos y escalafón. Se estará a lo previsto por el estatuto, y por el reglamento de escalafón que el efecto elabore la comisión correspondiente.

CAPITULO VIII DESCANSOS, LICENCIAS Y VACACIONES.

ARTICULO 44 El gobierno, según sus necesidades, otorgara a sus trabajadores dos días de descanso por cada cinco de trabajo.

Por regla general los días de descanso será el sábado y el domingo pero por cualquier circunstancia, fuere necesario laborar el día domingo como tiempo normal, el trabajador percibirá una prima extra de al menos, el 25% de salario correspondiente.

En el caso de trabajadores manuales, el día de descanso será el domingo, pero si por necesidades del servicio se laborara el día domingo, el día de descanso se considerara como domingo en los términos del párrafo anterior.

ARTICULO 45 Serán días de descanso obligatorio con goce de sueldo los que señalen como tales el calendario oficial y el convenio.

ARTICULO 46 Las mujeres disfrutaran, con goce de sueldo integro, 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, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos: el periodo de lactancia será de 4 meses contados a partir de la fecha del parto.

ARTICULO 47 En los casos que así se requiera dependiendo del servicio prestado, el gobierno suspenderá las labores en esas áreas durante 30 minutos, a fin de que el personal a su servicio tome sus alimentos.

ARTICULO 48 Los trabajadores del servicio del gobierno tendran derecho a licencias con goce y sin goce de sueldo.

ARTICULO 49 Las licencias sin goce de sueldo se otorgaran 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 solicitara por escrito a la dirección de recursos humanos, con dos días de anticipación cuando menos debiendo recabar en su escritorio, la autorización previa del titular de su dependencia.

ARTICULO 50 Las licencias con goce de sueldo, se otorgaran en los siguientes casos:

- I. Por enfermedades no profesionales , a juicio de los médicos oficiales.
- II. Por enfermedades o accidentes profesionales.
- III. Para el desempeño de comisiones que sean conferidas al trabajador por el sindicato al que pertenezca.
- IV. Cuando el permiso sea de uno a tres días el trabajador lo solicitara por escrito al titular de su dependencia, y en ausencia de este, al director de recursos humanos, debiendo autorizarse con premura que el caso de amerite.

Cuando estos 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 quedaran sujetas a comprobación mediante copia del acta respectiva.

Las licencias en ningún caso podrán ser acumulables, ni con licencias ni con vacaciones y deberán disfrutarse a partir de la fecha en que se produzca el suceso que los genere

ARTICULO 51 En los casos de las fracciones I y II del articulo anterior, los trabajadores deberán dar oportuno aviso a sus jefes inmediatos , sobre todo tratándose de sus enfermedades contagiosas, a fin de que se tomen en cuenta todas las medidas preventivas necesarias.

ARTICULO 52 El certificado oficial será el único justificante de la ausencia del trabajador a sus labores.

ARTICULO 53 En todo caso el gobierno, para otorgar a sus trabajadores licencias en los términos del reglamento, salvo en los casos establecidos en las fracciones I, II y III del articulo 50 considerara las necesidades del trabajo y la urgencia mayor o menor que el trabajador tenga para disponer del servicio solicitado

ARTICULO 54 Los trabajadores que tengan mas de 6 meses consecutivos de antigüedad, disfrutaran e dos periodos anuales de vacaciones, de 10 días hábiles de 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 utilizaran de preferencia, los servicios de quienes no tuvieran derecho a vacaciones; los que teniéndoles quedaren de guardia, disfrutaran de ellas posteriormente, en la época que elija el interesado, siempre y cuando no se cause perjuicio o trastorno grave al servicio a juicio de su jefe inmediato. En estos casos los periodos de vacaciones nunca serán acumulados y deberán usarse antes del periodo inmediato siguiente.

La prima Vacacional se pagara sobre una quincena de salario de los trabajadores.

ARTICULO 55 Los trabajadores disfrutaran de un día hábil más de vacaciones por cada 5 años de antigüedad.

ARTICULO 56 Los trabajadores disfrutarán de una prima adicional, equivalente al 25% de su salario por el total de los días de vacaciones que le correspondan. Tanto la prima como el salario correspondiente, deberán serles cubiertos previamente al momento en que se inicie el disfrute de las vacaciones.

ARTICULO 57 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 DEL GOBIERNO

ARTICULO 58 Son obligaciones del Gobierno:

- 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. Promover el mejoramiento físico, intelectual, moral y social del trabajador y su familia.
- VII. Poner a disposición de la comisión de escalafón, las listas de plazas vacantes, para los efectos movimiento escalafonario.
- VIII. Proporcionar viáticos a sus trabajadores, cuando por necesidades del trabajo, deban trasladarse al lugar distinto de aquél en que estén prestando sus servicios.
- IX. Proporcionar a sus trabajadores, útiles y equipos de seguridad, cuando el tipo de labores lo requiera.
- X. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra que pudiera provocar indisciplina en el servicio.
- XI. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de su trabajo, constancia escrita de sus servicios.
- XII. Poner en conocimiento del Sindicato los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse de común acuerdo entre Gobierno y Sindicato.
- XIII. Queda prohibido a los titulares intervenir en los asuntos internos del Sindicato y están obligados a respetar la autonomía sindical.

CAPITULO X OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 59 Los trabajadores están obligados a:

- I. Rendir la protesta de Ley.
- II. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y cumplir las disposiciones que se dicten para comprobarlo.

- III. Observar buena conducta en todos los actos de su vida pública y no dar motivos con hechos escandalosos a que de alguna manera se menoscabe su buena reputación, en perjuicio del servicio que se le tenga encomendado.
- IV. 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.
- V. Observar las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores, en asuntos propios del servicio.
- VI. Guardar reserva respecto a los asuntos de que tengan conocimiento con motivo de su trabajo.
- VII. 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.
- VIII. Tratar con todo esmero, cortesía y diligencia al público.
- IX. 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.
- X. Comunicar oportunamente a sus superiores, cualquier irregularidad que observen en el servicio.
- XI. 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.
- XII. Asistir con puntualidad a las promociones que el Gobierno o el Sindicato organicen para los objetivos mencionados en la fracción VI del Artículo 58 de este reglamento.
- XIII. Asistir puntualmente a los actos cívicos y oficiales que organice el Gobierno.
- XIV. Abstenerse durante las labores, de toda ocupación o actividad extraña a ellas.
- XV. Mantener limpios sus útiles, herramientas y área de trabajo.
- XVI. Rendir todos aquellos reportes de trabajo que se le soliciten.
- XVII. 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.
- XVIII. Tratar con toda cortesía y respeto a compañeros de trabajo.
- XIX. Presentarse al desempeño de su trabajo, con aseo y pulcritud.
- XX. Evitar el abuso, mal uso o desperdicio de los materiales de trabajo.
- XXI. Someterse a cualquier examen médico, ordenado por el Gobierno.
- XXII. Cumplir con las medidas de seguridad e higiene.
- XXIII. Portar permanentemente y en forma visible la identificación que el Gobierno le proporcione.
- XXIV. Desempeñar cualquier labor que se le encomiende independientemente de aquella para la cual hubiese sido contratado, siempre que sea compatible con sus actividades normales.

ARTICULO 60 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 usura con sus compañeros.
- IV. Realizar actos de comercio, rifas, tandas o ventas durante la jornada de trabajo.
- V. Faltar a sus labores sin causa justificada.
- VI. Realizar actos de procuradores o gestores de particulares, o recibir gratificaciones o regaos con motivo del despacho de asuntos oficiales.
- VII. Proporcionar datos o noticias que obren en los expedientes, sin contar con la autorización necesaria.
- VIII. Dejar el servicio, sin hacer entrega de los fondos, valores o bienes cuya administración guarda esté a su cuidado.
- IX. Checar al tarjeta de asistencia e otro compañero.
- X. Abandonar sus labores, sin autorización de sus superiores.
- XI. Realizar actos que puedan poner en riesgo su integridad física, la de sus compañeros de trabajo o público con quienes tiene trato.
- XII. Tratar asuntos particulares, dentro de las horas de trabajo.
- XIII. Realizar cualquier clase de propaganda durante las labores.
- XIV. Ausentarse sin razón, de su área de trabajo.
- XV. Causar intencionalmente o por descuido inexcusable, daños a los bienes y utensilios de trabajo.
- XVI. Distraer a sus compañeros de trabajo, sin razón alguna, relacionada con las labores.
- XVII. Efectuar compras o pagos por deudas particulares, durante el horario de trabajo.
- XVIII. Alterar de cualquier forma la disciplina en la dependencia donde preste sus servicios.
- XIX. Leer, durante el horario de labores, periódicos o revistas.
- XX. Consumir alimentos o bebidas durante el horario y en el lugar de trabajo.
- XXI. Hacer préstamos con interés a personas cuyos sueldos tengan que pagar.
- XXII. 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.
- XXIII. Hacer uso del servicio telefónico para asuntos particulares.

CAPITULO XI ENFERMEDADES Y RIESGOS PROFESIONALES

ARTICULO 61 Por riesgos profesionales, se entiende los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores, con motivo del desempeño de sus labores.

ARTICULO 62 Los trabajadores están obligados a observar todas las medidas de seguridad que dicte el Gobierno con el fin de evitar los accidentes profesionales y enfermedades de trabajo.

ARTICULO 63 En caso de accidente de trabajo, el trabajador o compañero de trabajo, deberán dar aviso inmediato a su 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 como consecuencia enfermedad profesional o no profesional.

ARTICULO 64 El Gobierno, 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.

ARTICULO 65 Independientemente de las medidas de seguridad en forma general dicta el Gobierno, los trabajadores están obligados asimismo, a observar todas las instrucciones de sus jefes, para evitar accidentes o enfermedades profesionales.

ARTICULO 66 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 la influencia de enervantes.
- d) Cuando exista sospecha de que el trabajador padece alguna enfermedad contagiosa, a solicitud de Gobierno, Sindicato o del propio trabajador.

ARTICULO 67 La responsabilidad del Gobierno, por los riesgos profesionales que sufran sus trabajadores a su servicio, se regirán por la Ley correspondiente.

CAPITULO XII DEL TRABAJO

ARTICULO 68 El trabajo deberá tener la intensidad que racional y humanamente puede atribuirse a una persona normal y competente, considerándose el tiempo y horario destinado al servicio, en la inteligencia de que dicho tiempo deberá ser destinado al íntegramente al despacho de las labores encomendadas a cada trabajador.

ARTICULO 69 La calidad del trabajo se considerará conforme a las funciones que cada trabajador deba desarrollar, debiendo desempeñar con el máximo cuidado y eficiencia y de conformidad con el reglamento, técnicas e instrucciones de sus jefes inmediatos.

ARTICULO 70 Es facultad del Gobierno, exigir que sus trabajadores laboren con intensidad, atención eficiencia y honradez.

CAPITULO XII DE LAS SANCIONES

ARTICULO 71 Todo trabajador que incumpla con las obligaciones consignadas en el Estatuto, en el presente Reglamento, en la Ley Federal del Trabajo y en general que incumpla con el trabajo contratado se hará acreedor a sanciones.

ARTICULO 72 Para los efectos del artículo anterior, se establecen las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito y nota desfavorable en el expediente.

- c) Suspensión.
- d) Cese.

ARTICULO 73 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.

ARTICULO 74 Será motivo de amonestación por escrito y nota desfavorable en el expediente, en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador reincida en las faltas mencionadas en el artículo anterior, dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se le haya amonestado verbalmente.
- 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 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.

ARTICULO 75 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 3 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.

ARTICULO 76 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.

ARTICULO 77 Antes de aplicar las sanciones a que se refieren los artículos 75 y 76 deberá levantarse acta administrativa, con intervención de la representación sindical, comprobándose, previa investigación, la falta correspondiente.

ARTICULO 78 Las faltas mencionadas en los artículos 73 y 74 sí podrán ser aplicadas, sin necesidad de acta administrativa ni intervención de la representación sindical.

CAPITULO XIV
DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 79 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 Gobierno y el Sindicato, en cualquier tiempo, podrán solicitar se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias.

TRANSITORIOS

ARTICULO 80 Este reglamento entrará en vigor a los 30 días de su publicación.

ARTICULO 81 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.

ARTICULO 82 El Gobierno, conviene en que ninguna circular u órdenes que se dicten con posterioridad a la fecha de este reglamento, violará su contenido.

Diciembre 10 de 1980