

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 han 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 DE 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

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 2.- Las disposiciones que contiene este Reglamento son de carácter obligatorio para los titulares del gobierno y para los trabajadores de base, de confianza y eventuales.

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

ARTÍCULO 4.- El sindicato está representado por su comité Ejecutivo o por la persona que determine debidamente acreditada.

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

CAPITULO II

REQUISITOS DE ADMISIÓN Y NOMBRAMIENTOS

ARTÍCULO 6.- Toda persona interesada en prestar sus servicios a favor de Gobierno, deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor 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 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

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 fehaciente de sus conocimientos y estudios.

ARTÍCULO 8.- Los trabajadores al Servicio de Gobierno, se clasifican en tres clases:

- a) Trabajadores de Confianzas.
- 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 desempeñarlos eficientemente a juicio del jefe inmediato, debiéndose oír previamente a los trabajadores, por conducto del sindicato.

ARTÍCULO 10.- Por trabajadores, se entiende a toda persona física que presta servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que se 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, figurase solamente en listas de raya.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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) 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.

CAPÍTULO III

DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 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 sus servicios, al obtener sentencia absoluta, 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 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, 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.

ARTÍCULO 20.- durante el tiempo que estén suspendidos los efectos de Nombramiento, el trabajador afectado no percibirá la remuneración que corresponda.

CAPÍTULO IV

DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS

DEL NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 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 la hora 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 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 bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes.
- k) Por cualquier otra causa a que se refiere el Estatuto o 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 fuere la acción que intente, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el fallo.

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO

ARÍCULO. 22.- La duración máxima de la jornada de trabajo diurna, será de 8 horas, la de la jornada nocturna, de 7 horas y la de 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, 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 23.- Cuando por circunstancias especiales, deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario.

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

ARTÍCULO 25.- Los trabajadores deberán laborar tiempo extraordinario cuando así se lo soliciten sus jefes, sin que puedan excederse dicho tiempo extraordinario de tres horas diarias, ni de nueve horas a la semana.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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, Pasado el límite de tolerancia se tomará como falta de asistencia.

ARTÍCULO 28.- Los trabajadores registrarán 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 chocador, los trabajadores justificarán la asistencia, firmando su tarjeta en el lugar correspondiente a la entrada y salida.

ARTÍCULO 29.- 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 o imprescindible, siempre y cuando sean de carácter urgente o imprescindible, debiéndose cubrir el tiempo excedente como extraordinario.

ARTÍCULO 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 deban desempeñar sus labores.

ARTÍCULO 31.- 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 checar su tarjeta.

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

CAPÍTULO VI

DE LAS RETRIBUCIONES Y SALARIOS

ARTÍCULO 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 del salario no podrán ser mayores de 15 días y éstos se efectuarán a más tardar los días 15 y 30 de cada mes.

ARTÍCULO 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 éste artículo, no podrá modificarse atendiendo a condiciones de edad, sexo, nacionalidad o estado civil.

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

ARTÍCULO 36.- Los trabajadores recibirán su sueldo íntegro correspondiente, por los días de descanso obligatorio, semanal y vacacional. Cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el último mes.

ARTÍCULO 37.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo que deberá pagarse en la primera quincena del mes de diciembre de cada año; equivalente a 40 días de salario por lo menos. Quienes no hubieren cumplido un año de servicio, tendrán derecho a que se le paguen, en proporción al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 38.- 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 39.- Es nula de pleno derecho, la cesión de los salarios a 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. Podrán tener la calidad de irrevocables. Los poderes deberán expedirse 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 40.- Toda aclaración sobre salarios faltantes, deberán 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.

ARTÍCULO 41.- 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 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, pérdidas imputables al trabajador.

II.- Cuando se trate de cobro de cuotas autorizadas 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 públicas de viviendas o crédito.

CAPÍTULO VII

ASCENSOS Y ESCALAFON

ARTÍCULO 43.- En todo lo relacionado con los Ascensos Escalafón, se estará a lo previsto por el Estatuto, y por el Reglamento de Escalafón que al efecto elabore la Comisión correspondientes.

CAPÍTULO VIII

DESCANSOS, LICENCIAS Y VACACIONES

ARTÍCULO 44.- El Gobierno, según sus necesidades, otorgará a sus trabajadores dos días de descanso por cada cinco de trabajo.

Por regla general los días de descanso serán el sábado y el domingo pero si 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, el día de descanso se considerará como domingo en los términos del párrafo anterior.

ARTÍCULO 45.- Serán días de descanso obligatorio con goce de sueldo los que señalen como tales el Calendario Oficial y el Convenio.

ARTÍCULO 46.- 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, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos: el período de lactancia será de 4 meses contados a partir de la fecha del parto.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 48.- Los trabajadores al servicio del Gobierno, tendrán derecho a licencias con goce y sin goce de sueldo.

ARTÍCULO 49.- 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 establece el estatuto, en su artículo 23 fracción II.

III.- Cuando el permiso sea de 4 días en adelante, se solicitará por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, con dos días de anticipación cuando menos, debiendo recabar en su escrito, la autorización previa del titular de su Dependencia.

ARTÍCULO 50.- Las licencias con goce de sueldo, se otorgarán 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 solicitará por escrito al titular de su dependencia, y en ausencia de éste, al Director de Recursos Humanos, debiendo autorizarse con la premura que el caso amerite.

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 días hábil.

Los casos previstos en las fracciones V, VI y VII quedarán 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 las genere.

ARTÍCULO 51.- 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 52.- El certificado oficial será el único justificante de la ausencia del trabajador a sus labores.

ARTÍCULO 53.- En todo caso el Gobierno, 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 50 considerará las necesidades del trabajo, y la urgencia mayor o menor que el trabajador tenga para disponer del servicio solicitado.

ARTÍCULO 54.- 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, siempre y cuando no se cause perjuicio o trastorno grave al servicio a juicio 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.

ART. 55.- Los trabajadores disfrutarán de un día hábil más de vacaciones por cada 5 años de antigüedad.

ARTÍCULO 56.- Los trabajadores disfrutarán de una prima adicional, equivalente 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.

ARTÍCULO 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.

CAPÍTULO IX

OBLIGACIONES DEL GOBIERNO

ARTÍCULO 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 del movimiento escalafonario.

VIII.- Proporcionar viáticos a sus trabajadores, cuando por necesidades de 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 al 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.- Queda prohibido a los titulares intervenir en los asuntos internos del Sindicato y están obligados a respetar la autonomía sindical.

CAPÍTULO X

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 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 tenga 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 administrativa, 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.- Prestarse 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 Gobernador.

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

ARTÍCULO 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 compañera.

- 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 procuradores o gestos de particulares, o recibir gratificaciones o regalos 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 o guarda esté a su cuidado.
- IX.- Checar la tarjeta de asistencia de 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 sus 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.

CAPÍTULO XI

ENFERMEDADES Y RIESGOS PROFESIONALES.

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

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 encomiende.
- 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.

Cuando exista sospecha de que el trabajador padece alguna enfermedad contagiosa, a solicitud de Gobierno, Sindicato o del propio trabajador

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

CAPÍTULO XII

DEL TRABAJO

ARTÍCULO 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 íntegramente al despacho de las labores encomendadas.

ARTÍCULO 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.

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

CAPÍTULO XII

DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

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 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.

ARTÍCULO 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.

CAPÍTULO XIV

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 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

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

ARTÍCULO 81.- Las faltas cometidas en 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 82.- El Gobierno, conviene en que ninguna circular u órdenes que se dicten con posterioridad a la fecha de este reglamento, violará su contenido.