

En virtud de lo dispuesto por el artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 422, 423, 424, 424 BIS y 425 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de Los Trabajadores del Estado de Querétaro; artículo 35 de la Constitución Política del Estado de Querétaro; artículo 50, fracción XVII de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Querétaro y Cláusula 7 del Convenio Laboral celebrado entre el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro y el Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro; se suscribe el siguiente:

## REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PEDRO ESCOBEDO, QUERÉTARO.

### ¿QUE ES EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO?

Definición: es el conjunto de Reglas y disposiciones obligatorias para los trabajadores del Municipio y el Municipio en el desarrollo de las labores dentro de las distintas dependencias y organismos descentralizados de la Administración pública del Municipio.

### DISPOSICIONES GENERALES.

En el curso del presente instrumento se definirá como:

**1.-MUNICIPIO.**-El Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro; con domicilio en Calle Reforma No. 1 (Uno), Colonia Centro en la Ciudad de Pedro Escobedo, Querétaro.

**2.-DEPENDENCIAS.**-Todas y cada una de las áreas de la administración pública que integran el Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro y de acuerdo a lo previsto en su estructura organizacional, debidamente autorizada por el H. Ayuntamiento del Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro.

**3.-SINDICATO.**-El Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro; con domicilio en la Calle Reforma No. 1, Colonia Centro en la Ciudad de Pedro Escobedo, Querétaro.

**4.-TITULARES.**-Los Directores y Jefes de las diversas dependencias del Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro, contempladas en su estructura organizacional.

**5.-TRABAJADORES DE CONFIANZA.**-Son todos aquellos trabajadores que desarrollan funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, cuando tengan el carácter general y también aquellos cuyo desempeño requiera

confiabilidad. En términos del artículo 5 de la ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro.

La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

**6.-TRABAJADORES DE BASE.**-Son aquellos que no se encuentran en el supuesto del numeral anterior, que ocupen una plaza por más de seis meses y sin nota desfavorable en su expediente en virtud del nombramiento expedido por el servidor público facultado o por aparecer en la nómina de trabajadores, siendo por ello inamovibles, entendiéndose por ello el derecho a la estabilidad no solamente dentro de la dependencia sino en el puesto específico para el que fueron nombrados.

**7.-TRABAJADORES EVENTUALES.**-Aquellos cuya relación laboral esté sujeta a las necesidades de servicio y a la partida presupuestal correspondiente, terminándose dicha relación al concluirse las primeras o al agotarse la segunda.

**8.-SINDICALIZADOS.**-Al personal sindicalizado que presta sus servicios al Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro y que se encuentra en listado en el padrón del Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro.

**9.-LEY.**-Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro, Ley Orgánica Municipal del Estado de Querétaro y de aplicación supletoria la Ley Federal del Trabajo.

**10.-REGLAMENTO.**-EL presente Reglamento Interior del Trabajo del Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro.

**11.-CONVENIO.**-al Instrumento que rige las condiciones contractuales celebradas entre el Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro y el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro.

**12.-EL TRIBUNAL.**-El Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tal y como lo dispone el artículo 159 de la Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro.

## CAPITULO I

### DISPOCIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1.**-Las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento son de carácter general y obligatorio para todos y cada uno de los Titulares de las Dependencias y jefaturas del Municipio, así como para los trabajadores de base, eventuales y sindicalizados.

**ARTÍCULO 2.-**La relación laboral entre el Municipio y sus trabajadores de confianza, de base, eventuales, y sindicalizados se regirá por:

- a).- La Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro
- b).- El Reglamento interior de Trabajo
- c).- El Convenio Laboral celebrado entre el Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro y el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro.
- d).- Y de aplicación supletoria, por la Ley Federal del Trabajo que se encuentre en vigor, la Ley Orgánica Municipal del Estado de Querétaro, el Código de Procedimientos Civiles Vigente en el Estado, la jurisprudencia, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

**ARTÍCULO 3.-**El Municipio, sus titulares, los trabajadores Sindicalizados, de base, eventuales y de Confianza, convienen en que se obligaran a dar cumplimiento y quedaran sujetos a las disposiciones previstas en el presente Reglamento, así como a lo dispuesto en las leyes que rigen la materia, contratos individuales, convenios colectivos, circulares, manuales e indicaciones expedidas por el H. AYUNTAMIENTO DE PEDRO ESCOBEDO, QRO., y los superiores según la estructura orgánica aprobada por el Honorable Cabildo, con el objetivo de servir íntegra, pronta, eficaz y eficientemente a la ciudadanía.

**ARTÍCULO 4.-**Los trabajadores al servicio del Municipio se clasificaran en cuatro clases:

- a).- trabajadores sindicalizados
- b).- trabajadores de base
- c).- trabajadores eventuales
- d).- Trabajadores de confianza

**ARTICULO 5.-**El documento por virtud del cual se formaliza la relación jurídico laboral entre el Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro y el Trabajador será el Nombramiento, entendiendo este como el Acto Jurídico mediante el cual el H. Ayuntamiento de Pedro Escobedo, Querétaro y el Trabajador, se obligan recíprocamente a pagar un salario el primero y prestar un servicio personal subordinado el segundo.

**ARTÍCULO 6.-**Trabajador es toda persona física que preste un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido, por el servidor público facultado en los términos de Ley para ello, o por el hecho de figurar en las nóminas o listas de raya de los trabajadores al servicio del Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro.

**ARTÍCULO 7.-**La relación jurídica laboral, para los fines de esta Ley, se tiene establecida por el solo hecho de la prestación subordinada y remunerada del servicio material, intelectual o de ambos géneros a que se refiere el artículo anterior.

**ARTÍCULO 8 .-**Los trabajadores de base deberán ser preferentemente queretanos y en todo caso de nacionalidad mexicana, solo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando se trate de servicios técnicos y no existan mexicanos que puedan desarrollarlos eficientemente, a juicio del jefe inmediato, debiendo el Ayuntamiento oír previamente a los trabajadores.

**ARTÍCULO 9.-**El Municipio a través de su Departamento de Recursos Humanos, elaborara de forma anual el programa de actividades de capacitación y adiestramiento, así como la evaluación correspondiente que será aplicada a quienes deseen aspirar a ocupar alguna plaza vacante en la Administración Pública Municipal de Pedro Escobedo, Querétaro.

**ARTÍCULO 10.-**La Representación Legal del H. Ayuntamiento de Pedro Escobedo Querétaro recae en el Síndico Municipal en los términos del artículo 33 y 34 de la Ley Orgánica Municipal sin embargo será la **DEPENDENCIA ENCARGADA DE LA ADMINISTRACION DE LOS SERVICIOS INTERNOS, RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y TECNICOS DEL MUNICIPIO** (Oficialía Mayor) quien aplicara las Disposiciones del presente reglamento a través de la Jefatura DE Recursos Humanos. Lo anterior con fundamento en los artículos 49 y 50 de la Ley orgánica Municipal.

**ARTÍCULO 11.-**El Sindicato estará representado por su Comité Ejecutivo o por la persona que determine, debidamente acreditada con la toma de nota correspondiente.

**ARTÍCULO 12.-**El Municipio reconoce como único representante de sus trabajadores sindicalizados al Comité Ejecutivo que cuente con EL RECONOCIMIENTO JURIDICO (LA TOMA DE NOTA) que haya sido expedido por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Querétaro.

## CAPÍTULO II

### REQUISITOS DE ADMISIÓN Y NOMBRAMIENTOS

**ARTÍCULO 13.-**Tendrán capacidad legal para prestar servicios a favor del Municipio, aceptar un nombramiento de trabajador, para percibir el sueldo correspondiente y para ejercitar las acciones derivadas de esta Ley, todos los que

sean capaces conforme al derecho civil y los menores de edad de uno y otro sexo que hayan cumplido los dieciséis años.

**ARTÍCULO 14.-**Toda persona interesada en prestar sus servicios a la Administración Pública Municipal de Pedro Escobedo, Querétaro; deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener 16 años cumplidos y de nacionalidad mexicana.
- b) Presentar currículum vitae.
- c) Copia simple del acta de nacimiento.
- d) Copia simple de credencial para votar y curp.
- e) Copia simple del certificado del último grado de estudios.
- f) Copia simple de cedula profesional (de contar con ella).
- g) Carta de antecedentes no penales.
- h) Carta de no inhabilitación.
- i) Copia simple de cartilla de servicio militar.
- j) Copia simple de comprobante de domicilio.
- k) Aprobar satisfactoriamente el examen médico ordenado por el Municipio.
- l) Dos cartas de recomendación de personas reconocidas.
- m) Aprobar los exámenes de conocimientos y psicométricos de ser ordenado por el municipio.
- n) 2 fotografías tamaño infantil.

**ARTÍCULO 15.-**Los nombramientos de los trabajadores deberán contener:

- a) Nombre (s), apellidos paterno y materno, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.
- b) Categoría y servicios que deben prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible.
- c) Clase de nombramiento: De Base, De Confianza, interino o eventual, por tiempo determinado, a prueba o por obra determinada.
- d) La duración de la jornada de trabajo.
- e) El salario, honorarios, compensaciones y asignaciones que recibirá el trabajador por sus servicios.

- f) El lugar y/o dependencia donde tendrá que presentarse a desempeñar el servicio, debiendo especificar el número de partida presupuestal y la dependencia a la que se encuentra adscrito.
- g) Los nombramientos deberán expedirse al trabajador dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha en que se autorice a iniciar sus servicios, por los funcionarios públicos competentes para emitir dicho acto conforme a lo dispuesto por las leyes respectivas.

Sino llegare a acreditar o exhibir los documentos referidos en los artículos 14 y 15, se dará por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

**ARTÍCULO 17.-**El Municipio expedirá los siguientes tipos de nombramientos:

I.-Para los 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 transitoria de su titular. Los efectos de los nombramientos interinos, terminaran sin responsabilidad alguna para el Municipio al reintegrarse a sus labores el titular del puesto.

Si se recurre al escalafón, regresaran a su puesto al Reincorporarse ~~el Titular~~ de la Plaza

III.-Los eventuales que se expedirán a quienes vayan a desempeñar labores de tiempo determinado o a prueba, 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 o por agotarse la partida presupuestal.

**ARTÍCULO 18.-**Los nombramientos quedarán sin efecto si aquellos a quienes se les otorga el mismo, no se presentaran al desempeño de sus labores a los cuatro días de la fecha en que le sea notificada la aceptación de su ingreso.

**ARTÍCULO 19.-** son causa de suspensión Temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador sin goce de salario las siguientes:

I.- los casos de delitos de género, procediendo la suspensión inmediatamente de que el Juez mediante simple oficio, notifique a los titulares de las Dependencias a que se refiere la presente Ley, prisión preventiva del trabajador, retrotrayéndose los efectos de suspensión al día en que el trabajador hubiere sido aprehendido.

En caso de que la privación de la libertad del trabajador haya sido por cualquier motivo relacionado con la prestación de sus servicios en la entidad que corresponda, al obtener la sentencia o auto de soltura por desvanecimiento de datos, se le pagaran los salarios correspondientes al periodo en que hubiere estado detenido y su antigüedad no será afectada.

Esta suspensión tendrá vigencia hasta la fecha en que se compruebe ante el titular de la dependencia que se ha ordenado la libertad por resolución judicial firme o ejecutoriada. En caso que se dicte sentencia absolviendo al trabajador, tendrá derecho a su reinstalación inmediata.

Si durante el proceso el trabajador obtiene su libertad bajo caución será reinstalado en su empleo exceptuándose los casos en que se le imputen la comisión de delitos de robo, fraude, peculado, violación, homicidio intencional, lesiones que pongan en peligro la vida, u otros de igual naturaleza grave; en caso de que se dicte sentencia ejecutoriada firme absolviendo al trabajador, su reinstalación será automática.

II.- los trabajadores que tengan encomendados el manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, en tanto se efectúa la investigación correspondiente y se resuelve sobre el caso; si la imputación fuere infundada, se le pagarán los salarios que dejo de percibir;

III.- por tener más de cinco retardos en un término de treinta días, el trabajador podrá ser suspendido hasta igual número de días sin goce de sueldo, independientemente de la amonestación que por escrito se le realice con nota desfavorable a su expediente.

IV.- Por tener más de tres faltas injustificadas no consecutivas en un periodo de treinta días el trabajador podrá ser suspendido por el mismo número de días y notas desfavorables a su expediente;

V.- Por omisiones o mala conducta durante la prestación del servicio y así lo acuerde el titular de la entidad respectiva, quien deberá oír previamente al trabajador afectado, en cuyo caso la suspensión podrá ser Hasta de cinco días siempre y cuando haya sido amonestado por escrito con una situación igual con anterioridad;

VI.- Por sanciones que imponga el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en los términos de la Presente Ley.

**ARTÍCULO 20.-**El nombramiento obliga a los trabajadores a cumplir con las obligaciones y condiciones consignadas en él y a las consecuencias que se generen conforme a lo dispuesto en el presente reglamento y en las leyes que apliquen supletoriamente al mismo, la buena fe, el uso y a las costumbres.

**ARTÍCULO 21.-** Los trabajadores con más de seis meses de servicios, con nombramiento de planta podrán ser cambiados de adscripción, en los siguientes casos:

a).- Por organización o necesidades del servicio debidamente justificados, previo acuerdo de las partes.

b).- Porque desaparezca la plaza de su nombramiento.

c).- Por solicitud del trabajador y siempre y cuando existan plazas vacantes. Si el trabajador fuere ascendido a un puesto de confianza, quedarán en suspenso las prerrogativas que tuviere conforme a este reglamento y las leyes aplicables a la materia, tomando en consideración los vínculos que lo ligan 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.

d).- Cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

e).- cuando por las funciones desempeñadas, se requiera una actividad igual en cualquier otra dependencia.

**Artículo 22.-** La suspensión y terminación de los efectos del nombramiento serán regidas íntegramente por lo dispuesto en los artículos 55, 56, 57, 58 y 59 de la Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro, así como por los artículos 42, 43, 44 de la ley federal del trabajo de aplicación supletoria y el presente Reglamento.

## DE LA JORNADA DE TRABAJO

### DEFINICION:

**ARTÍCULO 23.-** La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios en las dependencias previstas en el organigrama vigente de la Administración Pública Municipal de Pedro Escobedo, Querétaro; entendiéndose la siguiente:

La duración máxima de la jornada de trabajo PARA EL PERSONAL BASE DE CONFIANZA, EVENTUAL O CONTRATADO POR OBRO O TIEMPO DETERMINADO en un horario corrido de 09:00 horas a las 17:00 horas, será de ocho horas continuas, gozando de un tiempo de descanso de 30 minutos para alimentos, en el lugar que para tal efecto se designe, de acuerdo a las necesidades del servicio.

Para los departamentos de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, Protección Civil, Juzgado Cívico, Registro Civil y Servicios Municipales; se respetara dicho horario, sin embargo, se deberán realizar las guardias correspondientes a efecto de brindar la atención solicitada por la ciudadanía, de conformidad con lo previsto en la Ley y en cuanto a las prestaciones, aditamento de trabajo y condiciones laborales.

Para el Personal Base Sindicalizado de conformidad con la cláusula 9 del contrato colectivo de trabajo vigente la Jornada de trabajo será:

a).- Para las oficinas que realicen labores que no afecten directamente a la ciudadanía por los servicios que brindan, el horario será de las 9:00 horas a las 16:00 horas de lunes a viernes.

b).- Para choferes, empleados, peones, albañiles, empedradores, encargados de panteones la jornada de trabajo será de las 07:00 horas de la mañana a las 15:00 horas de la tarde con media hora para tomar alimentos.

c).- Para los trabajadores del servicio de limpia, drenajes la jornada será de las 07:00 horas a las 05:00 horas con media hora para tomar alimentos.

d).- Para las encargadas de las bibliotecas municipales tanto de la cabecera municipal, como de las comunidades el horario podrá ser de las 12:30 a las 19:30 horas de lunes a viernes en horario corrido; o bien de las 10:00 horas a las 14:30 horas reanudando labores de las 16:00 horas a las 19:00 horas de lunes a viernes, y en el caso de la cabecera municipal la jornada de trabajo será de las 9:00 horas a las 16:00 horas de lunes a viernes.

e).- Para los servicios que por su naturaleza requieren de una actividad ininterrumpida como son servicio de limpia, panteones, viveros, relleno sanitario, la actividad podrá realizarse los días sábados y domingos, con el pago correspondiente de las primas dominical y sabatina y con descanso semanal de dos días.

**ARTÍCULO 24.-**El tiempo extraordinario para el personal de Base sindicalizado, se computara y se pagara en los términos establecidos en la clausula 11 del contrato colectivo en vigor así como por lo dispuesto por los artículos 22 y 25 de la Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro.

**ARTÍCULO 25.-** CUANDO SE REQUIERA DE LOS SERVICIOS DE LOS TRABAJADORES DE SINDICALIZADOS, DE BASE, EVENTUALES Y DE CONFIANZA PARA LABORAR JORNADAS EXTRAORDINARIAS ESTAS SOLO PODRAN EJECUTARSE MEDIANTE EL FORMATO PREVIAMENTE AUTORIZADO POR EL JEFE INMEDIATO Y LA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS.

Aquellos trabajadores que permanezcan en su área de trabajo, prestando sus labores fuera de los horarios previstos en el presente reglamento y sin la

autorización por escrito del jefe inmediato, no procederá el pago por concepto de tiempo extraordinario.

**ARTÍCULO 25.-**Los trabajadores deberán presentarse y permanecer en su puesto de trabajo precisamente a la hora señalada al efecto, y en plenas condiciones físicas y mentales para iniciar sus tareas.

**ARTÍCULO 26.-**El trabajador deberá registrar con su huella, la asistencia en el reloj checador correspondiente, a los horarios que para tal efecto se indiquen señalados en los artículos anteriores. Aceptando ambas parte este como el único medio para acreditar la asistencia, retardo o ausencia del trabajador.

Todo el personal con nombramiento desde el nivel de jefatura e inferiores de acuerdo a la estructura organizacional, registrará por medio del reloj checador digital su hora de ingreso y salida de la fuente de trabajo.

En el caso de las Direcciones y /o personal de confianza, será potestad del titular del H. Ayuntamiento de Pedro Escobedo, Querétaro, ordenar que funcionarios de Primer nivel entraran obligados a checar su hora de ingreso y salida a la fuente de trabajo.

Los trabajadores dispondrán de un tiempo de tolerancia de cinco minutos, no más de tres en un periodo de 30 días para presentarse al desempeño de sus labores, de tal manera que si estos no se encuentran en su lugar de trabajo posterior a este tiempo de tolerancia, serán acreedores a las amonestaciones correspondientes, cuando por caso fortuito o fuerza mayor que le haya impedido llegar a tiempo o presentarse a laborar el día indicado, dando aviso a su jefe inmediato, y de ser posible y necesario acompañar el justificante correspondiente o incapacidad expedida por el médico que brinde la atención correspondiente al interior del Municipio, canalizando a su vez dicho aviso a las aéreas de Oficialía Mayor y Recursos Humanos.

**ARTÍCULO 27.-**Cuando por algún motivo el reloj checador no funcione, los trabajadores tendrán la obligación de dar aviso oportuno a su jefe inmediato y este a la Jefatura de Recursos Humanos, el Patrón en este caso, pondrá un libro de registro de entradas y salidas por el tiempo que dure el arreglo del reloj chocador.

Lo mismo sucederá si un trabajador adscrito a cualquiera de las áreas que conforman el organigrama avalado por el Honorable Cabildo, tiene que desempeñar el trabajo fuera de su adscripción, lo hará en la hora dispuesta por su jefe inmediato y este a su vez lo hará del conocimiento a la Oficialía Mayor y a Recursos Humanos, contándose como tiempo efectivo de trabajo, el tiempo que el empleado utilice para trasladarse, tanto de ida como de regreso. En caso, que la naturaleza de trabajo lo requiera y sea permanente, el Director de la dependencia dará a conocer a la Oficialía Mayor y Recursos Humanos la relación de trabajadores, actividades a realizar y horarios estimados de ida y regreso.

**ARTÍCULO 28.**-Se considerara como falta de asistencia al trabajo, cuando el trabajador no registre su entrada, aun así registrando la salida.

Será consideradas como falta de probidad y honradez si el trabajador checa la entrada y salida de un tercero que se hubiere ausentado de sus labores en su jornada de trabajo.

## CAPÍTULO IV

### DE LOS SALARIOS Y RETRIBUCIONES

**ARTÍCULO 29.**-El salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.

**ARTÍCULO 30.**-El pago se efectuara en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y precisamente en moneda de curso legal y/o pago mediante una Institución Financiera con la que el Municipio tenga celebrado convenio y mediante autorización previa firmada de conformidad por el trabajador.

Los plazos para el pago del salario no podrán ser mayores de catorce días y se realizaran a más tardar los días viernes de cada catorcena que correspondan al mes, dentro de las instalaciones del Municipio y en cualquiera de los cajeros automáticos que se encuentren disponibles y que pertenezcan a la Institución con la que se realizo el contrato.

Asimismo, se deberá enviar vía correo electrónico al trabajador copia del recibo con la anotación de las percepciones, deducciones y datos del trabajador. El trabajador tendrá un plazo de tres días hábiles contados a partir de la fecha de pago para firmar el recibo de nómina que ampara el pago realizado en la Tesorería Municipal.

**ARTICULO 31.**-Si el día de pago de salario, coincide con un día de descanso obligatorio, se pagará el día inmediato anterior.

**ARTÍCULO 32.**-El salario será el mismo para cada una de las categorías de trabajadores de base y será fijado legalmente en los Presupuestos de Egresos del Municipio. El salario igual para el mismo trabajo fijado en los términos de este artículo, no podrá modificarse atendiendo a condiciones de edad, sexo, nacionalidad o estado civil.

**ARTÍCULO 33.**-Las horas extras se pagaran conforme a lo dispuesto por el Contrato colectivo de trabajo para el personal sindicalizado y conforme a la Ley Federal del Trabajo y la Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro, de aplicación supletoria al presente ordenamiento para los trabajadores de base y

eventuales. Cumpliendo previamente con lo estipulado en el artículo 25 del presente reglamento.

**ARTÍCULO 34.-**Los trabajadores recibirán su sueldo integro correspondiente por los días de descanso obligatorio, semanal y vacacional, cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediara el último mes.

**ARTÍCULO 35.-**En ningún caso, el salario será inferior al mínimo general o al mínimo profesional, según el caso fijado en la zona en que se presten los servicios que se enumeren.

**ARTÍCULO 36.-**Es nula la cesión de salarios a favor de terceras personas, ya se haga por medio de recibos para su cobro o se emplee cualquier otra forma. Solo en el caso de que se esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

**ARTÍCULO 37.-**Para toda aclaración sobre el pago de salarios, el trabajador deberá solicitarla ante la Jefatura de Recursos Humanos, dentro de los dos primeros días hábiles siguientes al pago de su salario; en el entendido que al no presentarse la inconformidad se consideraran correctos los pagos o el pago del salario.

**ARTÍCULO 38.-**No se realizaran retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, salvo adeudo firmado con alguna institución financiera contratada por el Municipio y respecto a los casos siguientes:

I.- Por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas imputables al trabajador.

II.- Cuando se trate de cobro de cuotas sindicales, ordinarias, extraordinarias, o apoyo mutualista, abonos por diversos préstamos o créditos sindicales, para la constitución de cooperativas, tiendas de consumo y cajas de ahorro, siempre y cuando se trate de trabajadores sindicalizados.

III.- Descuentos ordenados por la institución de seguridad social a la que sean incorporados los trabajadores con motivo de las obligaciones contraídas con la misma.

IV.- Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador.

V.- Obligaciones a cargo del trabajador en las que haya consentido, derivadas de la adquisición del uso de habitaciones consideradas como de interés social.

VI.- Por faltas o retardos injustificados, pudiendo el trabajador en caso de inconformidad con el descuento, solicitar la devolución previa comprobación de lo injustificado de la medida.

El monto total de los descuentos no podrán ser mayores del treinta por ciento de la remuneración mensual, excepto cuando se trate de abono por créditos sindicales, obligaciones alimenticias o anticipos de salarios, en cuyo caso se estará a lo ordenado por la autoridad judicial, tratándose de alimentos, a lo pactado en el acto jurídico respectivo por el trabajador.

## CAPITULO IV

### DESCANSO LICENCIAS Y VACACIONES

**ARTÍCULO 39.**-Los trabajadores tendrán derecho a solicitar y obtener por escrito un permiso sin goce de sueldo hasta por seis meses al año, siempre que el trabajador cuente con antigüedad mayor de 5 años.

**ARTÍCULO 40.**-Todo lo relacionado con licencias, descanso, vacaciones, se regirán por lo dispuesto en la ley Burocrática del Estado y las disposiciones convenidas, entre la Administración Pública Municipal y el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro, y en su defecto por acuerdo de voluntades de las partes, reconociendo la firmeza del acuerdo a otorgar al trabajador, que podrá consistir en lo siguiente:

a) **DESCANSO.**-En las direcciones de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, Servicios Municipales, Protección Civil, Registro Civil y Juzgado Cívico, el descanso se otorgara de acuerdo a las necesidades administrativas de las dependencias, en las demás áreas del Municipio se otorgara preferentemente como días de descanso el sábado y domingo.

b) Los días de descanso obligatorio en las dependencias en donde se prestan servicios continuos e ininterrumpidos al público y que por la naturaleza de sus funciones así lo requieran, se dejaran las guardias respectivas, otorgando los descansos escalonadamente.

También se consideraran días de descanso obligatorio para el personal sindicalizado los establecidos en la clausula 53 del contrato colectivo de trabajo:

- Día de la secretaria.
- 10 de mayo día de la madre;
- 15 de septiembre;
- 24 y 31 de diciembre;
- 12 de diciembre;

- 1 y 2 de noviembre;
- El cumpleaños de cada trabajador;
- Jueves y viernes santo y
- El día de la celebración del aniversario del sindicato.

c) LICENCIAS O PERMISOS.- Estos se otorgaran en los términos que se establecen en los artículos 49, 50, y 51, de la Ley Burocrática del estado de Querétaro, la que establece:

Art. 50 las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

I. Para el desempeño de puestos de confianza, cargos de elección popular e interinatos por permisos de los trabajadores; y

II. Por arreglo de asuntos particulares a solicitud del interesado y siempre que no exista nota desfavorable en su expediente, hasta de treinta días , a los trabajadores que tengan un año de servicio; hasta de noventa días a los que tengan de uno a cinco años de servicio; y hasta de ciento ochenta días a los que tengan más de cinco años de servicio; hasta de un año a los que tengan más de diez años de servicio; y hasta de tres años a los que tengan más de quince años de servicio.

El tiempo que dure la licencia del trabajador se computará como efectiva dentro del escalafón, aun cuando el trabajador hubiere ascendido a un puesto de confianza, caso en el que, mientras tenga esa categoría, quedaran en suspenso sus vínculos con el Sindicato al el que pertenezca; pero conservara el derecho a la plaza de la cual se separo de tal manera que al concluir la licencia, volverá a ocupar su puesto en el escalafón, con la antigüedad respectiva, es decir, la que tenía más la que haya transcurrido en el puesto de confianza, de elección popular o interinato en otra plaza.

Al término de la licencia, el trabajador deberá presentarse al día hábil siguiente a sus labores.

En todo caso las licencias o permisos con goce de sueldo se otorgaran de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 51 fracción de la Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro y en el Convenio Laboral.

Los permisos económicos hasta por tres días con goce de sueldo se otorgaran en días intermedios de la semana (martes, miércoles, jueves), salvo que se compruebe la necesidad, se otorgaran en principio o fin de semana.

El personal que no cuente con seis meses de antigüedad, no tendrá derecho a permisos económicos con goce de sueldo.

En el caso de la madre trabajadora que promovió el procedimiento de adopción, podrá gozar de una licencia por cuatro semanas a partir de la entrega del infante.

En el caso de la licencia sindical esta se otorgara exclusivamente al secretario general y al secretario de organización en los términos del artículo 40 del contrato colectivo de trabajo, siempre que acrediten su personalidad con el registro vigente de la toma de nota como representantes del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

c) VACACIONES.-Los periodos de vacaciones serán dos al año, serán establecidos por la autoridad Municipal, preferentemente en el mes de julio año y en el mes de diciembre de cada año. Cada periodo será de 10 días hábiles, los trabajadores disfrutaran de un día más de vacaciones por cada cinco años de antigüedad.

Para las guardias se utilizarán, de preferencia, los servicios de los trabajadores quienes no tuvieren derecho a vacaciones o del personal no sindicalizado; los que teniendo derecho a vacaciones se quedaren de guardia, disfrutarán de ellas posteriormente, en la época que elijan los interesados. En ningún caso los periodos vacacionales serán acumulativos y deberán disfrutarse antes del periodo inmediato siguiente.

Los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima vacacional correspondiente al del 65% (sesenta y cinco) por ciento de su salario ordinario de una quincena, agregándose además los días a que tengan derecho de acuerdo a su antigüedad en los términos de la clausula 13 del contrato colectivo de trabajo en vigor.

## CAPÍTULO VII

### DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

**ARTÍCULO 41.-**La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador, no significa la terminación de la relación laboral. En términos del artículo 55 de la ley Burocrática del Estado.

**ARTÍCULO 42.-** Son causas de suspensión de los efectos del nombramiento de un trabajador de acuerdo a lo establecido por el artículo 56 de la ley Burocrática del Estado las siguientes:

I.- Los casos de delitos de cualquier género, procediendo la suspensión inmediatamente que el Juez, mediante simple oficio, notifique a los titulares de las Dependencias a que se refiere el presente ordenamiento, la prisión preventiva del

trabajador, retrayéndose los efectos de suspensión al día en que el trabajador hubiere sido aprehendido.

En el caso de que la privación de la libertad del trabajador haya sido por cualquier motivo relacionado con la prestación de sus servicios en la entidad que corresponda, al obtener sentencia o auto de soltura por desvanecimiento de datos, se le pagaran los salarios correspondientes al periodo en que hubiere estado detenido y su antigüedad no será afectada.

Esta suspensión tendrá vigencia hasta la fecha en que se compruebe ante el titular de la dependencia que se ha ordenado la libertad por resolución judicial firme o ejecutoria.

En caso que se dicte sentencia absolviendo al trabajador, tendrá derecho a su reinstalación inmediata.

Si durante el proceso el trabajador, obtiene la libertad bajo caución, será reinstalado en su empleo exceptuándose los casos en que se le imputen a la comisión de delitos de robo, fraude, peculado, violación, homicidio intencional, lesiones que pongan en peligro la vida, u otros de igual naturaleza grave; en caso de que se dicte sentencia ejecutoria firme absolviendo al trabajador, su reinstalación será automática.

II.- Los trabajadores que tengan encomendados el manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, en tanto se efectúa la investigación correspondiente y se resuelve sobre el caso; si la imputación fuere infundada, se le pagaran al trabajador los salarios que dejo de percibir.

III.- se entenderá por retarlo, todo aquel registro de ingreso que realice el trabajador por cualquier medio de control de asistencia que se encuentre establecido en la fuente de trabajo a la que ha sido asignado después de cinco minutos de su horario de ingreso establecida y no se encontrase en su lugar de Trabajo.

En consecuencia con fundamento en lo dispuesto en el artículo 134 FRACCION IV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE APLICACIÓN supletoria de la Ley Burocrática del estado de Querétaro, el trabajador podrá ser suspendido sin goce de sueldo si:

a).- tiene tres retardos de más de cinco minutos en un periodo de cinco días hábiles, lo que ameritara además amonestación por escrito con nota desfavorable en su expediente laboral.

b).- tiene cuatro o más retardos en el periodo de lunes a viernes que comprende la jornada laboral, será sancionado con igual número de días de suspensión sin goce de salario, amonestación por escrito con nota desfavorable en su expediente.

La reincidencia reiterada del trabajador se entenderá como una desobediencia reiterada a las órdenes del patrón y en consecuencia este podrá rescindir la relación de trabajo por causas imputables al trabajador sin responsabilidad alguna para el Municipio.

c).- el trabajador será sancionado con dos días de suspensión , sin goce de salario cuando este tuviere una falta sin justificar en un periodo de treinta días;

d).- el trabajador que teniendo dos faltas injustificadas en un periodo de treinta días será sancionado con cuatro días de suspensión sin goce de salario, amonestación por escrito y nota desfavorable en su expediente.

e).- el trabajador que teniendo tres faltas injustificadas en un periodo de treinta días será sancionado con seis días de suspensión sin goce de salario, amonestación por escrito y nota desfavorable en su expediente

Por omisiones o mala conducta durante sus servicios y así lo acuerde el titular de la entidad respectiva, quien deberá oír en justicia preventiva al trabajador afectado, en cuyo caso la suspensión podrá ser hasta de ocho días hábiles siempre y cuando haya sido amonestado por escrito en otra situación igual con anterioridad.

## CAPÍTULO VIII

### DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

**ARTÍCULO 43.-** se entenderá como terminación de la relación y el contrato individual de trabajo a la disolución de la relación laboral, con base en cualquiera de las causas legales expresadamente establecidas, en la Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro, En el artículo 53 de la Ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria y en el Contrato Colectivo de Trabajo.

El trabajador al servicio del Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro, podrá ser despedido únicamente por causa justificada. En consecuencia, la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para la autoridad surtirá efectos solamente en los siguientes casos:

a) Por renuncia o abandono de empleo, entendiéndose por este último, para los efectos de esta Ley, la falta del trabajador a sus labores por más de tres días hábiles, consecutivos, sin permiso o causa justificada.

b) Por conclusión del término o de la obra que hayan motivado el nombramiento, tratándose de trabajos temporales.

- c) Por muerte del trabajador.
- d) Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, siempre que, en este caso y en el de la fracción anterior, la muerte o incapacidad no sean consecuencia del trabajo.
- e) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o actos de violencia, amagos, hostigamiento y acoso sexual, injurias o malos tratos contra sus jefes o sus compañeros o contra los familiares, proveedores y ciudadanos que les requieran del servicio administrativo y público al que este adscrito el trabajador y unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- f) Por destruir intencionalmente o imprudencia grave, edificios, obras, maquinaria instrumental, materias primas y demás objetos de importancia relacionada con su trabajo.
- g) Por cometer actos inmorales, notoriamente graves durante el trabajo.
- h) Por revelar asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento, con motivo de su trabajo.
- i) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad de la dependencia, oficina o taller donde preste sus servicios o de las personas que en tales lugares se encuentren.
- j) Por desobedecer reiteradamente sin justificación, las ordenes que reciba de sus superiores, dentro de las horas de trabajo y con relación al mismo.
- k) Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- l) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada.
- m) Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- n) Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere, así como las establecidas en el artículo 53 de la ley Federal del trabajo.
- o) Cuando la relación del trabajo se a superior a veinte años, solo podrá reincidir por alguna de las causales señaladas en este articulo, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se podrá imponer al trabajador una corrección disciplinaria inferior, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta grave, deja sin efecto la disposición anterior.

## DE LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO

**ARTÍCULO 44.-** se entiende por rescisión a la terminación de la relación individual de Trabajo decretada unilateralmente por el trabajador y/o el Municipio, en virtud de un incumplimiento de las obligaciones laborales que produzca un daño grave y que hace imposible la continuación de dicha relación laboral.

**ARTÍCULO 45.-** el trabajador y el municipio podrán rescindir la relación de trabajo, por causa Justificada, sin incurrir en responsabilidad cuando el trabajador y el patrón se encuentren en alguno de los supuestos establecidos en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro y al Contrato colectivo de trabajo en vigor.

### CAPÍTULO IX

#### DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 46.-** Los trabajadores tendrán los siguientes derechos y obligaciones, de conformidad a lo que dispone la ley:

##### DERECHOS

- a) Recibir del Municipio todo lo necesario para desarrollar su trabajo en óptimas condiciones.
- b) Recibir del Municipio el equipo necesario para efectuar su trabajo en las condiciones de seguridad e higiene correspondientes.
- c) Solicitar y recibir cursos de capacitación y adiestramiento, las aclaraciones y datos pertinentes para evitar que se cometan errores en el trabajo.
- d) Disfrutar de sus vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, descanso semanal obligatorio y además las prestaciones en los términos y condiciones señaladas por la Ley Federal del Trabajo, la Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro y Convenios celebrados con el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro.
- e) Que el municipio les proporcione el equipo de seguridad e higiene adecuado para el desarrollo de su trabajo.
- f) Que el municipio les proporcione los uniformes para el área a la cual están adscritos.

## Los trabajadores tendrán las siguientes obligaciones:

I. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y desarrollar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes, al nombramiento, a las leyes y reglamentos respectivos.

II. Observar una conducta decorosa dentro del servicio y no dar motivo, con hechos escandalosos, a que de alguna manera se menoscabe su buena reputación, en perjuicio del servicio que se le tenga encomendado.

III. Observar las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores, en asuntos propios del servicio, siempre y cuando se ajusten a lo que establece esta Ley y sus reglamentos.

IV. Cumplir con las obligaciones que impongan las condiciones generales de trabajo.

V. Guardar reserva respecto de los asuntos de que tengan conocimiento con motivo de su trabajo.

VI. Tratar con cortesía y diligencia al público.

VII. Tratar con toda cortesía y respeto a sus compañeros de trabajo.

VIII. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

IX. Abstenerse de hacer propaganda dentro de los edificios o lugares de trabajo, excepto cuando se trate de aspectos sindicales.

X. Someterse a exámenes médicos periódicamente.

XI. En caso de enfermedad, dar aviso a la dependencia de su adscripción, presentando la incapacidad a más tardar durante las cuarenta y ocho horas siguientes.

XII. Presentarse debidamente uniformados con los uniformes que les fueran proporcionados por el municipio.

XIII. Entregar el equipo de seguridad e higiene cuando este por el desgaste natural del uso cotidiano en el trabajo, ya no esté en condiciones de uso

XIV. Firmar los resguardos que correspondan por el equipo de seguridad e higiene que les fuere proporcionado por el municipio.

XV. En caso de renuncia, no dejar el servicio sino hasta que hayan sido entregados los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención,

administración o guarda estén bajo su cuidado, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables.

XVI. Comunicar a sus superiores cualquier irregularidad que observen en el servicio.

XVII. Asistir a los cursos o seminarios que se organicen mediante los programas de capacitación administrativa para adquirir los conocimientos indispensables a fin de obtener ascensos, conforme al escalafón o para asegurar el mantenimiento de aptitudes en su área de trabajo.

XVIII. Cumplir con las medidas de seguridad e higiene; y

XIX. Abstener durante las labores, de toda ocupación o actividad extraña a ellas, con excepción de las de carácter sindical, cívicas y de capacitación.

---

### **Capítulo de sanciones por no cumplir con las obligaciones correspondientes el trabajador.**

**ARTICULO 47.-** la inobservancia a las obligaciones que impone el artículo anterior tendrán como consecuencia:

a) Si el trabajador se presenta a trabajar sin uniforme este no deberá realizar su jornada sin goce de sueldo y será suspendido por un día sin goce de salario.

b) Si el trabajador se niega y/o no utiliza el equipo de seguridad e higiene que le fuere proporcionado por el municipio será sancionado con suspensión hasta por tres días sin goce de salario.

c) Si el trabajador no entregare una vez terminada la jornada laboral el equipo para su resguardo correspondiente será suspendido hasta por tres días, además que deberá pagar los daños que se ocasionen en el caso de pérdida del equipo que le fuere proporcionado.

**ARTÍCULO 48.-**con fundamento en el artículo 52 de la ley burocrática del Estado, y el contrato colectivo de trabajo Son obligaciones del Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro:

a). pagar puntualmente los salarios, primas vacacional y aguinaldo a sus trabajadores de acuerdo a la catorcena que corresponda en los términos del contrato colectivo en vigor.

b). pagar todas y cada una de las prestaciones pactadas colectivamente al personal de base sindicalizado que ostente la titularidad del contrato colectivo de trabajo en vigor.

c). Preferir, en igualdad de circunstancias, aptitudes o antigüedad, a los trabajadores sindicados respecto de quienes no lo estén, a los que acrediten mejores derechos conforme hubieren prestado servicios satisfactoriamente.

Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias se formaran escalafones, de acuerdo con las bases establecidas en la ley que rige la materia.

Los servidores públicos de las dependencias nombraran y removerán libremente a los trabajadores de confianza y a los eventuales que desempeñen esas funciones.

Un trabajador de base podrá ser ascendido a un puesto de confianza, pero en este caso y mientras conserve esa categoría, quedaran en suspenso todos los derechos y prerrogativas que tuviere con el sindicato al que pertenezca, teniendo derecho de ocupar nuevamente su plaza de base en el momento que lo solicite o cuando por otras circunstancias termine su cargo de confianza, restableciéndose los vínculos con el sindicato.

El trabajador que supla al ascendido en su puesto de base tendrá calidad de interino, de modo que si el trabajador removido a un puesto de confianza vuelve a su puesto de base, lo constituye un derecho para él, el suplente dejara de prestar sus servicios sin responsabilidad para la entidad correspondiente.

d). Pactar colectivamente mediante convenios suscritos con el Sindicato; revisando anualmente las cláusulas relativas al salario por cuota diaria y bianualmente el clausulado general.

e). Proporcionar a los trabajadores, útiles, instrumentos, materiales, vestuario y equipo de seguridad suficientes e idóneos para desempeñar su trabajo, reponiéndoselos sin costo alguno por el desgaste natural o deterioro accidental.

f). Conceder licencias de acuerdo con las normas establecidas en el presente reglamento, en las leyes que rigen la materia y en lo previsto por el Convenio Laboral celebrado con el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pedro Escobedo Querétaro.

g). Hacer las deducciones que solicite el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro, siempre que se ajusten a lo previsto en el presente reglamento, las leyes de la materia y el propio convenio Sindical.

h). Efectuar el pago de marcha, equivalente al importe de dos meses del último sueldo percibido.

i). Otorgar a los trabajadores el pago de una prima de antigüedad en base a lo establecido en los Convenios Laborales celebrados con el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro.

j). Contribuir al fomento de las actividades deportivas de los trabajadores, proporcionándoles instalaciones útiles e implementos necesarios para la práctica del deporte en forma permanente.

k). Otorgar a los trabajadores los beneficios de seguridad social integral y en su oportunidad realizar la incorporación de los mismos al INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, mediante la formalización del convenio con dicho instituto.

l). Promover el mejoramiento físico, intelectual, moral y social del trabajador y de su familia.

## CAPÍTULO XI

### PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 49.-**Queda prohibido a los trabajadores:

I. Presentarse a laborar sin el uniforme y el equipo de seguridad adecuado para la prestación de su jornada laborar.

II. Hostigar; acosar sexualmente o realizar actos inmorales contra cualquiera de sus compañeros de trabajo jefes, o familiares de unos y otros. Para los efectos del presente reglamento con fundamento en el artículo 3 bis de La ley federal del Trabajo se entiende por:

a).- por hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales y físicas o ambas ; y

b).-por acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación real, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

III). Portar armas durante la jornada de trabajo, excepto en los casos en que por razones de su puesto o funciones estén autorizados para ello.

IV). Presentarse a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún enervante.

V).- Realizar actos de usura con sus compañeros.

VI). Faltar a sus labores sin causa justificada por tres días en un periodo de 30 días.

VII). Realizar actos de procuradores o gestores de particulares, o recibir gratificaciones o regalos con motivos del despacho de asuntos oficiales.

VIII). Proporcionar datos o noticias que obren en los expedientes o archivo, sin contar con la autorización necesaria.

IX). Dejar el servicio sin hacer entrega de los fondos, valores o bienes cuya administración o guarda este bajo su cuidado.

X). Checar la asistencia de otro compañero.

XI). Abandonar sus labores sin causa, autorización o permiso de sus superiores.

XII). Realizar actos que puedan poner en riesgo su integridad física, la de sus compañeros de trabajo o público o en general con quienes tienen trato.

XIII). Tratar asuntos particulares dentro de la jornada laboral.

XIV). Destruir, sustraer, traspapelar o alterar documentación o expedientes intencionalmente.

XV). Causar de forma dolosa, intencional o por negligencia, daños a los bienes del Municipio o a los utensilios de trabajo.

XVI). Distraer a sus compañeros de trabajo sin razón alguna y que no tenga que ver con cuestiones directamente de trabajo, efectuar compras o pagos por deudas particulares durante la jornada laboral.

XVII). Alterar de cualquier forma la disciplina en la dependencia donde preste sus servicios.

XVIII). Leer periódicos, revistas, libros o realizar actividades que no sean propias de las funciones asignadas dentro del horario de trabajo, excepto cuando sus labores así lo dispongan.

XIX). Permanecer dentro de su lugar de trabajo una vez llegada la hora de salida, a menos que tenga permiso para ello de su superior jerárquico, en el entendido de que este tiempo no se tomara como extraordinario.

XX). Realizar llamadas telefónicas para fines particulares, excepto en casos urgentes.

## CAPÍTULO XII

### PROHIBICIONES DEL MUNICIPIO

**ARTÍCULO 50.**-Queda prohibido para el Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro:

I. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno de los sindicatos o de las federaciones de sindicatos.

II. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores el derecho de realizar sus funciones normales para las que fueron nombradas, así como el ejercicio de sus derechos sindicales.

III. Hacer propaganda política o religiosa dentro de sus dependencias.

IV. Realizar actos de represión de cualquier índole, agresiones de palabra o de obra en contra de los trabajadores, familiares o dependientes económicos.

V. Solicitar certificado o constancia de no embarazo a las mujeres que soliciten empleo o que ya lo tengan, así como en su caso, negarles el empleo teniendo la experiencia y conocimientos aptos para el mismo por el hecho de estar embarazada, pertenecer a un estado civil determinado, o tener bajo su responsabilidad el cuidado de hijos menores.

## CAPÍTULO XIII

### DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y SU APLICACIÓN

**ARTÍCULO 51.**-Las medidas disciplinarias que se impondrán a los trabajadores sin responsabilidad para el Municipio serán las siguientes:

a). Amonestación verbal.

b). Amonestación por escrito.

c). suspensión temporal por un máximo de (ocho) días hábiles de labores sin goce de sueldo de conformidad con la siguiente tabla:

1.- un día por presentarse a trabajar sin el uniforme y el equipo de seguridad que le fuere proporcionado al trabajador

De hasta tres días si la conducta anterior se repite de forma reiterada.

2.- de dos días si el trabajador tuviere hasta tres retardos en un periodo de 30 días laborales;

3.- de dos hasta cuatro días si el trabajador se presentare a laborar con aliento alcohólico.

4.- de tres a ocho días si el trabajador dejare de presentarse a laborar por más de dos días sin causa justificada.

Con independencia de la aplicación de las sanciones anteriores se impondrá al trabajador amonestación verbal y/o por escrito con suspensión temporal de uno a ocho días hábiles de labores a los trabajadores que cometan las siguientes faltas, según la gravedad de las mismas:

1.- El hacer caso omiso, destruya o altere boletines, circulares o avisos fijos para información del personal.

2.- A los trabajadores que no guarden el orden debido dentro del horario de trabajo, en las áreas donde desempeñan sus labores y dentro de las instalaciones de los inmuebles del Municipio.

3.- Por dejar de registrar la hora de entrada y/o salida de labores.

4.- Por faltar a sus labores sin causa justificada.

5.- La falta de asistencia a los cursos de capacitación y adiestramiento que imparta el Municipio.

6.- El trabajador que se niegue a adoptar las medidas de seguridad necesarias para evitar accidentes de trabajo, incluyendo aquel que se niegue a utilizar el equipo que se le proporcione.

7.- Por formar círculos o sostener conversaciones durante las horas de trabajo, ya sea con sus compañeros o personas extrañas al Municipio, salvo cuando se trate de asuntos relacionados con el trabajo.

d). Separación definitiva.

**ARTÍCULO 52.-** Será motivo de amonestación por escrito, aquellos errores de poca magnitud o de fácil enmienda, cuando sean cometidos por primera vez y no se lesionen los intereses del Municipio o de terceros, entendiéndose que si el trabajador reincide, se le aplicara la medida disciplinaria correspondiente.

**ARTÍCULO 53.-** Será separado de inmediato de su trabajo y se dará por rescindido su contrato individual de trabajo, sin responsabilidad para el Municipio, aquel trabajador que cometa cualquiera de las faltas que se enumeran a

continuación, así como las señaladas en el artículo 44 del presente ordenamiento y lo dispuesto en el artículos 57 de la Ley Burocrática del Estado y 47 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria:

a). Cuando dentro de un periodo de 30 días haya faltado el trabajador a sus labores sin causa justificada más de tres días.

b). El trabajador que cause intencionalmente daños materiales a los bienes muebles e inmuebles, así como a los accesorios que le son propios y que pertenezcan al Municipio, durante el desempeño de sus labores y estando dentro de las instalaciones del mismo.

c). El trabajador que ocasione los perjuicios de que habla el inciso anterior, siempre que sean graves sin dolo, pero con negligencia tal, siendo esta la causa única del perjuicio.

d). El trabajador que concorra en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o enervante.

e). El trabajador que cometa actos inmorales dentro de las instalaciones del Municipio, principalmente hostigamiento o acoso de carácter social, aun cuando sea en forma verbal en contra de algún trabajador del Municipio, independientemente de la jerarquía que tenga.

f). El trabajador que desobedezca reiteradamente sin justificación, a las órdenes que reciba de sus superiores jerárquicos dentro de las horas de trabajo y con relación al mismo.

g). El trabajador que introduzca a las instalaciones del Municipio y a sus respectivas áreas de trabajo, bebidas embriagantes, narcóticos, drogas o enervantes.

h). Por dormir durante las horas de trabajo.

i). Por robo de maquinaria, equipo, utensilios y demás aditamentos propiedad del Municipio.

j). Por riña dentro de las instalaciones del Municipio.

k). Por engaño al Municipio, sobre cualquier dato que haya otorgado, o mediante la presentación de certificados falsos o referencias en las que atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de las que carezca.

l). Por utilizar juegos de azar u organizar colectas y/o rifas dentro de las instalaciones del Municipio y áreas de trabajo.

m). Por compartir o dar a conocer información propia del Municipio de carácter confidencial.

- n). Por fumar dentro de las instalaciones o áreas de trabajo del Municipio.
- o). Al negarse a firmar las actas administrativas por faltas en las que haya incurrido.
- p). Por reincidir en cualquiera de los puntos previstos en el artículo 47 del presente reglamento.
- q). Checar la asistencia de otros trabajadores, con el propósito de encubrir retardos o faltas, lo que será considerado como una falta de probidad y honradez del trabajador.
- r). Por presentar a familiares y/o terceros ajenos a los beneficiarios dados de alta para la atención médica del en el área correspondiente o bien en cualquiera de los servicios médicos que el municipio tenga contratados para servicio de sus trabajadores.

Lo que será considerado una falta de probidad y honradez por parte del trabajador y con independencia de la terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para el municipio el trabajador deberá reintegrar las cantidades que por concepto de servicio médico, hospitalización, laboratorio y medicamento le fueren cobradas al municipio con las anexidades legales que correspondan.

- v). Utilizar pases médicos y/o recetas para personas no beneficiarias de los servicios médicos que presta el Municipio.
- t). Utilizar el servicio médico de mala fe y no para las cuestiones relacionadas con su salud.
- u). El trabajador que se niegue a adoptar las medidas de seguridad necesaria para evitar accidentes de trabajo, incluyendo su negativa a utilizar el equipo, uniformes y material de seguridad que se les proporcione.

## CAPÍTULO XIV

### DE LOS ASCENSOS Y ESCALAFON

**ARTÍCULO 54.-**Se entenderá por escalafón el sistema organizado en cada dependencia de la Administración Pública Municipal de Pedro Escobedo, a efecto de efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores.

**ARTÍCULO 55.-**Todas las acciones conducentes con los ascensos y escalafón de los trabajadores del Municipio, se regirá por lo previsto Título Sexto Capítulo

Único de la Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro al efecto de que se elabore la comisión correspondiente y su reglamento.

## CAPÍTULO XV DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD

**ARTÍCULO 56.**-Los trabajadores están obligados a observar las disposiciones administrativas previstas en el presente reglamento, para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

**ARTÍCULO 57.**-Todo trabajador deberá obedecer estrictamente las órdenes o instrucciones que reciba de sus superiores en materia de seguridad e higiene.

Para prevenir los accidentes y enfermedades profesionales, estará obligado a usar debidamente el equipo de seguridad que el Municipio proporcione para evitar accidentes y enfermedades profesionales.

El Municipio o sus representantes serán los que orientaran a los trabajadores de nuevo ingreso, esta misma obligación tendrán los trabajadores del ramo para sus compañeros.

**ARTÍCULO 58.**-La seguridad en el trabajo es un factor importante que amerita una verdadera preparación de toda persona que preste sus servicios en el Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro, deberá ponerse especial atención de parte de los empleados para evitar que sucedan accidentes:

I. El que trabaja practicando las reglas de seguridad es una persona que manifiesta haber adquirido educación para el trabajo.

II. Cada accidente que ocurra debe ser cuidadosamente investigado por el superior jerárquico hasta cerciorarse de las causas que lo originaron, adoptándose las medidas convenientes para evitar una repetición.

III. En caso de incendio o cualquier otro siniestro, todo el personal de la negociación está obligado a prestar sus servicios por el tiempo necesario.

IV. Todos los empleados y trabajadores del Municipio tienen la obligación de informar inmediatamente a su superior de cualquier defecto que noten en la maquinaria, vehículos o aditamentos que utilicen para el desarrollo de su trabajo.

V. Todos los empleados y trabajadores del Municipio deben saber en qué lugar se encuentra el equipo contra incendio con que cuenta, para usarlo en caso de siniestro.

VI. Cuando se tenga alguna duda respecto al significado de las reglas de seguridad, los trabajadores deben ocurrir a sus jefes inmediatos para que les de la interpretación correcta de las mismas.

VII. No deberá usarse agua para extinguir llamas producidas por corrientes eléctricas, en este caso, se usaran extinguidores de tetra cloruro de carbono.

VIII. En el manejo de gasolina o cualquier otra sustancia inflamable o explosiva no deben usarse guantes de calor en o cerca de los lugares en donde se están usando o almacenando.

IX. En el trabajo que así lo amerite no deben usarse anillos, corbatas y otros objetos en las manos o puños, que por el contacto con maquinaria puedan ocasionar accidentes, Igualmente están obligados a reportar a su superior jerárquico cualquier accidente por leve que sea.

X. Igualmente están obligados a reportar a su superior jerárquico cualquier accidente por leve que sea.

XI. No debe ponerse en movimiento, cualquier maquina, conectar corriente eléctrica, gas, vapor, aire o agua, sin antes cerciorarse que ninguna persona esté en peligro.

XII. Antes de quitar cualquier válvula, pieza o tubo que pueda estar bajo presión, los trabajadores deben cerciorarse de que la presión de la línea de que se trata ha sido suprimida.

XIII. Los tambores o cilindros se colocaran en la manera conveniente para evitar que pueda ocasionar un accidente.

XIV. Queda estrictamente prohibido encender fogatas dentro de las áreas de trabajo.

XV. La maquinaria nunca debe ser limpiada ni reparada al estar en movimiento.

XVI. Todo trabajador que haga labores de soldar deberá desarrollar su trabajo con la precaución necesaria, las personas que se encuentren alrededor de algún trabajador que este soldando nunca deberán dirigir la mirada al arco voltaico para evitar lesiones permanentes en la vista.

XVII. El martillo una de las herramientas más comunes a las que se les da muchas veces un uso impropio, es causa de un gran número de accidentes, hay diversos martillos y cada uno de ellos corresponde a determinada clase de trabajo, por tanto debe usarse el martillo adecuado para cada trabajo.

XVIII. Nunca deben tirarse herramientas ni materiales para que las cojan en el aire algún compañero, deben entregarse en las manos o colocarse en alguna cosa apropiada para conducirlos.

XIX. Al levantar una pieza pesada entre varias personas, deben ponerse de acuerdo entre si antes de hacer algún esfuerzo, debe cogerse la pieza firmemente antes de levantarla, ninguno debe tratar de levantarla sin antes notificar a las demás personas a fin de que el esfuerzo resulte simultaneo obedeciendo a la voz de mando del que dirige la maniobra.

XX. Nunca debe ponerse en marcha el motor de un vehículo dentro de un garaje sin ventilación, por que los gases de escape son nocivos, debe haber suficiente aire para que se escape el monóxido de carbono que no tiene olor porque es difícil notar su presencia.

XXI. EL Municipio adoptara las mediadas necesarias para prevenir accidentes, siniestros, cortos circuitos y proteger las transmisiones, bandas, poleas, etc.

XXII. Como medida de seguridad y de acuerdo con lo que al respecto establece la Ley Federal del Trabajo, el Municipio proporcionara a sus trabajadores sin costo alguno, el equipo de seguridad que a su juicio estime necesario, de acuerdo con el trabajo que se desempeñe, quedando obligados los trabajadores a hacer buen uso del mismo y cuidar de su conservación.

El trabajador que incurra en la inobservancia de estas disposiciones será sancionado en los términos del artículo 51 inciso c), de este reglamento.

**ARTÍCULO 59.**-Respecto a las mujeres y los menores de 16 años quedan prohibidos los trabajos especificados en la Ley Federal del Trabajo.

## CAPÍTULO XVI

### PRIMEROS AUXILIOS

**ARTÍCULO 60.**-En caso de accidentes, los trabajadores quedan obligados a dar inmediatamente de que ocurra, aviso a su jefe inmediato y/o emergencias para que se impartan los primeros auxilios utilizando el equipo o botiquín de emergencia y se procederá en términos de ley.

**ARTÍCULO 61.**-Los trabajadores del Municipio recibirán teóricamente y prácticamente instrucciones para prestar primeros auxilios.

## CAPÍTULO XVII

### USO DE ASIENTOS Y SILLAS

**ARTÍCULO 61.**-Cuando lo permita la naturaleza de las labores que desempeñan los trabajadores del Municipio, se mantendrá a su disposición un número suficiente de sillas, las cuales conservaran y restituirán en buen estado los trabajadores, si por el trabajo desempeñado no pueden posteriormente disponer de ellas.

## CAPÍTULO XVIII

### DEL SERVICIO MEDICO

**ARTÍCULO 62.**-El Municipio otorgara los servicios médicos de forma directa y canalizara los casos con los médicos, clínicas, hospitales y farmacias con la finalidad de que el trabajador tenga la tranquilidad respecto a su salud, gozando de este beneficio todo el personal.

**ARTÍCULO 63.**-El Municipio para todos los efectos del artículo inmediato anterior entenderá como beneficiario para los servicios médicos contratados, los siguientes:

- a). El trabajador soltero: Padres únicamente si dependen económicamente del trabajador.
- b). El trabajador casado: Esposa e hijos menores de 18 años de edad y/o hijos que justifiquen estudios básicos.
- c). del trabajador en unión libre la concubina e hijos menores de 18 años de edad y los que se encuentren estudiando hasta los 21 años, siempre que acrediten el grado de estudios en que se encuentran.

**ARTÍCULO 64.**- Todos los trabajadores del Municipio, base, sindicalizados, de confianza y eventuales, deberán acudir sin excusa o pretexto, salvo caso de urgencia médica, al departamento de medicina laboral que tiene el municipio para tal efecto, quien atenderá lo concerniente a medicina general y de acuerdo al criterio del médico en turno este otorgar a el pase medico a las clínicas y/o Hospitales con quien el Municipio tenga celebrados convenios para la atención de los servicios de salud de segundo y tercer nivel de atención medica.

**ARTICULO 65.-** Siendo responsable el municipio del pago de los gastos médicos por concepto de hospitalización, farmacia, estudios etc., siempre que estos estén apegados los requisitos y al procedimiento señalado que se establece en el artículo 28 del contrato colectivo de trabajo en vigor firmado entre el Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro y el sindicato de trabajadores del Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro.

Servicios médicos se contabilizaran como se menciona con anterioridad, siempre y cuando, sea generado en la Clínica Médica contratada por el Municipio y el procedimiento autorizado para tal efecto, de lo contrario el Municipio no observara ningún gasto erogado por el trabajador en clínicas o establecimientos de salud no afiliados al Municipio.

**ARTÍCULO 66.-**Las incapacidades por riesgo de trabajo y/o enfermedades por riesgo de trabajo serán cubiertas al 100% por el Municipio.

**ARTÍCULO 67.-**Las incapacidades por enfermedad serán cubiertas en términos del artículo 51 fracción III de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

**ARTÍCULO 68.-**En los casos de maternidad serán cubiertas sus incapacidades al 100%, siempre y cuando, su antigüedad sea mayor a 12 meses laborando para el Municipio; en un 60% cuando la antigüedad sea de 6 a 12 meses y del 40% si es menor de 6 meses.

## CAPÍTULO XIX

### RIESGOS DE TRABAJO

**ARTÍCULO 69.-**Por riesgos de trabajo se entenderá a los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

**ARTÍCULO 70.-**Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de este aquel.

**ARTÍCULO 71.**-Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

**ARTÍCULO 72.**-El Municipio es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a lo dispuesto en el presente reglamento y las leyes aplicables a la materia.

Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que indique el presente reglamento y las leyes correspondientes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.

**ARTÍCULO 73.**-En caso de accidentes de trabajo, el trabajador o compañero de trabajo, deberá dar aviso inmediato a su jefe más cercano a fin de que el accidentado reciba atención médica, el mismo procedimiento se seguirá cuando algunos de los trabajadores, durante la jornada de trabajo sufran como consecuencia una enfermedad por cuestiones de trabajo.

**ARTÍCULO 74.**-El Municipio proporcionara a sus trabajadores cuando por el tipo de labores lo necesite, equipo de seguridad para evitar accidentes de trabajo, quedando obligado el trabajador a utilizar dicho equipo de seguridad.

**ARTÍCULO 75.**-Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las que determine la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 76.**-Cuando por causa de un riesgo de trabajo imputable al municipio se produzca una:

- a). Incapacidad temporal.
- b). Incapacidad permanente parcial.
- c). Incapacidad permanente total.
- d). La muerte.

Se estará a lo dispuesto por el Título IX, de la Ley federal del Trabajo de aplicación supletoria al Título Noveno de la ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Querétaro.

**ARTÍCULO 77.**-Incapacidad temporal es la perdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

**ARTÍCULO 78.**-Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

**ARTÍCULO 79.**-Incapacidad permanente total es la perdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

**ARTÍCULO 80.**-Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo por causa imputable al Municipio tendrán derecho a:

1.- Asistencia médica y quirúrgica.

2.- Rehabilitación.

3.- Hospitalización, Medicamentos y material de curación, Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, cuando el caso lo requiera en las clínicas y hospitales con quien el municipio tenga convenio vigente celebrado.

4.- Las indemnizaciones que conforme a la Ley de los Trabajadores del Estado Querétaro, al Contrato Colectivo de Trabajo en Vigor y a la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria establezcan.

**ARTÍCULO 81.**-El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

I.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.

II.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.

III.- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por si solo o de acuerdo con otra persona.

IV.- Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

V.- Las análogas igualmente graves que sean ocasionadas por el trabajador o por su negligencia e irresponsabilidad dentro de su jornada de trabajo.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

**ARTÍCULO 82.**-No será responsabilidad del Municipio y en consecuencia este se libera de cualquier obligación por riesgo de trabajo si:

a). el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo.

b). el accidente ocurre por torpeza o negligencia del trabajador.

c).- el accidente es causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

82 bis. – para el caso de que el H. Ayuntamiento de Pedro Escobedo, realice convenio de Inscripción con el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Seguridad Social será proporcionada por dicho Instituto de Seguridad Social.

## CAPÍTULO XX

### COMISIONES MIXTAS

**ARTÍCULO 83.**-Las Comisiones Mixtas tendrán como objeto proporcionarle al trabajador la oportunidad de escalar a puestos superiores que les permitan elevar su nivel de vida y en consecuencia su productividad y profesionalismo dentro de la Administración Pública Municipal, actualizando los conocimientos y habilidades en su actividad.

Así mismo hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y pliegos a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo.

**ARTÍCULO 84.**-Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que constarán de tres representantes de las autoridades públicas y tres de representación sindical, los cuales deberán reunir los siguientes requisitos:

1.- Comprobar que quienes capacitaran o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama o actividad en que impartirán sus conocimientos.

2.- Acreditar satisfactoriamente, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento.

3.-No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3 Constitucional.

**ARTÍCULO 85.**-Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento formularan programas de acuerdo a las necesidades de cada dependencia o varias de ellas, observando siempre los siguientes objetivos:

1.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle capacitación sobre la ampliación de nuevas formas de trabajo.

II.- Preparar al trabajador que le corresponda ocupar una vacante, o puesto de nueva creación, o cargo de confianza.

III.- Incrementar la eficiencia y en general mejorar las aptitudes del trabajador.

**ARTÍCULO 86.-**Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, tendrán las siguientes facultades

I.- Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento.

II.- Nombrar directores de los centros de capacitación y adiestramiento.

III.- Vigilar que quienes impartan la capacitación y el adiestramiento, estén preparados profesionalmente en las ramas o actividad en que impartan sus conocimientos.

IV.- Gestionar ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje el registro de las constancias respectivas de los conocimientos impartidos a los trabajadores.

**ARTÍCULO 87.-**Las dependencias pondrán a disposición de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, las instalaciones, mobiliario y el personal docente y administrativo necesario para cumplir con los programas que las mismas formulen.

**ARTÍCULO 88.-**La capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que desee capacitarse en actividades distintas a las de su dependencia o departamento, en cuyo supuesto la capacitación se realizara fuera de la jornada de trabajo.

**ARTÍCULO 89.-**Los trabajadores a quienes se les impartan la capacitación o adiestramiento están obligados a:

I.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.

II.- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento y cumplir los programas respectivos.

III.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitud que sean requeridos.

**ARTÍCULO 90.-**La Comisión de Capacitación y Adiestramiento vigilara que se expida a los trabajadores constancia escrita de la capacitación adquirida, debiendo enviar copia a la Oficialía Mayor, dependencia encargada del control del personal.

**ARTÍCULO 91.-**La capacitación y adiestramiento será voluntaria para el trabajador, se le podrá exigir solo en caso de ineficiencia en el cargo que

desempeña, previa comprobación, o por cambios en los sistemas y programas de trabajo.

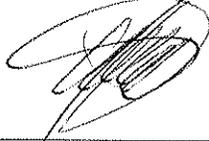
## CAPÍTULO XXI

### VIGENCIA

**ARTICULO 92.**-El presente Reglamento Interior de Trabajo, entrara en vigor y empezara a surtir efectos en el momento en que quede debidamente depositado en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Querétaro y se podrá solicitar que del mismo se subsanen las omisiones o se revisen sus disposiciones cuando haya modificaciones substanciales del Convenio Laboral celebrado con el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro, el cual deberá ser fijado en lugar visible dentro del H. Ayuntamiento de conformidad con lo establecido en el artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo.

Leído que fue el presente Reglamento Interior de Trabajo del Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro mismo que se integra de 39 fojas útiles por una de sus caras; las partes que intervienen en el lo firman a los 24 días del mes de Abril de dos mil quince, quedándose una copia del mismo ambas partes del que fuera depositado ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Querétaro.

"EL MUNICIPIO"



---

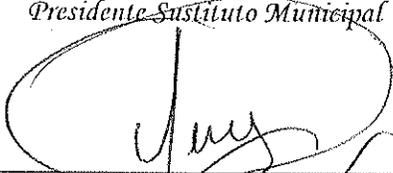
**C. MARIA DE LOS ANGELES  
TISCAREÑO VILLAGRAN**  
*Presidente Sustituto Municipal*

"EL SINDICATO"



---

**C. ARTURO GARCIA DE JESUS**  
*Secretario General*



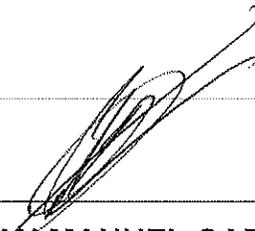
---

**ING. LUIS ARTURO LOPEZ MENDOZA**  
*Sindico Municipal*



---

**LIC. GILBERTO FAUSTO ZORRILLA  
QUIROZ**  
*Secretario del H. Ayuntamiento*



---

**C. JUAN MANUEL CARDADOR  
MARTÍNEZ**  
*Secretario de Hacienda*



---

**C. DORA MARIA CUELLAR VEGA**  
*Secretaria de Organización*



---

**C.P. FELIPE LEONCIO OLVERA  
ALVARADO**  
*Encargado de las Finanzas Públicas Municipales*