

Artículo 2º. Todos los trabajadores que presten sus servicios para cualquiera de las áreas de la Presidencia Municipal, están obligados a conocer del contenido del presente reglamento, y a cumplirlo en todas sus partes.

Artículo 3º. Los trabajadores de la Presidencia Municipal se clasifican en:

- I. Trabajadores de base
- II. Trabajadores de confianza
- III. Trabajadores temporales; y,
- IV. Trabajadores interinos.

Artículo 4º. Es trabajador de base aquél que presta sus servicios en actividades o puestos cuya materia de trabajo sea permanente. Es trabajador temporal el que desempeña su trabajo a tiempo fijo u obra determinada. Es trabajador interino el que hace suplencias.

El trabajo se entenderá prorrogado mientras perdure la causa que lo motivó.

Artículo 5º. Son trabajadores de confianza los que realizan trabajos de dirección, inspección, fiscalización y control, cuando tengan carácter general, siendo entre otros: el Secretario del H. Ayuntamiento, el Secretario Particular, el Tesorero, el Oficial Mayor, los directores y subdirectores de las áreas, coordinaciones y jefaturas que integran la administración centralizada, los titulares de los órganos de gobierno o administración de las entidades paramunicipales.

Artículo 6º. Para los efectos del presente reglamento deberá entenderse como dependencia a cada una de las áreas que conforman la Presidencia Municipal, tales como la Secretaria del H. Ayuntamiento, Oficialía Mayor, la Contraloría Interna, Sistema Municipal de Cultura y Atención a la Juventud y las diferentes direcciones o departamentos existentes.

CAPÍTULO II DEL INGRESO DEL PERSONAL

Artículo 7º. Tratándose del personal de confianza, podrán ocuparse en el servicio público todas aquellas personas que acrediten tener la capacidad laboral y el perfil para desempeñar el puesto al que aspiran.

Artículo 8º. Para personal sindicalizado, solo podrán ingresar al servicio de la Presidencia aquellas personas que reúnan los requisitos establecidos en las Condiciones Generales de Trabajo que tiene celebrado la Presidencia con el sindicato de trabajadores “Yahhiu Degno” y el sindicato de trabajadores “Luis Cortazar y Rábago”, en conjunto con el H. Ayuntamiento.

Artículo 9º. La Presidencia Municipal expedirá al trabajador de confianza contratado el nombramiento que le corresponda, debidamente firmado por el Presidente Municipal, y a los demás trabajadores del municipio se realizará un aviso de alta, en el que se registrarán los datos personales del trabajador, el tipo de contrato, puesto, salario y adscripción; este aviso será registrado por la Oficialía Mayor y será firmado por el Oficial Mayor, previa autorización del Presidente Municipal.

De igual forma se expedirá credencial de trabajo con fotografía impresa, que lo acredite como empleado o servidor público de esta dependencia, misma que es obligatoria su portación para tener acceso a las áreas de trabajo.

CAPÍTULO III HORARIO DE TRABAJO

Artículo 10. Los trabajadores que desempeñan sus labores dentro de las oficinas, deberán presentarse y estar en su lugar de trabajo a las 8:00 horas, concediéndose 15 minutos como tolerancia después de la hora señalada y registrando como hora de salida a las 15:00 horas.

El registro de asistencia entre los dieciséis y treinta minutos siguientes a la hora de entrada, se considera como retardo y por cada tres retardos se considera como falta injustificable.

Artículo 11. Cada dependencia o dirección podrá variar las jornadas de trabajo y su horario, sin exceder las máximas legales, dependiendo de las actividades que en cada una se realicen y de la atención que debe prestarse al público.

Artículo 12. Por circunstancias especiales se podrá variar el horario de trabajo en lo general, justificando la necesidad del mismo.

Artículo 13. La jornada diurna es la comprendida entre las seis y dieciocho horas del día; la jornada nocturna es entre las dieciocho horas y seis del día siguiente. Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues, en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

Artículo 14. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 15. Los trabajadores que laboren tiempo extraordinario, recibirán el pago de las horas extras laboradas, las cuales nunca podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana. Para que proceda el pago de dicho tiempo, debe mediar la orden expresa de su jefe

inmediato, que justifique la necesidad del mismo, así como la bitácora de la actividad que realizó.

Al personal sindicalizado se efectuará de acuerdo a lo pactado en las Condiciones Generales de Trabajo.

Artículo 16. Los trabajadores registrarán personalmente y sin excepción su hora de entrada y salida en el Programa SAHD o en su defecto en bitácora de control de asistencias, misma que será vigilada por cada director donde se lleve este control y esta será supervisada por la Oficialía Mayor cada mes.

Artículo 17. Será sancionado todo aquel trabajador que sea sorprendido checando la bitácora de asistencia de otro trabajador, o bien que utilice cualquier medio correctivo para alterarla o modificarla.

Artículo 18. Cuando el trabajador omita un registro de entrada o salida en el Programa SAHD o en bitácora correspondiente, deberá justificar dicha omisión a través de las boletas de solicitud de permisos por día o de horas que emite la Oficialía Mayor para tal efecto, dentro de las 24 horas siguientes a la omisión detectada.

Artículo 19. La Oficialía Mayor, supervisará periódicamente las oficinas para cerciorarse de la asistencia de los trabajadores responsabilizando a sus jefes inmediatos del personal que no se encuentre en su lugar, salvo que exista una causa justificada de su ausencia

En el primer supuesto se procederá a levantar acta administrativa por abandono de trabajo y aplicar las sanciones administrativas correspondientes.

Artículo 20. Los titulares de los departamentos de Servicios Municipales, Sistema Municipal de Seguridad Pública, y todas las demás direcciones, están obligados a remitir a la Oficialía Mayor a la mayor brevedad posible, los controles de asistencia para que se proceda a realizar los descuentos correspondientes o en su caso el pago de tiempo extraordinario.

CAPÍTULO IV DE LOS DÍAS DE DESCANSO

Artículo 21. Por cada cinco días de trabajo, disfrutará el trabajador, por lo menos, de un día de descanso con goce de salario íntegro, procurando que esos días sean el sábado y el domingo, a excepción de los departamentos o áreas de Obras Públicas, Mercados Municipales, Fiscalización, Servicios Municipales, Sistema Municipal de Seguridad Pública, Sistema Municipal de Cultura y Atención a la Juventud, Rastro Municipal, Ecología, Cultura Física y

Deporte, quienes por cada seis días de trabajo, descansarán solamente un día procurando que esos días sean el sábado o el domingo.

Artículo 22. Los días de descanso obligatorio serán:

- I. El 1º. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. 1º. de mayo;
- V. 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. 1º. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. 25 de diciembre;
- IX. Se comprenden también los días señalados en las Condiciones Generales de Trabajo, para el personal sindicalizado; y,
- X. Los demás que señale el calendario oficial.

Artículo 23. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso semanal u obligatorio. Si se quebranta esta disposición, se pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 24. Las madres trabajadoras que se encuentren dentro de los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.

Artículo 25. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación;
- II. Disfrutarán de un descanso de cuarenta y dos días anteriores a la fecha aproximada que se fije para el parto y cuarenta y dos días posteriores al parto. El primer período de descanso se

prorrogará por el tiempo necesario si se encuentran imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo;

En caso de nacimiento prematuro del hijo, el período de descanso previo al parto se acumulará al descanso posterior al mismo, a efecto de completar noventa días.

III. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso de la madre podrá prolongarse hasta por 15 días más posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

En el supuesto de que se presente autorización de médicos particulares, esta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

IV. Durante el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia.

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II de este artículo, percibirá el salario íntegro. En los casos de prórroga a que se refiere la misma fracción, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. Tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban, computándose en su antigüedad los períodos de descanso y la prórroga si la hubo.

VII. Tendrá derecho la trabajadora a regresar al puesto que desempeñaba, siempre y cuando no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

VIII. En caso de adopción de un infante, la madre trabajadora disfrutará de un descanso de 42 días con goce de sueldo posteriores al día en que lo reciba.

Artículo 26. El padre trabajador tendrá derecho a disfrutar de una licencia con goce de sueldo, de cinco días hábiles, en los siguientes casos:

- I.** Por el nacimiento de un hijo; y,
- II.** Por la adopción de un menor.

Artículo 27. El período de licencia con goce de sueldo del padre trabajador será ampliado a quince días, en los siguientes casos:

- I.** Por el nacimiento de un hijo que derive de un parto prematuro;
- II.** El menor presente problemas de discapacidad al nacer;

III. Por pérdida del producto durante el estado de gestación o dentro de los cinco días posteriores a su nacimiento;

IV. Por parto múltiple; y

V. Por enfermedad o accidente que ponga en grave peligro la vida, o que cause la muerte de sus menores hijos o de la madre de éstos.

En el caso del derecho tutelado en la fracción II del artículo 26 y de la fracción V de éste artículo, el mismo se extenderá a las madres trabajadoras.

CAPÍTULO V DE LAS VACACIONES

Artículo 28. Por cada seis meses de trabajo consecutivo, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones de 10 días hábiles continuos con goce de sueldo íntegro; y por ningún motivo se podrá disfrutar de dos períodos vacacionales consecutivos al año.

Las vacaciones de diciembre (excepto 25 de diciembre y 1 de enero) y Semana Santa (excepto jueves y viernes santo), están incluidas dentro del período vacacional que menciona el párrafo anterior.

Las vacaciones no podrán sustituirse con una remuneración.

Artículo 29. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumplan seis meses de servicio, el trabajador tendrá derecho al pago de la parte proporcional que le corresponda por concepto de vacaciones.

Artículo 30. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro de los cuatro siguientes meses de que se generó el derecho, pues en caso contrario, las mismas se perderán en perjuicio del trabajador y en caso del personal sindicalizado, se disfrutará de ese derecho en los seis meses siguientes.

Artículo 31. La solicitud del período vacacional deberá ser remitida a la Oficialía Mayor, con una anticipación máxima de 10 días, debidamente firmada por el titular del departamento o jefe inmediato, en el que se señalará la fecha de inicio y terminación, así como el número de días que comprende

Artículo 32. Los trabajadores recibirán de la Presidencia el pago de una prima vacacional de por lo menos el 30% sobre el sueldo o salario que les corresponda durante su período vacacional. Al personal sindicalizado se realizará conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo.