

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARA EL MUNICIPIO DE TASQUILLO,  
HIDALGO.**

EL CIUDADANA **PROFESORA MIRIAM RAMÍREZ MENDOZA PRESIDENTE  
CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE TASQUILLO, ESTADO DE HIDALGO Y LA  
H. ASAMBLEA**, A LOS TRABAJADORES DEL MISMO HACE SABER:

QUE EL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE TASQUILLO, HIDALGO QUE  
PRESIDE, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 115 FRACCIONES II, III INCISO  
H) DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 115  
DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA PARA EL ESTADO DE HIDALGO, 2, 3, 7 Y 60  
FRACCIÓN I, DE LA LEY ORGÁNICA MUNICIPAL PARA EL ESTADO DE HIDALGO Y  
EN SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL H. AYUNTAMIENTO NÚMERO 002 DE FECHA 10  
DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2016, APROBÓ EL SIGUIENTE:

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARA EL MUNICIPIO DE TASQUILLO,  
HIDALGO.**

## **CAPÍTULO I**

### **DE SU OBJETO Y APLICACIÓN.**

**ARTÍCULO 1.-** DAR A CONOCER LAS DISPOSICIONES DE ESTE REGLAMENTO QUE RIGEN LAS CONDICIONES Y RELACIONES DEL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS AL MUNICIPIO DE TASQUILLO, HIDALGO, PARA SU OBSERVANCIA OBLIGATORIA CUALQUIERA QUE SEA SU CONTRATACIÓN Y RELACIÓN DE MANDO.

**ARTÍCULO 2.-** A FALTA DE DISPOSICIÓN EXPRESA EN EL CONTENIDO DEL PRESENTE REGLAMENTO, SE APLICARA SUPLETORIAMENTE LO DISPUESTO EN LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS GOBIERNOS ESTATAL Y MUNICIPAL ASÍ COMO DE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE HIDALGO.

**ARTÍCULO 3.-** PARA LOS EFECTOS DE ESTE REGLAMENTO SE ENTIENDE POR:

I. MUNICIPIO.- AL MUNICIPIO DE TASQUILLO, HIDALGO;

II. H AYUNTAMIENTO.- UNIDAD JURÍDICO ADMINISTRATIVA Y EJECUTIVA

III. TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS.- A TODO EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS AL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE TASQUILLO CUALQUIERA QUE FUERE SU RELACIÓN LABORAL.

IV FUNCIONARIOS.- AL PERSONAL DE CONFIANZA QUE PRESTA SUS SERVICIOS AL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE TASQUILLO.

V. TRABAJADORES INTERINOS.- AQUELLOS CUYA RELACIÓN SE DA POR TIEMPO DETERMINADO YA QUE TIENE POR OBJETO LA SUSTITUCIÓN TEMPORAL DE ALGÚN TRABAJADOR;

VI. TRABAJADORES EVENTUALES.- QUE NO GOZAN DE UNA SITUACIÓN FIJA EN LA PLANTILLA DE TRABAJADORES DEL H. AYUNTAMIENTO PUES TIENEN POR OBJETO EL DESEMPEÑO DE UNA OBRA DETERMINADA, O SON CONTRATADOS POR UN TIEMPO DETERMINADO (EMPLEOS TEMPORALES).

VII. PARA LOS EFECTOS DE ESTE REGLAMENTO NO SE CONSIDERARÁN SERVIDORES PÚBLICOS A LAS PERSONAS SUJETAS A UN CONTRATO CIVIL O MERCANTIL.

**ARTÍCULO 4.-** LOS FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES VIGILARÁN LA DEBIDA OBSERVANCIA DE ESTE REGLAMENTO, DICTANDO LOS PRIMEROS EN TÉRMINOS COMEDIDOS LAS ÓRDENES E INSTRUCCIONES QUE CORRESPONDAN, SIN ACTITUDES OFENSIVAS PARA LA DIGNIDAD DE SUS SUBALTERNOS, CON LA CLARIDAD Y FIRMEZA QUE DEMANDE LA DISCIPLINA, ASÍ COMO LA ATENCIÓN DE LOS SERVICIOS Y EL DESPACHO DE LOS ASUNTOS DE SU COMPETENCIA.

## **CAPÍTULO II**

### **DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

**ARTÍCULO 5.-** LA RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE EL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE TASQUILLO, HIDALGO Y SUS TRABAJADORES SE ENTIENDE ESTABLECIDA MEDIANTE NOMBRAMIENTO, CONTRATO O POR CUALQUIER OTRO ACTO QUE TENGA COMO CONSECUENCIA LA PRESTACIÓN PERSONAL, SUBORDINADA DEL SERVICIO Y LA PERCEPCIÓN DE UN SUELDO.

**ARTÍCULO 6.-** LOS NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS DEBERÁN CONTENER:

I. NOMBRE, NACIONALIDAD, SEXO, ESTADO CIVIL Y DOMICILIO, PERFIL PROFESIONAL;

II. EL CARÁCTER DEL NOMBRAMIENTO Y CONTRATO, SEGÚN SEA: INTERINO, CONDICIONAL, POR TIEMPO FIJO O POR OBRA DETERMINADA, EN CONSIDERACIÓN AL PERIÓDICO DE LA ADMINISTRACIÓN.

III. EL LUGAR EN QUE PRESTARA SUS SERVICIOS

**ARTÍCULO 7.-** EL NOMBRAMIENTO Y CONTRATO ACEPTADO OBLIGA A CUMPLIR CON LOS DEBERES INHERENTES AL MISMO Y A LOS QUE SEAN CONFORME A LA LEY, AL USO Y LA BUENA FE.

**ARTÍCULO 8.-** LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE ACUERDO CON LA DURACIÓN DE SUS RELACIONES DE TRABAJO PUEDEN SER: POR TIEMPO U OBRA DETERMINADA O POR TIEMPO INDETERMINADO.

**ARTÍCULO 9.-** DE ACUERDO A LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS GOBIERNOS ESTATAL Y MUNICIPAL ASÍ COMO DE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE HIDALGO SON TRABAJADORES DE BASE LOS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN FUNCIONES OPERATIVAS DE CARÁCTER MANUAL, MATERIAL, ADMINISTRATIVO, TÉCNICO, PROFESIONAL O DE APOYO, REALIZANDO TAREAS ASIGNADAS POR SUS SUPERIORES O DETERMINADAS EN LOS MANUALES INTERNOS DE PROCEDIMIENTOS O GUÍAS DE TRABAJO.

**ARTÍCULO 10.-** DE ACUERDO A LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS GOBIERNOS ESTATALES Y MUNICIPALES, ASÍ COMO DE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE HIDALGO,

SE ENTIENDE POR TRABAJADORES DE CONFIANZA:

- I. AQUÉLLOS CUYO NOMBRAMIENTO O EJERCICIO DEL CARGO REQUIERA DE LA INTERVENCIÓN DIRECTA DEL TITULAR DE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA O DEL ÓRGANO DE GOBIERNO;
- II. LOS MIEMBROS DE LOS CUERPOS DE SEGURIDAD Y DE POLICÍA PREVENTIVA MUNICIPAL; DELEGADOS, SUBDELEGADOS Y ALCALDES; EL

SECRETARIO DE LA PRESIDENCIA MUNICIPAL Y LOS EMPLEADOS MUNICIPALES QUE REALICEN FUNCIONES DE DIRECCIÓN, FISCALIZACIÓN O VIGILANCIA, CONSIDERADOS COMO TALES EN EL CATÁLOGO DE PUESTOS QUE FORMULE CADA PRESIDENTE MUNICIPAL.

- III. AQUÉLLOS QUE TENGAN ESA CALIDAD EN RAZÓN DE LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑEN Y NO DE LA DESIGNACIÓN QUE SE DÉ AL PUESTO.

**ARTÍCULO 11.-** PARA LOS EFECTOS DEL ARTÍCULO ANTERIOR Y LA DEBIDA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE CONFIANZA, SE ENTENDERÁN COMO FUNCIONES DE:

I. DIRECCIÓN: AQUÉLLAS QUE EJERZAN LOS SERVIDORES PÚBLICOS RESPONSABLES DE CONDUCIR LAS ACTIVIDADES DE LOS DEMÁS, YA SEA EN TODA UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA O EN ALGUNA DE SUS ÁREAS O UNIDADES ADMINISTRATIVAS;

II. INSPECCIÓN, VIGILANCIA, AUDITORÍA Y FISCALIZACIÓN: AQUÉLLAS QUE SE REALICEN A EFECTO DE CONOCER, EXAMINAR, VERIFICAR, CONTROLAR O SANCIONAR LAS ACCIONES A CARGO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS O DE SUS DEPENDENCIAS O UNIDADES ADMINISTRATIVAS;

III. ASESORÍA: LA ASISTENCIA TÉCNICA O PROFESIONAL QUE SE BRINDE MEDIANTE CONSEJOS, OPINIONES O DICTÁMENES, A LOS TITULARES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS O DE SUS DEPENDENCIAS Y UNIDADES ADMINISTRATIVAS;

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA: AQUÉLLAS QUE SE REFIEREN AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL;

V. PROTECCIÓN CIVIL: AQUÉLLAS QUE TENGAN POR OBJETO PREVENIR Y ATENDER A LA POBLACIÓN EN CASOS DE RIESGO, SINIESTRO O DESASTRE;

VI. REPRESENTACIÓN: AQUÉLLAS QUE SE REFIEREN A LA FACULTAD LEGAL DE ACTUAR A NOMBRE DE LOS TITULARES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS O DE SUS DEPENDENCIAS; Y

VII. MANEJO DE RECURSOS: AQUÉLLAS QUE IMPLIQUEN LA FACULTAD LEGAL O ADMINISTRATIVA DE DECIDIR O DETERMINAR SU APLICACIÓN O DESTINO.

### **CAPITULO III**

#### **DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 12.-** LOS TRABAJADORES DEL H. AYUNTAMIENTO DE TASQUILLO, HIDALGO TIENEN DERECHO:

I.- A TODOS LOS DERECHOS Y PRESTACIONES QUE LES SEAN CONCEDIDOS POR LAS LEYES DE LA MATERIA;

II.- A QUE SE LES PROPORCIONEN INSTALACIONES, EQUIPOS, MATERIALES, HERRAMIENTAS, ÚTILES, PAPELERÍA Y CUANTO SEA NECESARIO PARA EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES;

III.- A SER TRATADOS CON LA DEBIDA CONSIDERACIÓN, SIN MALOS TRATOS DE PALABRA U OBRA;

IV.- A QUE SE LES PROPORCIONE EQUIPO ESPECIAL Y UNIFORME CUANDO SEA NECESARIO PARA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES; EN ESPECIAL A LAS ÁREAS DE SERVICIOS PÚBLICOS Y AGUA POTABLE.

V. A PERCIBIR UNA PRIMA VACACIONAL DEL 15% SOBRE LOS SALARIOS QUE CORRESPONDAN AL PERÍODO DE VACACIONES.

**ARTÍCULO 13.-** LAS TRABAJADORAS EN ESTADO DE GRAVIDEZ DISFRUTARÁN DE LICENCIA CON GOCE DE SUELDO ÍNTEGRO POR UN PERÍODO DE 90 DÍAS

NATURALES: 30 DÍAS ANTES DE LA FECHA PROBABLE DEL PARTO Y 60 DESPUÉS DE ÉSTE, O 45 ANTES Y 45 DESPUÉS DEL MISMO, A SU ELECCIÓN.

DURANTE EL PERÍODO DE LACTANCIA, QUE NO EXCEDERÁ DE SEIS MESES, LAS TRABAJADORAS TENDRÁN DOS DESCANSOS EXTRAORDINARIOS POR DÍA, DE MEDIA HORA CADA UNO PARA ALIMENTAR A SUS HIJOS.

**ARTÍCULO 14.-** LOS TRABAJADORES QUE TENGAN MÁS DE SEIS MESES CONSECUTIVOS DE SERVICIO, DISFRUTARÁN DE DOS PERÍODOS ANUALES DE VACACIONES, EL PRIMERO EN SEMANA SANTA Y EL SEGUNDO EN EL MES DE DICIEMBRE EN LAS FECHAS QUE SE SEÑALEN AL EFECTO; PERO EN TODO CASO SE DEJARÁN GUARDIAS PARA LA TRAMITACIÓN DE LOS ASUNTOS URGENTES, PARA LOS QUE SE UTILIZARÁN DE PREFERENCIA LOS SERVICIOS DE QUIENES NO TUVIEREN DERECHO A VACACIONES.

CUANDO UN TRABAJADOR NO PUDIERA HACER USO DE LAS VACACIONES EN LOS PERÍODOS SEÑALADOS, POR NECESIDADES DEL SERVICIO, DISFRUTARÁ DE ELLAS LOS DÍAS SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE HAYA DESAPARECIDO LA CAUSA QUE IMPIDIERA EL DISFRUTE DE SU DESCANSO, PERO EN NINGÚN CASO LOS TRABAJADORES QUE LABOREN EN PERÍODOS DE VACACIONES TENDRÁN DERECHO A DOBLE PAGO DE SUELDO.

**ARTÍCULO 15.-** DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO, LOS TRABAJADORES PODRÁN DESARROLLAR ACTIVIDADES, DE CAPACITACIÓN, DE ACUERDO A LOS PROGRAMAS RESPECTIVOS DE LA DEPENDENCIA, SIEMPRE Y CUANDO MEDIA AUTORIZACIÓN EXPRESA DEL TITULAR DEL ÁREA O DEPARTAMENTO DONDE DESEMPEÑEN SUS FUNCIONES, A FIN DE NO AFECTAR LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS.

**ARTÍCULO 16.-** ANUALMENTE, EL SECRETARIO MUNICIPAL, DARÁ A CONOCER EL CALENDARIO OFICIAL DE DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

**ARTÍCULO 17.-** EL SUELDO ES LA RETRIBUCIÓN QUE LA DEPENDENCIA DEBE PAGAR AL TRABAJADOR POR LOS SERVICIOS PRESTADOS.

**ARTÍCULO 18.-** SÓLO PODRÁN HACERSE RETENCIONES, DESCUENTOS O DEDUCCIONES AL SUELDO DE LOS TRABAJADORES POR CONCEPTO DE:

I. GRAVÁMENES FISCALES RELACIONADOS CON EL SUELDO;

II. DEUDAS CONTRAÍDAS CON LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS O DEPENDENCIAS POR CONCEPTO DE ANTICIPOS DE SUELDO, PAGOS HECHOS CON EXCESO, ERRORES O PÉRDIDAS DEBIDAMENTE COMPROBADOS;

III. CUOTAS DE APORTACIÓN A FONDOS PARA LA CONSTITUCIÓN DE COOPERATIVAS Y DE CAJAS DE AHORRO, SIEMPRE QUE EL TRABAJADOR HUBIESE MANIFESTADO PREVIAMENTE, DE MANERA EXPRESA, SU CONFORMIDAD;

IV. FALTAS DE PUNTUALIDAD O DE INASISTENCIA INJUSTIFICADAS;

V. PENSIONES ALIMENTICIAS ORDENADAS POR LA AUTORIDAD JUDICIAL;

VI. CUALQUIER OTRO CONVENIDO CON INSTITUCIONES DE SERVICIOS Y ACEPTADO POR EL TRABAJADOR.

**ARTÍCULO 19.-** TENDRÁN DERECHO A 9 DÍAS DE PERMISO CON GOCE DE SUELDO PARA FALTAR A SUS LABORES DURANTE TODO EL AÑO SIEMPRE Y CUANDO SEAN JUSTIFICADOS, ESTOS NO SERÁN CONSECUTIVOS.

**ARTÍCULO 20.-** PARA EFECTOS DEL ARTÍCULO ANTERIOR, EL INTERESADO DEBERÁ PRESENTAR CON AL MENOS 3 DÍAS DE ANTICIPACIÓN EL OFICIO DIRIGIDO AL DIRECTOR (A) DEL ÁREA CORRESPONDIENTE, EXPLICANDO LOS MOTIVOS DE DICHA SOLICITUD, QUIEN DEBERÁ CONTESTAR POR ESCRITO CONCEDIENDO O NEGANDO EL PERMISO, EN CASO DE CONSENTIR FIRMARÁ Y SELLARÁ PARA AUTORIZACIÓN, DE LO CUAL EL TRABAJADOR DEBERÁ HACER LLEGAR COPIA AL CONTRALOR MUNICIPAL Y LLENAR BITÁCORA DE CONTROL INTERNO, DE NO SOLICITAR EL PERMISO CON 3 DÍAS DE ANTICIPACIÓN NO SERÁ JUSTIFICABLE SALVO POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR.



**ARTÍCULO 21.-** SER TRATADOS EN FORMA ATENTA Y RESPETUOSA POR SUS SUPERIORES, IGUALES O SUBALTERNOS.

**ARTÍCULO 22.-** PARTICIPAR EN LOS PROGRAMAS CULTURALES, DEPORTIVOS Y DE RECREACIÓN QUE SE LLEVEN A CABO A FAVOR DE LOS TRABAJADORES.

**ARTÍCULO 23.-** ASISTIR A LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN QUE LES PERMITAN ELEVAR SUS CONOCIMIENTOS, APTITUDES Y HABILIDADES PARA PODER BRINDAR UN MEJOR SERVICIO.

**ARTÍCULO 24.-** LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A UN AGUINALDO ANUAL QUE ESTARÁ COMPRENDIDO EN EL PRESUPUESTO DE EGRESOS, EL CUAL DEBERÁ PAGARSE EN UN 50% ANTES DEL 15 DE DICIEMBRE Y EL OTRO 50% A MÁS TARDAR EL 15 DE ENERO Y QUE SERÁ EQUIVALENTE A 60 DÍAS DE SALARIO O LA PARTE PROPORCIONAL EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR HUBIERE PRESTADO SUS SERVICIOS MENOS DE 1 AÑO.

#### **CAPITULO IV**

#### **DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.**

**ARTÍCULO 25.-** LOS FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE TASQUILLO, HIDALGO ESTÁN OBLIGADOS A:

I.- ABSTENERSE DE EFECTUAR O PARTICIPAR EN EL CENTRO DE TRABAJO Y DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO EN ACTOS PROSELITISTAS.

II.- ABSTENERSE DE REALIZAR CONVIVIOS DENTRO DE HORARIOS Y LUGARES DE TRABAJO. DE SER ASÍ SE HARÁ ACREEDOR A LA SANCIÓN QUE SE ESTABLEZCA.

III.- CUBRIR LAS GUARDIAS QUE LES CORRESPONDAN CONFORME A LOS ROLES ESTABLECIDOS;

IV.- DESEMPEÑAR CON EFICACIA Y RESPONSABILIDAD LAS LABORES QUE LE FUERON ENCOMENDADAS, ASÍ COMO UTILIZAR EL TIEMPO LABORABLE SÓLO EN ACTIVIDADES PROPIAS DEL SERVICIO ENCOMENDADO;

V.- CONDUCIRSE CON PROBIDAD Y HONRADEZ EN EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES;

VI.- NO INCURRIR EN ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGO, INJURIAS O MALOS TRATOS EN CONTRA DE OTROS TRABAJADORES O DEMÁS PERSONAS QUE OCURRAN AL LUGAR DONDE PRESTAN SUS SERVICIOS;

VII.- OBEDECER LAS ÓRDENES E INSTRUCCIONES DE SUS SUPERIORES RELACIONADAS CON SUS LABORES;

VIII.-A PRESTAR AUXILIOS EN CASO Y EN CUALQUIER TIEMPO QUE SE NECESITE POR CAUSA DE DESASTRE NATURAL, SINIESTROS, RIESGOS INMINENTES PARA PERSONAS O PARA EL MUNICIPIO;

IX.- ACATAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS ADOPTADAS POR LA PRESIDENCIA PARA EVITAR RIESGOS DE TRABAJO;

X.- GUARDAR LA DEBIDA DISCRECIÓN DE LOS ASUNTOS QUE LLEGUEN A SU CONOCIMIENTO CON MOTIVO DE SU TRABAJO, EVITANDO REVELAR O DAR A CONOCER LOS ASUNTOS DE CARÁCTER PRIVADO O CONFIDENCIAL DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE TASQUILLO, HIDALGO.

XI.- ABSTENERSE DE ABANDONAR SU LUGAR DE TRABAJO, POR CUALQUIER MOTIVO NO AUTORIZADO;

XII.- A CUIDAR Y DAR EL USO ADECUADO A LOS BIENES Y HERRAMIENTAS QUE LE SEAN PROPORCIONADOS, PARA EL DESARROLLO DE SU TRABAJO; AL USO

OBLIGATORIO DEL UNIFORME CUANDO LE SEA SOLICITADO Y AL CUIDADO Y DEBIDO MANTENIMIENTO DEL PARQUE VEHICULAR.

XIII.-ACUDIR A LA SOLICITUD DE DIRECCIÓN DE CONTRALORÍA O DE SU DEPENDENCIA DE ADSCRIPCIÓN, A LA CAPACITACIÓN, EDUCACIÓN, EXÁMENES, O LAS DEMÁS ANÁLOGAS, QUE SE ESTABLEZCAN EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL.

XIV.- CUMPLIR CON LAS NORMAS O PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.

XV.- OBSERVAR BUENA CONDUCTA DENTRO Y FUERA DEL SERVICIO.

XVI.- CUMPLIR CON LOS REQUISITOS QUE PARA EFECTOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL SE SEÑALE;

XVII.- CUMPLIR CON LAS DEMÁS ANÁLOGAS QUE SEÑALEN LOS ORDENAMIENTOS DE LA MATERIA.

**ARTÍCULO 26.-** LOS FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE TASQUILLO, HIDALGO QUE TENGAN TRATO DIRECTO CON EL PÚBLICO EN GENERAL, LO HARÁN CON CORTESÍA, OPORTUNIDAD, CLARIDAD Y EXACTITUD EN LA INFORMACIÓN QUE DEBAN PROPORCIONARLE AL SOLICITANTE, ADEMÁS DE OBSERVAR UNA PRESENTACIÓN ADECUADA Y UNA VESTIMENTA DECOROSA APROPIADA AL CARGO DE FUNCIONARIO PÚBLICO QUE SE DESEMPEÑA.

**ARTÍCULO 27.-** LOS TRABAJADORES QUE POR SU NEGLIGENCIA SEAN RESPONSABLES DE LA PÉRDIDA O DETERIORO DE LAS HERRAMIENTAS, INSTRUMENTOS, EQUIPO O MOBILIARIO QUE UTILICE PARA LA EJECUCIÓN DE SU TRABAJO DURANTE EL LAPSO DE SU JORNADA DARÁN ORIGEN A LA REPOSICIÓN, LA REPARACIÓN O EL ACONDICIONAMIENTO DE LOS MISMOS. SI EL TRABAJADOR NO PUEDE EFECTUAR LA REPARACIÓN O ACONDICIONAMIENTO ADECUADOS, EL MUNICIPIO LE DESCONTARÁ EL IMPORTE DEL GASTO QUE ORIGINE POR TALES CONCEPTOS.

**ARTÍCULO 28.-** TODO TRABAJADOR DEBE REGISTRAR SU ENTRADA POR EL MEDIO CORRESPONDIENTE Y ABSTENERSE DE HACERLO POR OTRA PERSONA, DE LO CONTRARIO SERÁ ACREEDOR A UNA SANCIÓN;

**ARTICULO 29.-** PORTAR EL UNIFORME QUE LES HAYA SIDO ASIGNADO, ASÍ COMO EL GAFETE OFICIAL QUE LO IDENTIFIQUE (DICHO UNIFORME SERÁ ADQUIRIDO POR EL PERSONAL).

**ARTICULO 30.-** ASISTIR PUNTUALMENTE A SUS LABORES Y NO FALTAR SIN CAUSA JUSTIFICADA O SIN PERMISO. EN CASO DE ALGÚN ACCIDENTE O CAUSA DE FUERZA MAYOR, EL TRABAJADOR DEBERÁ COMUNICAR AL DIRECTOR DEL ÁREA EN QUE PRESTA SUS SERVICIOS, ASÍ MISMO A LA CONTRALORÍA MUNICIPAL POR MEDIO DE OFICIO, LA CAUSA DE LA MISMA DENTRO DE LAS 24 HORAS SIGUIENTES AL MOMENTO EN QUE DEBIÓ HABERSE PRESENTADO A TRABAJAR Y NO DAR AVISO, HARÁ PRESUMIR QUE LA FALTA FUE INJUSTIFICADA.

**ARTÍCULO 31.-** DESEMPEÑAR SUS LABORES CON LA INTENSIDAD, CALIDAD, CUIDADO Y ESMERO APROPIADOS, SUJETÁNDOSE A LAS INSTRUCCIONES DE SUS SUPERIORES JERÁRQUICOS Y A LO DISPUESTO POR LAS LEYES Y REGLAMENTOS RESPECTIVOS.

**ARTÍCULO 32.-** EVITAR LA EJECUCIÓN DE ACTOS QUE PONGAN EN PELIGRO SU SEGURIDAD, LA DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO O LA DE TERCERAS PERSONAS, ASÍ COMO LA DE LAS INSTALACIONES O LUGARES EN DONDE DESEMPEÑE SU TRABAJO.

**ARTÍCULO 33.-** PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA MEJORAR SU PREPARACIÓN Y EFICIENCIA.

**ARTÍCULO 34.-** MANEJAR APROPIADAMENTE LOS DOCUMENTOS, CORRESPONDENCIA, VALORES, EQUIPO Y EFECTOS QUE SE LES CONFÍEN CON MOTIVO DE SUS LABORES Y NO SUSTRALERLOS DE SU LUGAR DE TRABAJO.

**ARTÍCULO 35.-** TRATAR CON CUIDADO Y CONSERVAR EN BUEN ESTADO EL EQUIPO, MOBILIARIO Y ÚTILES QUE SE LES PROPORCIONEN PARA EL DESEMPEÑO

DE SU TRABAJO Y NO UTILIZARLOS PARA OBJETO DISTINTO AL QUE ESTÁN DESTINADOS E INFORMAR, INVARIABLEMENTE, A SUS SUPERIORES INMEDIATOS DE LOS DEFECTOS Y DAÑOS QUE AQUÉLLOS SUFRAN TAN PRONTO COMO LOS ADVIERTAN.

**ARTÍCULO 36.-** PARA EFECTOS DE COMISIÓN EL TRABAJADOR DEBERÁ DE SOLICITAR EL FORMATO DE COMISIÓN EN TESORERÍA MUNICIPAL 1 DÍA ANTES DE LA MISMA, ESTE FORMATO DEBERÁ DE ESTAR FIRMADO Y SELLADO POR EL ÁREA O DEPARTAMENTO A LA CUAL ACUDIÓ PARA CORROBORAR SU ASISTENCIA. ASÍ MISMO SE INCLUIRÁ LA FIRMA Y EL SELLO DEL DIRECTOR (A) Y EL SELLO DEL ÁREA A LA CUAL PERTENEZCA EL TRABAJADOR PARA AUTORIZAR DICHA COMISIÓN, TENDRÁ 3 DÍAS PARA INGRESAR EL OFICIO DE COMISIÓN A LA CONTRALORÍA MUNICIPAL PARA LA JUSTIFICACIÓN DE DICHO DÍA.

## **CAPITULO V**

### **DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE LOS DESCANSOS**

**ARTÍCULO 37 -** JORNADA DE TRABAJO ES EL TIEMPO DURANTE EL CUAL EL TRABAJADOR ESTÁ A DISPOSICIÓN DE LA DEPENDENCIA PARA PRESTAR SUS SERVICIOS. EL HORARIO DE TRABAJO SERÁ CONTINUO DE LAS OCHO A LAS QUINCE HORAS DE LUNES A VIERNES Y SÁBADO DE LAS OCHO A LAS TRECE HORAS DE CADA SEMANA, CUBRIENDO EL HORARIO DE MANERA EFECTIVA EN ATENCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE SUS ACTIVIDADES (DEBIENDO REGISTRAR SU SALIDA CONSIDERANDO QUE NO SE PUEDE SALIR ANTES ) ESTANDO OBLIGADOS A LABORAR AL MENOS SIETE HORAS DIARIAS, SIN PERJUICIO DE QUE CADA DIRECCIÓN ESTABLEZCA HORARIO DIVERSO DE ACUERDO A LAS

NECESIDADES DE CADA UNA DE ELLAS, DANDO AVISO POR ESCRITO A LA CONTRALORÍA MUNICIPAL Y SECRETARÍA MUNICIPAL.

**ARTÍCULO 38.-** TODOS LOS TRABAJADORES INICIARÁN Y TERMINARÁN CON PUNTUALIDAD LA JORNADA DE LABORES QUE LES CORRESPONDA, SEGÚN LO ESTABLECIDO EN SU NOMBRAMIENTO O CONTRATO DE TRABAJO Ó DISPOSICIÓN EXPRESA DEL JEFE O COORDINADOR.

**ARTÍCULO 39.-** LOS TRABAJADORES SUSTITUTOS Y LOS INTERINOS PRINCIPIARÁN Y TERMINARÁN SUS LABORES A LAS HORAS Y EN LOS LUGARES QUE CORRESPONDAN A LAS PLAZAS DE QUIEN ESTÁN SUSTITUYENDO.

**ARTÍCULO 40.-** DESPUÉS DE LA HORA DE ENTRADA SE CONSIDERA COMO RETARDO, AL ACUMULAR TRES RETARDOS EN UNA QUINCENA DE TRABAJO SE CONSIDERARÁ COMO FALTA INJUSTIFICADA. LOS RETARDOS DE MÁS DE DIEZ MINUTOS SE CONSIDERARÁN COMO FALTA INJUSTIFICADA; POR LO QUE EN AMBOS CASOS SE REALIZARÁN LOS DESCUENTOS ECONÓMICOS CORRESPONDIENTES AL SALARIO DEL TRABAJADOR.

**ARTÍCULO 41.-** LOS TRABAJADORES SIN EXCEPCIÓN ALGUNA REGISTRARÁN SU ENTRADA Y SALIDA POR MEDIO DE TARJETAS EN EL LUGAR DONDE ESTE EL RELOJ CHECADOR, O EN SU CASO, POR EL MEDIO QUE EN SU MOMENTO DETERMINE EL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE TASQUILLO, HIDALGO.

**ARTÍCULO 42.-** SE JUSTIFICARÁ EL RETARDO O FALTA POR MOTIVOS DE FUERZA MAYOR QUE IMPIDAN AL TRABAJADOR PRESENTARSE A SU ÁREA DE TRABAJO, DEBERÁ DE PRESENTAR EL OFICIO, HOJA DE COMISIÓN O PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES O RECETA MÉDICA, SEGÚN SEA EL CASO DIRIGIDO AL DIRECTOR (A) DE SU ÁREA, POSTERIOR A ESTO SE LE HARÁ DE CONOCIMIENTO A LA CONTRALORÍA MUNICIPAL Y SECRETARÍA MUNICIPAL.

**ARTÍCULO 43.-** CUANDO EL TRABAJADOR, HABIENDO ASISTIDO A SUS LABORES HAYA OMITIDO REGISTRAR SU ENTRADA O SALIDA, DEBERÁ SER JUSTIFICADO EN LA TARJETA DE ASISTENCIA, MEDIANTE CONSTANCIA ESCRITA QUE DEBERÁ

REMITIR EL FUNCIONARIO DE MAYOR JERARQUÍA DE SU ADSCRIPCIÓN A LA CONTRALORÍA MUNICIPAL Y SECRETARÍA MUNICIPAL.

**ARTÍCULO 44.-** CUANDO UN TRABAJADOR TENGA AUTORIZACIÓN PARA NO CHECAR SU HORA DE INGRESO, DEBERÁ HACER DEL CONOCIMIENTO A LA CONTRALORÍA MUNICIPAL Y SECRETARÍA MUNICIPAL, MEDIANTE OFICIO GIRADO POR EL FUNCIONARIO RESPONSABLE CON UN DÍA DE ANTICIPACIÓN POR LO MENOS.

**ARTÍCULO 44 BIS.-** SE ESTABLECERÁ UN TIEMPO DE DESCANSO PARA LOS TRABAJADORES EL CUAL PODRÁN DESTINAR PARA TOMAR SUS ALIMENTOS QUE SERÁ DE MEDIA HORA CUANDO TRABAJE HORARIO CONTINUO DE SIETE HORAS O MÁS Y EL CUAL ESTARÁ AUTORIZADO POR EL JEFE DE CADA DEPENDENCIA, QUIEN LO ORGANIZARÁ DE TAL MANERA QUE NO INTERFIERA CON EL CUMPLIMIENTO NORMAL DE TRABAJO Y DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE CADA ÁREA O DEPENDENCIA; PROCURANDO SIEMPRE QUE EL SERVICIO DEL ÁREA CORRESPONDIENTE NO SE SUSPENDA.

CUANDO EL SERVIDOR PÚBLICO NO PUEDA SALIR DEL LUGAR DONDE PRESTA SUS SERVICIOS DURANTE LA HORA DE DESCANSO O DE COMIDAS, EL TIEMPO CORRESPONDIENTE LE SERÁ CONSIDERADO COMO TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO.

**ARTÍCULO 45.-** POR CADA SEIS DÍAS DE TRABAJO EL TRABAJADOR DISFRUTARÁ DE UNO DE DESCANSO CON GOCE DE SUELDO ÍNTEGRO.

**ARTÍCULO 46.-** LOS HORARIOS DE LOS TRABAJADORES A OBRA DETERMINADA SERÁN FIJADOS AL CONTRATARSE LA OBRA, DEBIENDO AJUSTARSE A LAS ESTIPULACIONES RELATIVAS DEL CONTRATO.

**ARTÍCULO 47.-** PARA TRABAJADORES QUE SU LABOR SEA DE CAMPO, EL TRASLADO NO SE CONSIDERA DENTRO DEL HORARIO DE TRABAJO, ESTO QUIERE DECIR QUE EN EL LUGAR DONDE ELLOS SE ENCUENTREN HACIENDO SU LABOR SALDRÁN A LA HORA YA ACORDADA, Y CUMPLIENDO CON LAS 7 HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO COMO MÍNIMO QUE ESTIPULA LA LEY.

## **CAPITULO VI**

### **RIESGOS DE TRABAJO.**

**ARTÍCULO 48.-** PARA EFECTOS DE RIESGOS DE TRABAJO SE OBSERVARÁN TODAS LAS DISPOSICIONES QUE SEÑALEN LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS GOBIERNOS ESTATAL Y MUNICIPALES, ASÍ COMO DE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, DEL ESTADO DE HIDALGO.

**ARTÍCULO 49.-** EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, DICHO EVENTO DEBERÁ HACERSE DEL CONOCIMIENTO A LA CONTRALORÍA MUNICIPAL Y SECRETARÍA MUNICIPAL A MÁS TARDAR AL DÍA SIGUIENTE DE QUE SUCEDA EL MISMO, MEDIANTE OFICIO GIRADO POR EL FUNCIONARIO A CARGO DEL CUAL SE ENCUENTRE EL TRABAJADOR ACCIDENTADO, EN DONDE SE NARREN LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS EN LOS CUALES SE ORIGINÓ EL ACCIDENTE, FIRMANDO EN EL MISMO OFICIO LOS TESTIGOS PRESÉNCIALES DEL EVENTO, SI HUBIERE.

**ARTÍCULO 50.-** EN CASO DE ACCIDENTE EN TRAYECTO AL TRABAJO, EL TRABAJADOR DEBERÁ HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE SU JEFE INMEDIATO, EN CUANTO INGRESE A SU LUGAR DE TRABAJO. PREFERENTEMENTE ACOMPAÑADO DE LOS TESTIGOS, SI ES QUE LOS HUBIERE, QUE VERIFIQUEN EL ACCIDENTE



SUFRIDO SIEMPRE Y CUANDO ESTOS SEAN TRABAJADORES DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE TASQUILLO, HIDALGO.

**ARTÍCULO 51.-** EN CASO DE ACCIDENTE EN TRAYECTO AL DOMICILIO, EL TRABAJADOR DEBERÁ PRESENTARSE INMEDIATAMENTE A LA UNIDAD DE SALUD PÚBLICA MÁS CERCANA A EFECTO DE QUE LE SEA VALORADO EL ACCIDENTE SUFRIDO, HACIÉNDOLO DEL CONOCIMIENTO DE SU JEFE INMEDIATO A MÁS TARDAR EL DÍA HÁBIL SIGUIENTE.

**ARTÍCULO 52.-** LA CONTRALORÍA Y SECRETARÍA MUNICIPAL CON LA INFORMACIÓN QUE CUENTEN, REALIZARÁ LOS MOVIMIENTOS NECESARIOS PARA QUE EL TRABAJADOR SE LE HAGA EFECTIVA SU INCAPACIDAD, CUBRIENDO LAS FALTAS E INFORMANDO AL DEPARTAMENTO DE ADSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR ASÍ MISMO SE CONTRATE O SE ASIGNE AL PERSONAL QUE HABRÁ DE CUBRIR SU AUSENCIA EN CASO DE SER NECESARIO.

**ARTÍCULO 53.-** QUEDA PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES:

A. EL USO DE MÁQUINAS, APARATOS O VEHÍCULOS CUYO MANEJO NO ESTÁ PUESTO A SU CUIDADO, SALVO QUE RECIBAN DE SUS SUPERIORES JERÁRQUICOS, BAJO LA RESPONSABILIDAD DE ÉSTOS, ÓRDENES EXPRESAS AL EFECTO, POR ESCRITO. SI DESCONOCIERAN EL MANEJO DE LOS MISMOS, DEBEN MANIFESTARLO ASÍ A SUS PROPIOS JEFES.

B. REALIZAR LABORES PELIGROSAS SIN PROVEERSE DEL EQUIPO PREVENTIVO INDISPENSABLE PARA EJECUTAR EL TRABAJO QUE SE LES ENCOMIENDE.

C. EMPLEAR MAQUINARIA, HERRAMIENTA, VEHÍCULOS Y ÚTILES DE TRABAJO QUE REQUIERA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES EN CONDICIONES IMPROPIAS, QUE PUEDAN ORIGINAR RIESGOS O PELIGROS PARA SUS VIDAS O LAS DE TERCEROS.

D. FUMAR O ENCENDER CERILLOS EN LAS BODEGAS, ALMACENES, DEPÓSITOS Y LUGARES EN QUE SE GUARDEN ARTÍCULOS INFLAMABLES, EXPLOSIVOS O DE FÁCIL COMBUSTIÓN.

E. ABORDAR O DESCENDER DE VEHÍCULOS EN MOVIMIENTO, VIAJAR EN NÚMERO MAYOR DE SU CUPO; HACERSE CONducIR EN CARROS CARGADOS CON MATERIALES PESADOS O PELIGROSOS. LOS TRABAJADORES QUE VIOLEN ÓRDENES O PERMITAN LA INFRACCIÓN DE LAS ANTERIORES PROHIBICIONES SERÁN SANCIONADOS CONFORME A LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN ESTE REGLAMENTO, O EN LOS ORDENAMIENTOS LEGALES CONDUCENTES.

LOS TRABAJADORES QUE INCURRAN EN ALGUNA DE ESTAS PROHIBICIONES Y FALTAS, ADEMÁS DE LAS CAUSAS QUE EXPRESAMENTE SEÑALA EL ARTÍCULO 40 DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS GOBIERNOS ESTATAL Y MUNICIPALES, ASÍ COMO DE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, DEL ESTADO DE HIDALGO PODRÁN SER CESADOS POR CAUSA JUSTA DE SU NOMBRAMIENTO O DESIGNACIÓN, SIN RESPONSABILIDAD PARA LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS.

## **CAPITULO VII**

### **SALARIO**

**ARTÍCULO 54.-** SALARIO ES LA RETRIBUCIÓN QUE EL TRABAJADOR DEBE RECIBIR COMO PAGO POR SUS SERVICIOS PRESTADOS A LA DEPENDENCIA.

**ARTÍCULO 55.-** LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES DEBEN SER PAGADOS CADA QUINCENA DE MES VENCIDA, EN EL LUGAR Y FORMA DESIGNADOS PARA ELLO POR LA DEPENDENCIA.

**ARTÍCULO 56.-** LOS FUNCIONARIOS RESPONSABLES DE CADA DEPARTAMENTO, DEBERÁN REMITIR A LA CONTRALORÍA MUNICIPAL, CON TRES DÍAS DE ANTICIPACIÓN A LA FECHA DE PAGO, UN REPORTE EN DONDE SE ESPECIFIQUE LOS DÍAS TRABAJADOS, ASÍ COMO LAS INCIDENCIAS OCURRIDAS DENTRO DE LA QUINCENA DE LA CUAL SE EFECTUARÁ EL PAGO A LOS TRABAJADORES.

LAS INCIDENCIAS A LAS CUALES SE REFIERE EL PRESENTE ARTÍCULO SON:

1. FALTAS INJUSTIFICADAS;
2. PERMISO;
3. SUSPENSIONES;
4. RETARDOS;
5. REPORTE; Y
6. DEMÁS ANÁLOGAS.

**ARTÍCULO 57.-** A LOS TRABAJADORES SE LES DARÁN A CONOCER UN DOCUMENTO QUE ESPECIFIQUE DETALLADAMENTE LAS PERCEPCIONES Y LOS DESCUENTOS QUE SE LES HAGAN, ASÍ COMO LA QUINCENA A QUE CORRESPONDA, JUNTO CON EL IMPORTE DE SU SALARIO.

**ARTÍCULO 58.-** LOS TRABAJADORES QUE NO ESTÉN CONFORMES CON LAS CANTIDADES QUE RECIBAN POR CONCEPTO DE LIQUIDACIÓN QUINCENAL POR SALARIOS DEVENGADOS, PRESENTARÁN SU RECLAMACIÓN EN LA CONTRALORÍA

MUNICIPAL, LA QUE DEBERÁ DARLE TRÁMITE INMEDIATO PARA QUE EL PERSONAL ENCARGADO DE NÓMINA RESUELVA LO QUE PROCEDA.

**ARTÍCULO 59.-** EN CASO DE QUE LOS TRABAJADORES, POR IMPOSIBILIDAD MANIFIESTA, DEBIDO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO O POR AUSENCIA AL TRABAJO, NO COBREN SUS SALARIOS DENTRO DE LAS HORAS Y LUGARES SEÑALADOS EN LOS ARTÍCULOS ANTERIORES PODRÁN HACERLO EN EL MOMENTO EN QUE ASÍ LO DESEEN EN LA OFICINA DE PAGO CORRESPONDIENTE DENTRO DE LAS HORAS HÁBILES EN QUE ESTA FUNCIONE.

**ARTÍCULO 60.-** LOS TRABAJADORES COBRARÁN PERSONALMENTE SUS SALARIOS Y DEMÁS PRESTACIONES A QUE SE REFIERE EL PRESENTE CAPÍTULO. SOLO EN LOS CASOS EN QUE ESTÉN IMPOSIBILITADOS PARA EFECTUAR PERSONALMENTE EL COBRO, EL PAGO SE HARÁ A LA PERSONA QUE DESIGNE COMO APODERADO MEDIANTE CARTA PODER SUSCRITA POR DOS TESTIGOS, ANEXANDO A LA MISMA COPIA DE LA IDENTIFICACIÓN DEL APODERADO COMO DEL TRABAJADOR Y DE LOS TESTIGOS, DICHA CARTA PODER Y DEMÁS DOCUMENTOS ANEXOS SERÁN AUTORIZADOS POR EL ENCARGADO DE CONTRALORÍA MUNICIPAL.

## **CAPÍTULO VIII**

### **MEDIDAS DISCIPLINARIAS.**

**ARTÍCULO 61.-** EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DEL TRABAJADOR A LOS ORDENAMIENTOS SEÑALADOS EN EL PRESENTE REGLAMENTO SE LE IMPONDRÁN LAS MEDIDAS Y SANCIONES SEÑALADAS EN LA LEY DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS, LA

LEY DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y DEMÁS ORDENAMIENTOS DE LA MATERIA.

## CAPITULO IX

### SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

**ARTÍCULO 62.-** LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO DE UN TRABAJADOR NO SIGNIFICA EL CESE DEL MISMO.

SON CAUSAS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL:

I. QUE EL TRABAJADOR CONTRAIGA ALGUNA ENFERMEDAD QUE IMPLIQUE UN PELIGRO PARA LAS PERSONAS QUE TRABAJAN CON ÉL; Y

II. LA PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR, SEGUIDA DE SENTENCIA ABSOLUTORIA O EL ARRESTO IMPUESTO POR AUTORIDAD JUDICIAL O ADMINISTRATIVA, A MENOS QUE, TRATÁNDOSE DE ARRESTO EL TRIBUNAL ESTATAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, RESUELVA QUE DEBA TENER LUGAR EL CESE DEL TRABAJADOR.

LOS TRABAJADORES QUE TENGAN ENCOMENDADO MANEJO DE FONDOS, VALORES O BIENES, PODRÁN SER SUSPENDIDOS SIN GOCE DE SUELDO HASTA POR SESENTA DÍAS POR EL TITULAR, CUANDO APARECIERE ALGUNA IRREGULARIDAD EN SU GESTIÓN MIENTRAS SE PRACTICA LA INVESTIGACIÓN Y SE RESUELVE SOBRE SU CESE.

**ARTÍCULO 63.-** LA SUSPENSIÓN SURTIRÁ EFECTOS LEGALES A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SE PRODUZCA ALGUNA DE LAS CAUSAS PREVISTAS EN EL

ARTÍCULO ANTERIOR, O BIEN, DESDE LA FECHA EN QUE SE COMUNIQUE A LA PRESIDENCIA MUNICIPAL O DEPENDENCIA CORRESPONDIENTE.

DESAPARECIDA LA CAUSA QUE ORIGINÓ LA SUSPENSIÓN O CUMPLIDO EL TÉRMINO DE LA MISMA, EL SERVIDOR PÚBLICO DEBERÁ REINTEGRARSE A SUS LABORES AL DÍA HÁBIL SIGUIENTE.

EL TRABAJADOR DEBERÁ ENTREGAR A SU SUPERIOR JERÁRQUICO COPIA DE LA DOCUMENTACIÓN PROBATORIA DE LA FINALIZACIÓN DE LA CAUSA DE SUSPENSIÓN. DE NO PRESENTARLA O NO REINTEGRARSE EN EL PLAZO ANTES SEÑALADO, LOS DÍAS DE INASISTENCIA SE CONSIDERARÁN COMO FALTAS INJUSTIFICADAS, SI LLEGARAN A TRANSCURRIR MÁS DE 3 DÍAS SE TOMARA COMO ABANDONO DE TRABAJO Y POR ENDE EL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.

**ARTÍCULO 64.-** SON CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA LA DEPENDENCIA LAS SIGUIENTES:

I. POR RENUNCIA;

II. POR ABANDONO DE TRABAJO;

III. POR CONCLUSIÓN DEL TÉRMINO O DE LA OBRA DETERMINANTES DE LA DESIGNACIÓN;

IV. POR MUERTE DEL TRABAJADOR;

V. POR INCAPACIDAD PERMANENTE DEL TRABAJADOR, FÍSICA O MENTAL, QUE LE IMPIDA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES,

VI. CUANDO EL TRABAJADOR INCURRIERE EN FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ O EN ACTOS DE VIOLENCIA, AM AGOS, INJURIAS, O MALOS TRATAMIENTOS CONTRA SUS JEFES O COMPAÑEROS O CONTRA LOS FAMILIARES DE UNO U OTROS O EN LA ATENCIÓN DE PERSONAS, YA SEA DENTRO O FUERA DE LAS HORAS DE SERVICIO;

VII. CUANDO FALTARE POR MÁS DE TRES DÍAS CONSECUTIVOS A SUS LABORES SIN CAUSA JUSTIFICADA, O FALTE MÁS DE CUATRO DÍAS SIN CAUSA JUSTIFICADA EN UN PERIODO MENOR A TREINTA DÍAS;

VIII. POR CAUSAR DAÑOS O DESTRUIR INTENCIONALMENTE EDIFICIOS, OBRAS, MAQUINARIAS, INSTRUMENTOS, MATERIAS PRIMAS Y DEMÁS OBJETOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO, O POR SUSTRALERLOS EN BENEFICIO PROPIO;

IX. POR COMETER ACTOS INMORALES DURANTE EL TRABAJO;

X. POR REVELAR ASUNTOS SECRETOS O RESERVADOS DE QUE TUVIERA CONOCIMIENTO CON MOTIVO DE SU TRABAJO;

XI. POR COMPROMETER CON SU IMPRUDENCIA, DESCUIDO O NEGLIGENCIA LA SEGURIDAD DEL TALLER, OFICINA O DEPENDENCIA DONDE PRESTE SUS SERVICIOS O DE LAS PERSONAS QUE ALLÍ SE ENCUENTREN;

XII. POR DESOBEDECER REITERADAMENTE Y SIN JUSTIFICACIÓN, LAS ÓRDENES QUE RECIBA DE SUS SUPERIORES;

XIII. POR PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO ALCOHÓLICO O BAJO LA INFLUENCIA DE ALGÚN NARCÓTICO O DROGA ENERVANTE;

XIV. POR PRISIÓN QUE SEA EL RESULTADO DE UNA SENTENCIA EJECUTORIA.

XV. ENGAÑAR EL SERVIDOR PÚBLICO CON DOCUMENTACIÓN O REFERENCIAS FALSAS QUE LE ATRIBUYAN CAPACIDAD, APTITUDES O GRADOS ACADÉMICOS DE LOS QUE CAREZCA. ESTA CAUSA DEJARÁ DE TENER EFECTO DESPUÉS DE TREINTA DÍAS NATURALES DE CONOCIDO EL HECHO;

XVI. ABANDONAR LAS LABORES SIN AUTORIZACIÓN PREVIA O RAZÓN PLENAMENTE JUSTIFICADA, EN CONTRAVENCIÓN A LO ESTABLECIDO EN LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO;

XVII. PORTAR ARMAS DE CUALQUIER CLASE DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO, SALVO QUE LA NATURALEZA DE ÉSTE LO EXIJA;

XIII. PORTAR Y HACER USO DE CREDENCIALES DE IDENTIFICACIÓN NO AUTORIZADAS POR LA AUTORIDAD COMPETENTE;

XIX. SUSTRAR TARJETAS O LISTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA DEL LUGAR DESIGNADO PARA ELLO, YA SEA LA DEL PROPIO TRABAJADOR O LA DE OTRO, UTILIZAR O REGISTRAR ASISTENCIA CON GAFETE-CREDENCIAL O TARJETA DISTINTO AL SUYO O ALTERAR EN CUALQUIER FORMA LOS REGISTROS DE CONTROL DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA, SIEMPRE Y CUANDO NO SEA RESULTADO DE UN ERROR INVOLUNTARIO; Y

XX. POR VIOLAR ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL PRESENTE REGLAMENTO O DE LAS LEGISLACIONES APLICABLES Y ACUMULAR TRES ACTAS ADMINISTRATIVAS DE MAL COMPORTAMIENTO.

**ARTÍCULO 65.-** CUANDO EL TRABAJADOR INCURRA EN ALGUNA DE LAS CAUSALES A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO ANTERIOR, EL CONTRALOR Y SECRETARIO GENERAL MUNICIPAL PROCEDERÁN A LEVANTAR ACTA ADMINISTRATIVA, CON INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR, EN LA QUE CON TODA PRECISIÓN SE ASENTARÁN LOS HECHOS, LA DECLARACIÓN DEL TRABAJADOR AFECTADO Y LAS DE LOS TESTIGOS DE CARGO Y DE DESCARGO QUE SE PROPONGAN, LA QUE SE FIRMARÁ POR LOS QUE EN ELLA INTERVENGAN Y POR DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA, DEBIENDO ENTREGARSE EN ESE MISMO ACTO, UNA COPIA AL TRABAJADOR.

**ARTÍCULO 66.-** SON CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR:

I. ENGAÑAR A LA INSTITUCIÓN PÚBLICA O DEPENDENCIA EN RELACIÓN A LAS CONDICIONES EN QUE SE LE OFRECIÓ EL TRABAJO. ESTA CAUSA DEJARÁ DE TENER EFECTO DESPUÉS DE 30 DÍAS NATURALES A PARTIR DE SU INCORPORACIÓN AL SERVICIO;



II. INCURRIR ALGUNO DE SUS SUPERIORES JERÁRQUICOS O FAMILIARES DE ÉSTOS EN FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ, ACTOS DE VIOLENCIA, HOSTIGAMIENTO, MALOS TRATOS U OTROS ANÁLOGOS, EN CONTRA DEL SERVIDOR PÚBLICO, SU CÓNYUGE, CONCUBINA O CONCUBINARIO, PADRES, HIJOS O HERMANOS;

III. INCUMPLIR LA INSTITUCIÓN PÚBLICA O DEPENDENCIA LAS CONDICIONES LABORALES Y SALARIALES ACORDADAS PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES Y LAS QUE ESTIPULA ESTA LEY;

IV. EXISTIR PELIGRO GRAVE PARA LA SEGURIDAD O SALUD DEL SERVIDOR PÚBLICO POR CARECER DE CONDICIONES HIGIÉNICAS EN SU LUGAR DE TRABAJO O NO CUMPLIRSE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE SEGURIDAD QUE LAS LEYES ESTABLEZCAN;

V. LAS ANÁLOGAS A LAS ESTABLECIDAS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES, DE IGUAL MANERA GRAVE Y DE CONSECUENCIAS SEMEJANTES.

EN ESTOS CASOS, EL TRABAJADOR PODRÁ SEPARARSE DE SU TRABAJO DENTRO DE LOS TREINTA DÍAS NATURALES SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE SE DÉ CUALQUIERA DE LAS CAUSAS Y TENDRÁ DERECHO A QUE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA LO INDEMNICE CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SUELDO Y 20 DÍAS POR CADA AÑO DEVENGADO CUBRIÉNDOLE LAS PRESTACIONES A QUE TENGA DERECHO.

**ARTÍCULO 67.-** CUANDO EL SERVIDOR PÚBLICO CONSIDERE INJUSTIFICADA LA CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, O BIEN DECIDA RESCINDIRLA CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO ANTERIOR, PODRÁ DEMANDAR ANTE EL TRIBUNAL ESTATAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE QUE SE LE CUBRA LA INDEMNIZACIÓN A QUE DICHO ARTÍCULO SE REFIERE O, EN EL PRIMER SUPUESTO, QUE SE LE REINSTALE EN EL TRABAJO QUE DESEMPEÑABA.

**ARTÍCULO 68.-** EL H. AYUNTAMIENTO DE TASQUILLO, HGO. NO ESTARÁ OBLIGADO A REINSTALAR AL SERVIDOR PÚBLICO, PERO SÍ A CUBRIRLE LA INDEMNIZACIÓN CORRESPONDIENTE, CUANDO:

- I. EL SERVIDOR PÚBLICO CUENTE CON UNA ANTIGÜEDAD MENOR A UN AÑO;
- II. SE COMPRUEBE ANTE EL TRIBUNAL ESTATAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE QUE EL SERVIDOR PÚBLICO, EN RAZÓN DE SU FUNCIÓN, DEBE ESTAR EN CONTACTO PERMANENTE Y DIRECTO CON SU SUPERIOR JERÁRQUICO Y EL TRIBUNAL ESTATAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE RESUELVA QUE ESTA SITUACIÓN ENTORPECE EL DESARROLLO NORMAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO;
- III. SE CONSIDERE QUE LA REINSTALACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO AFECTA LA BUENA MARCHA DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA A LA QUE ESTÁ ADSCRITO; O
- IV. SE TRATE DE SERVIDORES PÚBLICOS POR TIEMPO U OBRA DETERMINADOS.

## **CAPITULO X**

### **APLICACIÓN**

**ARTICULO 69.-** EL PRESENTE REGLAMENTO INTERNO DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE TASQUILLO, HIDALGO. ENTRARÁ EN VIGOR A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE DE SU APROBACIÓN, DEBIENDO SER PUBLICADO EN LOS ESTRADOS DEL H. AYUNTAMIENTO.

LOS SERVIDORES INTEGRANTES DEL H. AYUNTAMIENTO, LOS DIRECTORES GENERALES, LOS SUBDIRECTORES Y CUALQUIER SERVIDOR PUBLICO QUE PRESTE SUS SERVICIOS A LA PRESIDENCIA MUNICIPAL DE TASQUILLO, HIDALGO, DEBERÁ OBSERVAR Y CUMPLIR EL PRESENTE REGLAMENTO INTERNO MUNICIPAL, DE

IGUAL FORMA OS SUPERIORES JERÁRQUICOS FOMENTARÁN SU CUMPLIMIENTO AL PERSONAL A SU CARGO.

**EL PRESENTE REGLAMENTO INTERINO FUE APROBADO POR LA PRESIDENTA MUNICIPAL CONSTITUCIONAL DE TASQUILLO HIDALGO, ASÍ COMO LOS REGIDORES DE LA H. ASAMBLEA DEL MUNICIPIO DE TASQUILLO, HIDALGO A LOS 24 DÍAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS.**

**C. PROFRA. MIRIAM RAMÍREZ MENDOZA  
PRESIDENTA MUNICIPAL CONSTITUCIONAL, TASQUILLO,HGO.**

**REGIDORES MUNICIPALES:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**PROFR. EMIGDIO ELÍAS MARTÍNEZ GONZÁLEZ**

**LIC. NELY GUTIÉRREZ GARCÍA**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**C. ÁNGEL TREJO BARRERA**

**C. ALICIA TORIBIO BOJAY**

---

**PROFR. GUILLERMO RAMÍREZ ORTIZ**

---

**PROFRA. NIRIA ISABEL**

**MARTÍNEZ GARCÍA**

---

**PROFRA. MAYRA CHÁVEZ CRUZ**

---

**PROFR. NOÉ CARLOS CUEVAS**

**CASTILLA**

---

**C. ROBERTO LABASTIDA CHÁVEZ**

---

**ING. ARIADNA MAURICIO**

**MARTÍNEZ**