

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE PLANEACIÓN DE AGUASCALIENTES (IMPLAN)

ÚLTIMA REFORMA PUBLICADA EN EL PERIÓDICO OFICIAL: 19 DE MARZO DE 2012.

Reglamento publicado en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, el lunes 2 de julio de 2007.

Junta de Gobierno.- Con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 422, 423, 424 Y 425 de la Ley Federal del Trabajo, 33 del Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados, 71 reformado, con fecha de publicación en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes del día 9 de abril del año 2007 y 46 fracción I del Reglamento Interior del IMPLAN y mediante autorización de la Junta de Gobierno del IMPLAN en sesión extraordinaria de fecha 28 de septiembre del año 2006, integrada por el C.P. Martín Orozco Sandoval, Presidente Municipal de Aguascalientes y Presidente de la Junta de Gobierno, Ing. Ariel Muñoz Maya, Director General de este Instituto y Secretario Técnico de la Junta de Gobierno, C.P. Jaime González de León, Secretario de Finanzas del Municipio de Aguascalientes, Sr. Alberto Guerrero Pérez, Presidente del Consejo Consultivo del IMPLAN, en esa fecha, Regidora Irma Leticia Delgadillo Peralta, Regidor Octavio Alberto Ozuna, Regidor Lic. Héctor Eduardo Anaya Pérez y Regidor Juan Gaytan Mascorro, se emite el siguiente:

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE PLANEACIÓN DE AGUASCALIENTES (IMPLAN)

TÍTULO PRIMERO

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1°.- El presente Reglamento es de observancia general y rige las relaciones de trabajo entre el Instituto Municipal de Planeación de Aguascalientes (IMPLAN) y sus Trabajadores, teniendo por objeto, establecer disposiciones justas, uniformes y equitativas para incrementar la productividad de los trabajadores en el desempeño de sus labores, en cuanto a la intensidad y calidad de su trabajo, así como las reglas para obtener mayor seguridad, regularidad y eficacia, así como aquellas que establezcan medidas disciplinarias y la forma de aplicación.

Artículo 2°.- Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

Municipio: Al Municipio de Aguascalientes.

IMPLAN: Al Instituto Municipal de Planeación de Aguascalientes.

Trabajador: A la persona física que presta un servicio personal subordinado al IMPLAN, de carácter material, intelectual o de ambos géneros, mediante el pago de un salario.

Ley Laboral: A la Ley Federal del Trabajo.

Reglamento: Al Reglamento Interior de Trabajo del Instituto Municipal de Planeación de Aguascalientes (IMPLAN).

Estatuto: Al Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados.

Centro de Trabajo: Al espacio físico en que el trabajador presta sus servicios y/o área a la cual se encuentra adscrito.

Junta Local: A la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Aguascalientes.

Sindicato: Al Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Estado y Municipio de Aguascalientes (SUTEMA).

IMSS: Al Instituto Mexicano del Seguro Social.

ISSSSPEA: Al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes.

Ley del ISSSSPEA: A la Ley de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes.

Artículo 3°.- Son sujetos a las disposiciones del presente Reglamento, todos los trabajadores de base y eventuales que presten un servicio personal subordinado al IMPLAN.

Artículo 4°.- Los trabajadores de base y eventuales deberán observar todas las disposiciones, aspectos técnicos y organizacionales de carácter obligatorio contenidas en el presente Reglamento, así como aquellas de orden administrativo que se dicten por la Dirección de Administración y Finanzas del IMPLAN.

Artículo 5°.- Para los efectos de este Reglamento, los Trabajadores se dividirán en 3 Grupos:

I.- Trabajadores de Confianza.

II.- Trabajadores de Base.

III.- Trabajadores Eventuales.

a.- Son Trabajadores de Confianza.- Aquellos Trabajadores que ocupen puestos de Dirección y Subdirección, en términos del Reglamento Interior del IMPLAN, así como aquellos que desempeñen funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia, Fiscalización, Auditoría, manejo de fondos y valores. Cuando implique la facultad legal de disponer de éstos, control directo de adquisiciones, cuando se tenga la representación de este Organismo Público descentralizado del Municipio, con facultades para disponer sobre adquisiciones y compras y en general, cuantos desempeñen funciones análogas.

b.- Son Trabajadores de Base.- Aquellos que prestan un servicio permanente y necesario para el IMPLAN en virtud de nombramiento o por figurar en las nóminas o listas de raya. Por ser de base su puesto será inamovible, los trabajadores de nuevo ingreso obtendrán el derecho a la inamovilidad cuando hayan cumplido seis meses de servicio.

c.- Son Trabajadores Eventuales.- Aquellos que no constituyen una necesidad en el servicio o no requieren de la permanencia en el trabajo y que prestan sus servicios por obra y/o por tiempo determinado, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a desempeñar.

Para los trabajadores de Base y Eventuales debe obrar Contrato por escrito y a falta de escrituración expresa, se considerara al Trabajador de Base.

Artículo 6°.- Este Reglamento sólo rige las relaciones entre el IMPLAN y sus Trabajadores de Base y Eventuales. Los Trabajadores de Confianza no quedan comprendidos en ella y por lo tanto no tienen derecho a la estabilidad en el empleo y únicamente gozarán de las normas protectoras del salario y del régimen de Seguridad Social.

Artículo 7°.- Las disposiciones de este Reglamento son de orden público por lo que no producirán efecto legal, ni impedirán el goce y el ejercicio de los derechos que en éste se consignan, la estipulación escrita o verbal que establezca:

I.- Una Jornada mayor que la permitida por este Reglamento.

II.- Un salario inferior al mínimo.

III.- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador de la misma categoría;
y

IV.- Renuncia, por parte del Trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en este Reglamento.

Artículo 8°.- En lo concerniente al Derecho Procesal es aplicable a este Reglamento, supletoriamente todo lo relativo a la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que el IMPLAN es un Organismo Público Descentralizado del Municipio de Aguascalientes con personalidad jurídica y patrimonio propios y como tal se rige únicamente por la Ley Federal del Trabajo en su apartado A del Artículo 123 Constitucional.

Artículo 9°.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo Convenio Finiquito o Liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante el (sic) Junta Local, quien lo aprobará, siempre que no contenga renuncia a los derechos de los trabajadores.

Artículo 10.- Es obligación de los trabajadores desempeñar sus labores bajo los principios rectores de los valores institucionales de:

Justicia: Actuar siempre con imparcialidad y equidad dentro del marco legal existente.

Honestidad: Que es devolver con responsabilidad y profesionalismo, la confianza depositada por la sociedad en los servidores públicos.

Actitud de Servicio: Tener una actitud orientada a satisfacer con oportunidad y eficiencia las necesidades y expectativas de los ciudadanos y compañeros de trabajo.

Respeto a la Dignidad de la Persona: El más alto reconocimiento, consideración y aprecio que merece toda persona, sus creencias, sus pertenencias y su tiempo, por el solo hecho de ser, sin importar su posición social o económica.

Cultura a la Eficiencia de Recursos: Utilizar de la mejor forma posible, los elementos humanos, materiales y financieros disponibles para cumplir, en el ámbito de excelencia, un trabajo o una acción determinada.

TÍTULO SEGUNDO

CAPÍTULO I

Suspensión de las Relaciones de Trabajo

Artículo 11.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el Trabajador y el IMPLAN:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituyan un riesgo de trabajo;

III.- La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria;

IV.- El arresto del trabajador; y

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5º, de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, y de las obligaciones consignadas en la fracción tercera del Artículo 31 fracción III de la misma Constitución.

Artículo 12.- La suspensión surtirá efectos:

I.- En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior desde la fecha en que el IMPLAN tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la que produzca incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o su equivalente, o antes, si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder de lo determinado en la Ley del Seguro Social, o su equivalente, para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

II.- Tratándose de las fracciones III y IV del artículo anterior, desde el momento en que trabajador (sic) acredite estar privado de su libertad, a disposición de la autoridad judicial o administrativa correspondiente, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto; y

III.- En los casos de la fracción V del artículo anterior, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de 6 años.

Artículo 13.- El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I.- En los casos de las fracciones I, II, y IV del artículo anterior, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y

II.- En los casos de las fracciones III y V del artículo anterior, dentro de los 4 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

CAPÍTULO II

Terminación de las Relaciones de Trabajo

Artículo 14.- Son causa de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- La renuncia del servidor público aceptada por el IMPLAN;

II.- El mutuo consentimiento de las partes;

III.- La muerte del trabajador;

IV.- La terminación de la obra o el vencimiento del término, tratándose de trabajadores Eventuales; y

V.- La incapacidad física o mental o inhabilidad, debidamente comprobadas del trabajador, que hagan imposible la prestación del trabajo.

Artículo 15.- En el caso de la fracción V del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo de trabajo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le proporcione otro empleo compatible con sus capacidades, o en su defecto, a la (sic) indemnizaciones que se consignan en la Ley de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes o equivalentes.

CAPÍTULO III

Rescisión de las Relaciones de Trabajo

Artículo 16.- El trabajador o el IMPLAN, podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 17.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el IMPLAN:

I.- Incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, o en actos de violencia, amagos, injurias y malos tratos contra sus jefes o compañeros, o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, salvo que medie provocación u obre en defensa propia;

II.- Cuando faltare por más de tres días, durante un periodo de treinta días, sin causa justificada o sin el permiso respectivo;

III.- Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

IV.- Por cometer actos inmorales durante el trabajo;

V.- Por revelar los asuntos secretos o reservados que tuviere conocimiento con motivo del trabajo;

VI.- Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren;

VII.- Por desobedecer sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores siempre que se trate del servicio contratado y durante horas de trabajo;

VIII.- Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que este último caso medie prescripción médica, debiendo poner el hecho en conocimiento de sus superiores y presentar la prescripción suscrita por el médico;

IX.- Por falta comprobada de cumplimiento a las disposiciones de este Reglamento;

X.- Por prisión que sea el resultado de una sentencia condenatoria;

XI.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al servicio se refiere.

El IMPLAN deberá de dar Aviso por escrito al trabajador de la fecha y la causa o causas de la rescisión.

El Aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que este se niegue a recibirlo, el IMPLAN dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento a la Junta Local, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de Aviso, al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Artículo 18.- Cuando el IMPLAN no logre comprobar ante la Junta Local, la causa de rescisión del trabajador, este tendrá derecho a solicitar ante dicha Junta Local, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de 3 meses de salario.

Sí en el juicio correspondiente no comprueba el IMPLAN la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción

intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el Laudo.

Cuando la Junta Local resuelva que procede la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el IMPLAN, el trabajador no tendrá derecho a ninguna de las prestaciones que consigna este Artículo.

Artículo 19.- El IMPLAN estará eximido de reinstalar a sus trabajadores. Mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 20 en los casos siguientes:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año;

II.- Cuando se compruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En los casos de trabajadores eventuales.

Artículo 20.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán en:

I.- Si la relación de trabajo haya sido por tiempo, determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; sí excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II.- Sí la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados.

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Artículo 21.- Ningún trabajador de base podrá ser cesado o despedido, sino por causa justificada.

Esto dará motivo a que por Oficio, se le dé a conocer al trabajador la rescisión de la relación de trabajo, y sí aquel se niega a recibirlo, el IMPLAN, dentro de los cinco días siguientes, a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento

de la Junta Local, proporcionando el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de Oficio comunicando al trabajador la rescisión de la relación de trabajo por parte del funcionario respectivo o el titular de la dependencia, hará presumir la injustificación del cese.

Artículo 22.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I.- Modificar unilateralmente el IMPLAN las condiciones de trabajo excepto en los casos de existencia de una causa justificada y comprobada ante el (sic) Junta Local;

II.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condición higiénica el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen;

III.- Reducir el IMPLAN el Salario al trabajador; y

IV.- Pagar un salario inferior al mínimo general o profesional.

Artículo 23.- El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los TREINTA DIAS siguientes a la fecha en que se den cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior, y tendrá derecho a que el IMPLAN lo indemnice con el importe de tres meses de salario, más los salarios caídos desde la fecha de la separación y hasta que se dé cumplimiento al laudo que pronuncie el (sic) Junta Local.

CAPÍTULO IV

De las Prescripciones

Artículo 24.- Las acciones de trabajo prescribirán en el término de un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que en este Capítulo se establecen.

Artículo 25.- Prescriben:

I.- En TREINTA DÍAS NATURALES:

a).- Las acciones del IMPLAN para despedir a los trabajadores por causa justificada, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en su salario; en este caso, el término corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación, desde el momento en que se compruebe la falta cometida,

las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible;

b).- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo, por causas imputables al IMPLAN;

c).- Las acciones de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado por accidente o enfermedad, contando el plazo a partir de la fecha en que estuvo en condiciones de volver al trabajo;

d).- En caso de despido o suspensión injustificada, las acciones para exigir la reinstalación en el trabajo o las indemnizaciones que este Reglamento y la ley laboral les concede, a partir del momento de la separación; y

II.- En UN AÑO:

a).- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de las indemnizaciones por riesgo (sic) de trabajo;

b).- Las acciones para solicitar la ejecución de los Laudos del (sic) Junta Local y de los convenios celebrados y aprobados ante éste;

c).- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo.

El término corre a partir del día siguiente en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo, que se hubiese notificado el laudo o aprobado el convenio, y desde la fecha de muerte del trabajador.

Artículo 26.- La prescripción no puede comenzar ni correr:

I.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar;

II.- Contra los incapaces, sino cuando se haya discernido su tutela, conforme a la ley laboral;

III.- Durante el lapso en que el trabajador se encuentra privado de su libertad, siempre que resulte absuelto por sentencia ejecutoria.

Artículo 27.- La prescripción se interrumpe:

I.- Por la sola presentación de la demanda ante el (sic) Junta Local, independientemente de la fecha de la notificación; y

II.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquélla contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indubitables.

TÍTULO TERCERO

CAPÍTULO I

Condiciones Generales de Trabajo

Artículo 28.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en este Reglamento y en la Ley Laboral, debiendo ser proporcionales a la importancia de los servicios y equivalentes para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

Artículo 29.- El Reglamento surtirá sus efectos a partir de su registro en la Junta Local, quién lo aprobará siempre que no contenga disposición contraria a la Ley Laboral. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores del IMPLAN y deberá fijarse en un lugar visible de dicho Instituto, accesible a su personal.

En ningún caso el Reglamento podrá establecer condiciones de trabajo inferiores a las que se establecen por la Ley Laboral.

CAPÍTULO II

De los Salarios

Artículo 30.- El salario es la retribución total que debe pagarse al Trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones establecidas.

Artículo 31.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Artículo 32.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 33.- El salario será uniforme para cada una de las categorías de los trabajadores de base, de conformidad al tabulador que establezca la Dirección de Administración y Finanzas del IMPLAN y será fijado legalmente en los presupuestos respectivos, no pudiendo ser menor, atendiendo a las condiciones de sexo, edad, nacionalidad o estado civil. Los niveles de sueldo del trabajador que consignent sueldos equivalentes al salario mínimo, deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que aumente éste.

Artículo 34.- El pago de los salarios se hará quincenalmente efectuándose el día hábil inmediato anterior al quince y último de cada mes, en el lugar de trabajo, en moneda de curso legal, cheque nominativo o a través del sistema electrónico de pagos que establezca la Dirección de Administración y Finanzas del IMPLAN, teniendo la obligación el trabajador de firmar los recibos de pago o cualquier documento que tenga el IMPLAN como comprobante de pago. Para los trabajadores Eventuales, el IMPLAN podrá establecer un plazo de pago diferente al señalado en el párrafo anterior y este podrá ser superior a los quince días.

Artículo 35.- Los trabajadores de base tendrán derecho a percibir su salario por los días de descanso semanal, de descanso obligatorio, aquellos en los que se suspendan las labores, durante vacaciones, por disfrutar de licencias con goce de sueldo o por días económicos y por los demás casos y con las modalidades que señale la Ley Laboral y el presente Reglamento.

(REFORMADO, P.O. 19 DE MARZO DE 2012)

Artículo 36.- Los Trabajadores tendrán derecho a un Aguinaldo Anual equivalente al que se paga a los Trabajadores del Municipio de Aguascalientes ó al pago proporcional de los días laborados por los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicio, el cual será libre de impuestos y/o descuentos. El Aguinaldo deberá pagarse antes del día veinte de diciembre.

Artículo 37.- Por cada cinco años de servicio trabajados; hasta llegar a veinticinco, los trabajadores de base tendrán derecho al pago de un quinquenio equivalente a 1.49 días de salario mínimo general vigente para el Estado de Aguascalientes, como complemento del salario.

Artículo 38.- El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos que 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.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al IMPLAN.

Artículo 39.- Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la Autoridad competente en beneficio de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

Artículo 40.- Las retenciones, descuentos o deducciones al salario, se limitarán exclusivamente a los casos siguientes:

I.- Contraer el trabajador deudas con el IMPLAN, por concepto de anticipo de salarios, pagos realizados con exceso, errores o perdidas debidamente comprobadas;

II.- Cuando se trate de cobro de cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias;

III.- Cuando se trate de descuentos ordenados por el ISSSSPEA u otros Organismos equivalentes de Seguridad Social.

CAPÍTULO III

Lugar y Horario de Trabajo

Artículo 41.- Los trabajadores se obligan a desarrollar su trabajo en el lugar que les sea designado por el IMPLAN; pudiendo cambiarse los roles de servicios, lugar de ubicación y horario, siempre que sean debidamente justificables, por lo que el trabajo podrá ser prestado indistintamente en cualquiera de las áreas que constituyen el IMPLAN, atendiendo así las necesidades y la naturaleza de que se trate, comunicando al trabajador por escrito con 2 días hábiles de anticipación y recabando la fecha y firma de enterado, esto cuando se le requiera para prestar sus servicios en un área distinta a la que se encuentra desempeñándose, indicando si es temporal o definitivo y en caso de ser temporal se deberá indicar el tiempo de duración.

Artículo 42.- Cuando por necesidades del IMPLAN se requiera el traslado de los trabajadores de un área a otra distinta a la que pertenecen, los trabajadores comisionados deberán presentarse al área en la fecha y hora que se señale.

Artículo 43.- La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del IMPLAN para prestar sus servicios.

Artículo 44.- La duración máxima de la jornada de trabajo, será de ocho horas, concediéndose al trabajador un descanso de media hora, como máximo.

Artículo 45.- Para todos los trabajadores del IMPLAN, la jornada de trabajo semanal no podrá exceder de cuarenta horas.

Artículo 46.- El IMPLAN, libremente podrá fijar temporalmente una jornada de trabajo menor de la que establece este ordenamiento legal, por cualquier circunstancia propia, sin que ello signifique o se interprete en forma alguna como renovación, rectificación o reducción en las horas de trabajo al principio estipuladas, por lo que el IMPLAN en todo tiempo puede exigir el cumplimiento de la jornada de trabajo máxima que aquí se indica.

Artículo 47.- Los trabajadores deberán prestar sus servicios en el horario asignado de acuerdo a las necesidades del IMPLAN.

Artículo 48.- Queda expresamente establecido que el IMPLAN tiene el derecho de requerir a sus trabajadores para que laboren tiempo extra, con las limitaciones de ley.

Artículo 49.- El personal solamente podrá trabajar tiempo extra con la previa aceptación por escrito y en los formatos que proporcione la Dirección de Administración y Finanzas del IMPLAN, además de ser firmados y autorizados por su jefe inmediato y con el visto bueno del Director General del IMPLAN; de lo contrario, no se les tomará en cuenta para los efectos de su pago.

El tiempo Extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces por semana.

Las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada normal de trabajo.

La Dirección o Subdirección correspondiente de aquellos trabajadores que hayan laborado tiempo extraordinario, deberán de hacer del conocimiento inmediatamente a la Dirección de Administración y Finanzas del IMPLAN, a través de oficio el cual deberá contener la siguiente información:

- a) Nombre del trabajador que laboro tiempo extra;
- b) Horario de la jornada laboral normal del trabajador;
- c) Número de las horas y horario durante el cual el trabajador ejecuta los trabajos extraordinarios; y
- d) Justificación del tiempo extra laborado.

CAPÍTULO IV

Ingreso al Trabajo y Control de Asistencia

Artículo 50.- Los trabajadores del IMPLAN tienen la obligación de registrar personalmente la entrada y salida a su centro de trabajo en los controles que para tal efecto se instalen.

Los Trabajadores del IMPLAN tienen derecho a 10 (diez) minutos de tolerancia después de su horario de entrada, para registrar el ingreso a sus labores.

El registro de la entrada que se haga posteriores a los 10 minutos de tolerancia y hasta los 30 minutos después de la hora de entrada será sancionado como retardo.

La suma de 3 retardos dentro de una quincena calendario será sancionado descontando al trabajador, el equivalente a un día de trabajo, junto con la parte proporcional de impuestos que corresponda.

El registro que hagan los trabajadores, después de los 30 treinta minutos de su hora de entrada, será considerado como falta al trabajo y por consecuencia la sanción será descontar el pago de dicho día de labores, con la parte proporcional de impuestos que corresponda.

Artículo 51.- Los trabajadores pueden solicitar un permiso de entrada por retraso y un permiso de salida cada mes; de lo contrario se realizarán los descuentos respectivos y no se tendrá derecho a reembolso.

Para efectos del párrafo anterior, el tiempo máximo de tolerancia otorgado para registrar su entrada o salida de sus labores, será una hora, para ello el trabajador deberá solicitarlo cuando menos con un día de anticipación, toda vez que este permiso no es para justificar un retardo generado el mismo día.

La Dirección de Administración y Finanzas deberá recibir el aviso de este tipo de permisos un día antes de que se disfrute, en caso contrario, se realizarán los descuentos respectivos y no se tendrá derecho a reembolso.

Artículo 52.- Los trabajadores que no acudan a sus labores en más de tres días en un periodo de treinta días y sin justificación alguna, causarán baja definitiva del trabajo.

Artículo 53.- Los trabajadores que sin motivo justificado no registren su entrada y salida de sus labores en el control que para tal efecto se tenga, se les considerará como falta injustificada, por lo que se realizará el descuento respectivo en nómina y no tendrán derecho a reembolso después de efectuado dicho descuento.

Artículo 54.- El periodo a considerar para las incidencias será de 30 días naturales a partir de generada la primera incidencia y el descuento se realizará a más tardar en la quincena siguiente a la en que se generen las faltas, para lo cual la Dirección de Administración y Finanzas notificará previamente al trabajador mediante oficio.

Artículo 55.- Queda estrictamente prohibido a los trabajadores marcar controles de asistencia de otros trabajadores y o retirarse del lugar de trabajo después de marcar la asistencia, si esto ocurriese se harán acreedores a sanciones que podrán ser desde una amonestación verbal y hasta suspensión temporal de 8 días sin goce de sueldo.

Artículo 56.- Todo trabajador que por algún motivo no pueda registrar su asistencia, deberá de dar aviso a la Dirección de Administración y Finanzas del IMPLAN.

Artículo 57.- La Dirección de Administración y Finanzas será la única encargada de llevar a cabo el control de asistencia y puntualidad, dicha Dirección se encargará de revisar y verificar diariamente los registros de control de asistencia, llevando una bitácora tanto de faltas como de retardos de los trabajadores del IMPLAN.

Artículo 58.- Para ausentarse del centro de trabajo, se requiere la autorización ya sea de la Dirección de Administración y Finanzas o en su caso de la Dirección General, para ello deberá de llenar la papeleta de pase de salida, la que deberá contener lo siguiente:

- a) Fecha de la solicitud del permiso.
- b) Nombre del trabajador solicitante.
- c) Área de adscripción.
- d) Motivo de la ausencia y su duración.
- e) Firma de la hora de salida del trabajador.
- f) Firma a la hora de regresar por parte del trabajador.
- g) Firma de autorización de la Dirección de Administración y Finanzas o de la Coordinación General.

Artículo 59.- Al término de sus labores, el personal deberá registrar su salida del trabajo, siguiendo los mismos procedimientos señalados para el registro de su ingreso.

TÍTULO CUARTO

CAPÍTULO I

Derechos y Obligaciones de los Trabajadores del IMPLAN

Artículo 60.- Los trabajadores del IMPLAN tendrán los siguientes derechos:

I.- Percibir las remuneraciones que les correspondan por el desempeño de sus funciones, de acuerdo con el tabulador que establezca la Dirección de Administración y Finanzas el cual será fijado legalmente en los presupuestos respectivos, no pudiendo ser menor, atendiendo a condiciones de edad, sexo, nacionalidad o estado civil;

- II.- Recibir las prestaciones a que tengan derecho;
- III.- Recibir por concepto de prima de antigüedad el importe de doce días de salario por cada año de servicio. (Sólo para trabajadores de base);
- IV.- Recibir los reconocimientos a que se hagan acreedores, conforme a las disposiciones y políticas en vigor;
- V.- Ser tratados por sus jefes, compañeros y colaboradores con respeto y educación;
- VI.- Disfrutar de los descansos y vacaciones, de acuerdo al presente Reglamento;
- VII.- Obtener los beneficios de las prestaciones que el Municipio tenga establecidas;
- VIII.- Recibir el entrenamiento necesario para lograr, de acuerdo con su desempeño y capacidades, la superación técnica y humana dentro de la sociedad;
- IX.- Ser informados oportunamente de las disposiciones, circulares, reglamentos y designaciones de funcionarios o jefes que se relacionen directamente con su trabajo; y
- X.- Recibir mediante relación o inventario los fondos, documentos, equipo, instrumentos y demás bienes que quedarán a su cargo al asumir el puesto.

Artículo 61.- Son obligaciones de los trabajadores del IMPLAN las siguientes:

- I.- Asistir puntualmente y permanecer en sus labores durante la jornada de trabajo;
- II.- Prestar sus servicios en el lugar y tiempo que le sean requeridos;
- III.- Someterse a los exámenes médicos que establezca el Instituto y poner en práctica las medidas profilácticas, así como las preventivas y de seguridad que el mismo Instituto determine para cada área o puesto de trabajo;
- IV.- Acatar las disposiciones contenidas en este Reglamento, así como las emitidas por la Dirección de Administración y Finanzas y/o del Director General, que sirvan para el mejor desempeño de las actividades de los Trabajadores del IMPLAN;
- V.- Capacitarse en sus conocimientos y aplicarlos en sus labores habituales, así como asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento, a los que sean convocados;

VI.- Guardar absoluta discreción sobre asuntos y conocimientos confidenciales de orden técnico, estratégico, tecnológico o administrativo, a los que tenga acceso por su trabajo;

VII.- Observar buenas costumbres y una conducta digna dentro de su centro de trabajo;

VIII.- Tratar al público, a sus jefes, a sus compañeros de trabajo, colaboradores así como a sus subalternos con diligencia, atención y cortesía, absteniéndose de toda palabra o acto que relaje los principios de autoridad, disciplina o de respeto a la dignidad de las personas;

IX.- Informar al área de la Dirección Administrativa y de Finanzas de cualquier cambio de domicilio, nacimiento o fallecimiento de dependientes económicos, cambio de estado civil o de cualquier evento que pueda ocasionar alguna incapacidad de los dependientes económicos;

X.- Amortizar los adeudos que, por cualquier concepto hubiese contraído con el IMPLAN o Municipio;

XI.- En los casos que se requiera la utilización de uniformes que proporcione el IMPLAN, deberá usarlos adecuadamente;

XII.- Asistir a los eventos conmemorativos y actos propios tanto del IMPLAN como del Municipio, así como desempeñar las comisiones que para el efecto se les requieran, guardando la debida compostura y el respeto que merece el IMPLAN y/o el Municipio;

XIII.- Cumplir con las comisiones de trabajo adicionales que le sean requeridas en lugares distintos a aquél en el que habitualmente este desempeñando sus labores;

XIV.- Prestar su máxima colaboración en el trabajo, ejecutando en forma inmediata y diligente las labores encomendadas;

XV.- Cumplir con los deberes y funciones inherentes al puesto que se desempeña, absteniéndose de evadir sin justificación, la esfera de funciones de áreas o actividades distintas;

XVI.- Observar los conductos establecidos, tratando siempre en primera instancia, con su jefe inmediato, los asuntos oficiales relacionados con su trabajo y de acuerdo a la estructura organizacional vigente;

XVII.- Los trabajadores deberán acatar todas las órdenes relacionadas exclusivamente con su trabajo, giradas por su jefe inmediato;

XVIII.- Emplear con la mayor eficiencia y cuidado, los bienes y herramientas que le sean proporcionados para el desempeño de su trabajo;

XIX.- Reportar a su jefe inmediato cualquier hecho o conducta que signifique un riesgo para las personas, el IMPLAN, Municipio o sus bienes;

XX.- El personal, antes de retirarse de su trabajo, deberá colocar en su lugar de guardas de protección, documentación a su cargo, objetos de valor y todo aquello que puedan ocasionar accidentes, extravíos o pueda ser objeto de sustracción por terceras personas. También mantendrá limpia su área de trabajo, así como ayudar a la conservación adecuada de las distintas áreas a que tenga acceso. Los desperdicios generados en áreas administrativas, deberán ser colocados en los depósitos correspondientes;

XXI.- Hacer entrega mediante relación o inventario, de los fondos, valores, documentos, equipo, instrumentos y demás bienes a su cargo antes de separarse del puesto, por cambio de adscripción, terminación de la relación laboral o separación del IMPLAN por cualquier motivo o cuando sean requeridos para ello;

XXII.- Portar su gafete o credencial de identificación durante el tiempo en que desarrolle sus labores; y

XXIII.- Cumplir con las demás normas de trabajo que le son aplicables y que contenga este Reglamento, así como supletoriamente la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes, en todo aquello que se omite señalar en el presente documento legal y que sean necesarias para el correcto desempeño de las actividades de los trabajadores del IMPLAN.

CAPÍTULO II

Prohibiciones de los Trabajadores del IMPLAN

Artículo 62.- Queda prohibido para los trabajadores del IMPLAN, lo siguiente:

I.- Hacer propaganda política, religiosa, comercial, o de cualquier índole, dentro del centro de trabajo;

II.- Leer libros, revistas o cualquier otra literatura que no tenga relación con las funciones encomendadas durante el horario de trabajo;

III.- Emplear el teléfono para asuntos particulares, salvo los casos de necesidad o de urgencia familiar, previo el permiso correspondiente;

IV.- Efectuar transacciones privadas, rifas, colectas o festejos dentro de las áreas de trabajo;

V.- Usar el equipo, vehículo de trabajo, útiles, herramientas, etc. Para trabajos distintos a los que esté destinados y ajenos a la función asignada;

VI.- Forzar toda chapa o cerradura de cualquier tipo, sin la autorización previa;

VII.- Retirar documentos, copia de estos, bienes, datos o informes que estén a su cuidado, sin el permiso previo otorgado por su jefe inmediato;

VIII.- Ejecutar actos que puedan poner en peligro las instalaciones y equipo, así como de la propia seguridad, la de sus compañeros o la de terceros que por cualquier motivo se encuentren en las áreas de trabajo;

IX.- Realizar actos que atenten contra la moral, difamen el honor quebrantando la disciplina del trabajo, provoque agresión y/o riña entre los trabajadores, así como obstaculizar el trabajo de los demás;

X.- Incurrir en faltas de honradez y probidad, en injuria o malos tratos con los compañeros de trabajo, así como con sus familiares;

XI.- No cuidar en sus áreas de responsabilidad el estricto cumplimiento del Reglamento Interior, así como de las políticas, procedimientos y disciplinas establecidas por el IMPLAN;

XII.- No cumplir con los procedimientos establecidos con relación a la evaluación del desempeño, promoción y demás disposiciones aplicables al personal;

XIII.- No cuidar que se cumplan con las disposiciones de higiene y seguridad y participar cuando sea requerido, como integrante de las comisiones Mixtas de seguridad e higiene laboral;

XIV.- No cuidar la pulcritud y presentación del personal;

XV.- No Respetar las líneas de autoridad y comunicación hacia el personal subordinado;

XVI.- Administrar el tiempo extra bajo criterios de racionalidad y equidad, salvo las políticas que establezca la Dirección de Administración y Finanzas del IMPLAN;

XVII.- Abstenerse de cumplir cualquier disposición que se indique por la Dirección de Administración y Finanzas y/o la Dirección General del IMPLAN, y que refieran a acciones de hacer, dejar de hacer u omitir y no se cumpla satisfactoriamente por los trabajadores, pues además de ser una prohibición se sancionara al trabajador según la gravedad del caso;

XVIII.- Introducir al centro de trabajo bebidas embriagantes o drogas enervantes, así como presentarse a sus labores bajo el influjo de estas sustancias, en este último caso se deberá dar aviso pertinente a la Dirección de Administración y Finanzas para efectos de que se levante el Acta administrativa correspondiente, en la cual se asentarán los pormenores de tal situación.

Para el caso que el trabajador se este medicando a través de una droga permitida este deberá de informarlo a la Dirección de Administración y Finanzas, además de presentar el justificante medico que avale la situación antes descrita;

XIX.- El acceso a las áreas de trabajo a quienes porten armas de fuego, objetos punzo cortantes, productos o sustancias que puedan poner en peligro al personal e instalaciones, a menos que la naturaleza de las funciones así lo requiera;

XX.- Ejecutar actos que puedan poner en peligro las instalaciones y equipo, así como de la propia seguridad, la de sus compañeros o la de terceros que por cualquier motivo se encuentren en las áreas de trabajo;

XXI.- Realizar actos que atenten contra la moral, difamen el honor quebrantando la disciplina del trabajo, provoquen agresión y/o riña entre los trabajadores, así como obstaculizar el trabajo de los demás;

XXII.- Comerciar con la ropa de trabajo o con cualquier utensilio o herramienta de trabajo que se le proporcione;

XXIII.- Falsificar o alterar cualquier documento;

XXIV.- Ausentarse de su área de trabajo, una vez que tenga registrada su asistencia, sin autorización expresa del jefe inmediato o del superior en ausencia del primero;

XXV.- Fumar dentro de la totalidad el (sic) Inmueble del IMPLAN;

XXVI.- Conducir sin licencia cualquier vehículo del Municipio;

XXVII.- Registrar la asistencia de otra persona o dejar que registren la propia.

CAPÍTULO III

Obligaciones de los Directores y/o Subdirectores del IMPLAN

Artículo 63.- Además de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, los Directores y/o Subdirectores de las áreas de trabajo del IMPLAN cumplirán con las siguientes obligaciones:

I.- Tratar a los trabajadores con educación y respeto y procurar que las relaciones personales entre todos sean cordiales;

II.- Informarles de todo lo que necesite saber para el mejor desempeño de su puesto y de otros puestos de igual o superior categoría;

III.- Adiestrarlos para el mejor desempeño del trabajo personal y para su superación como miembro integrante de un equipo de trabajo;

IV.- Escucharlo y atender sus sugerencias, quejas y asuntos personales en relación con el trabajo, dando respuesta procedente en cada caso;

V.- Cuidar en sus áreas de responsabilidad el estricto cumplimiento del Reglamento, de las políticas, procedimientos y disciplinas establecidas por el Instituto;

VI.- Cumplir con los procedimientos establecidos con relación a la evaluación del desempeño, promoción, permisos y demás disposiciones aplicables a su personal;

VII.- Cuidar que se cumpla con las disposiciones de higiene y seguridad y participar cuando sea requerido, como integrante de las comisiones mixtas de seguridad e higiene laboral;

VIII.- Cuidar la pulcritud y presentación personal;

IX.- Respetar las líneas de autoridad y comunicación hacia el personal subordinado;

X.- Administrar el tiempo extra bajo criterios de racionalidad y equidad y conforme a las políticas que establezca la Dirección de Administración y Finanzas del Instituto y/o la Dirección General del IMPLAN.

CAPÍTULO IV

Ejecución del Trabajo y Disciplina

Artículo 64.- Las órdenes o instrucciones verbales o escritas deberán ser giradas a los trabajadores con claridad, precisión y en forma directa, asegurándose que ellos comprendan su contenido y propósito. Tratándose de órdenes escritas, se recabará en el documento respectivo la firma del destinatario ó destinatarios.

Artículo 65.- Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá que existe negligencia cuando por omisión, descuido, desidia, desorden o abandono, se

ponga en peligro o causen daños de cualquier índole a los trabajadores, bienes o intereses del Instituto o Municipio.

Artículo 66.- Para los efectos del presente Reglamento, se considera como desobediencia al hecho de que un trabajador omita la ejecución de un trabajo o comisión dado por un superior o bien, que éste sea ejecutado de forma distinta o con lentitud deliberada.

TÍTULO QUINTO

CAPÍTULO I

De los Descansos, Licencias y Vacaciones

Artículo 67.- Los trabajadores disfrutarán de su descanso semanal los días sábados y domingos. La Dirección de Administración y Finanzas, tendrá la facultad de determinar la forma en que las funciones y servicios que considere necesarios no se suspendan, sin menoscabo de que los trabajadores disfruten de sus días de descanso semanales.

Artículo 68.- Los trabajadores que cubran jornadas de trabajo con horario continuo de ocho horas, tendrán derecho a disfrutar diariamente de treinta minutos de descanso para consumir alimentos dentro del IMPLAN.

Artículo 69.- Las madres trabajadoras que laboren jornada continua de ocho horas, tendrán derecho a los descansos para alimentar o amamantar a sus hijos; los cuales serán concedidos por el periodo que sea necesario a juicio de la Coordinación de Servicios Médicos del Municipio, en el entendido que éste no podrá ser inferior a un mes y máximo de tres meses contados a partir de los 45 días posteriores al parto.

Para efectos del presente artículo, la madre trabajadora deberá presentar solicitud por escrito a la Dirección de Administración y Finanzas, acompañando para tal efecto copia del acta de nacimiento de su hijo y la última incapacidad por gravidez expedida por el IMSS.

Artículo 70.- Son días de descanso obligatorio:

1º de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, 25 de Abril, 1º de Mayo, 23 de Junio, 16 de Septiembre, 2 de Noviembre, 20 de Noviembre, 1º de Diciembre cada 6 años, 12 de Diciembre y 25 de Diciembre. Sólo cuando por necesidad del trabajo se requiera laborar en estas fechas, se hará la compensación correspondiente, en términos de ley.

Artículo 71.- Los avisos de ausencia serán, en cada caso, el documento que justifique la inasistencia o retardo de labores de un trabajador. Únicamente se tomarán en cuenta los avisos de ausencia que estén requisitados por el jefe inmediato con copia a la Dirección de Administración y Finanzas y surtirán efecto a partir de la fecha de su presentación en la Dirección de Administración y Finanzas del Instituto, salvo que la ausencia hubiese ocurrido en días y horas fuera de oficina; en este caso, el permiso deberá presentarse el día hábil siguiente. Los avisos que sean autorizados en los términos del presente Reglamento, sólo serán válidos para los días que expresamente se consignen en el aviso de ausencia. En caso de que un permiso sólo contenga un número determinado de días, se considerarán consecutivos, de acuerdo a las disposiciones de este precepto.

Artículo 72.- Los trabajadores que cuenten con más de un año de servicio consecutivo, tendrán derecho a un permiso sin goce de sueldo por razones de carácter personal que no podrá exceder de tres meses en un año, previa autorización del Director General. Así mismo aquel trabajador que hubiere agotado sus tres meses de permiso sin goce de sueldo durante el año, para volver a solicitar otro permiso por el mismo concepto, deberá haber transcurrido cuando menos doce meses contados a partir de su último día de permiso inmediato anterior.

Artículo 73.- La Dirección de Administración y Finanzas deberá recibir el aviso del permiso sin goce de sueldo, cuando menos dos días hábiles antes de que se disfruten.

Artículo 74.- Una vez concedida una licencia sin goce de sueldo para asuntos particulares, no será renunciables, excepto cuando la vacante no haya sido cubierta interinamente. Durante el tiempo en que el trabajador se encuentre con permiso sin goce de sueldo, no se contabilizarán como días efectivos laborados, de tal suerte que para efectos del cálculo del aguinaldo y vacaciones no se contabilizarán.

Artículo 75.- Se entiende por licencia con goce de sueldo la prestación concedida al trabajador, consistente en ausentarse de sus labores gozando de su sueldo en días que se consideran hábiles, los cuales se podrán autorizar cuando ocurran circunstancias especiales que el interesado justifique a juicio de la Dirección de Administración y Finanzas, en los siguientes casos:

I.- El caso de fallecimiento de sus padres, cónyuge, concubina, hijos o hermanos, hasta por el término de dos días hábiles, para ello, deberá avisar a su jefe inmediato o a la Dirección de Administración y Finanzas en caso de no encontrarse su jefe, en el entendido de que en un término de cinco días hábiles siguientes al permiso deberá presentar copia fotostática del acta de defunción del registro civil que justifique y/o acredite el motivo del permiso; de lo contrario, se procederá a realizar el descuento en nómina y no tendrá derecho a reembolso;

II.- En el caso de nacimiento de sus hijos, un día; para ello deberá avisar a su jefe inmediato o a la Dirección de Administración y Finanzas en caso de no encontrarse su jefe, en el entendido de que en un término de cinco días hábiles siguientes al permiso deberá presentar copia fotostática del certificado médico que acredite el motivo del permiso, de lo contrario se procederá a realizar el descuento en nómina y no tendrá derecho a reembolso;

III.- Las ausencias generadas en el cumplimiento de comisiones oficiales, se considerarán como días trabajados y serán retribuidos íntegramente; y

IV.- Hasta por diez días de permiso a las madres trabajadoras que tengan más de un año de antigüedad, con la sola presentación del justificante expedido por el IMSS y avalado por la Coordinación de Servicios Médicos del Municipio, de que tienen que atender una enfermedad de sus hijos en edad de guardería, misma que requiere de cuidados maternos, justificante que se considerará como circunstancia especial ya determinada para efectos del párrafo primero.

Artículo 76.- Se entiende por días económicos, el derecho que tienen los trabajadores de inasistir con goce de sueldo a sus labores, hasta por seis días al año, para atención de asuntos particulares.

Únicamente los trabajadores de Base tendrán derecho a esta prestación y sólo si esos días son de Martes a Jueves y no están unidos a días festivos ni días de vacaciones.

Los trabajadores de base, en términos de lo dispuesto por el artículo 5°. Fracción II, inciso b del presente Reglamento, que tengan seis meses consecutivos de servicio, tienen derecho a disfrutar de seis días económicos al año; tres días por cada seis meses. El criterio en cuanto a las fechas en que se pueden otorgar, dependerá de las necesidades de trabajo del área a la que pertenezca y no se acumularán de un periodo a otro. Los permisos económicos no pueden disfrutarse los días lunes y viernes, unidos a vacaciones o días festivos.

La Dirección de Administración y Finanzas deberá recibir el aviso de este tipo de permisos, por lo menos un día antes de que se disfrute; en caso contrario, se realizarán los descuentos respectivos y no se tendrá derecho a reembolso. En el entendido de que si se recibiera oportunamente el aviso, pero éste no cumple con las especificaciones del párrafo anterior, se considerará como permiso sin goce de sueldo.

Artículo 77.- La Dirección de Administración y Finanzas deberá recibir el aviso de que al trabajador se le ha comisionado para alguna actividad especial cuando menos un día antes de la fecha de la comisión, en caso contrario se realizarán los descuentos respectivos en nómina y no se tendrá derecho a reembolso.

Artículo 78.- Las ausencias de los trabajadores del IMPLAN por enfermedad general ó riesgo de trabajo, podrán ser justificadas exclusivamente con la respectiva incapacidad que al efecto expedida al trabajador, el IMSS.

Artículo 79.- Los trabajadores del IMPLAN por sí o a través de su representante, deberán entregar las incapacidades por enfermedad general o riesgo de trabajo, a la Dirección de Administración y Finanzas, máximo dos días después de ser expedida por el IMSS, en caso contrario, se realizarán los descuentos respectivos en nómina y no se tendrá derecho a reembolso.

Artículo 80.- En casos de enfermedad no profesional, una vez transcurridos los términos de las licencias hasta el máximo de cincuenta y dos semanas, a los trabajadores que continúen incapacitados, se les concederá licencias sin goce de sueldo hasta el tiempo que sea necesario para su restablecimiento o en su caso serán dados de baja cuando se compruebe debidamente que el trabajador está incapacitado física o mentalmente para el desempeño correcto de su trabajo.

Artículo 81.- En los casos de riesgos o enfermedades de trabajo, se estará a lo que dispongan las leyes respectivas.

Artículo 82.- Cuando un trabajador se reporte enfermo y al efectuarse la visita domiciliaria no se encuentre por causas imputables al propio trabajador, o si a juicio del médico no hubiese impedimento para asistir a sus labores, no le será justificada la falta.

Artículo 83.- Cuando un trabajador se sienta enfermo durante su jornada de trabajo, el jefe inmediato autorizará su remisión al servicio médico de la Coordinación Medica Municipal o en su caso al IMSS para su atención, quien en su caso justificará su salida.

Artículo 84.- Los trabajadores que tengan seis meses consecutivos de servicios, tienen derecho a disfrutar de 10 días hábiles de vacaciones por cada seis meses. Los trabajadores deberán disfrutar sus vacaciones a más tardar los quince días siguientes a que terminen los seis meses en que puede disfrutar su periodo de vacaciones; para ello, se deberá considerar la fecha de su ingreso al trabajo.

Artículo 85.- Los periodos de vacaciones no serán acumulables y deberán ser disfrutados preferentemente durante el periodo señalado en el artículo anterior.

Sólo en aquellos casos en que las necesidades del trabajo así lo requieran, los trabajadores podrán disfrutar en forma parcial sus vacaciones.

Artículo 86.- En ningún caso los trabajadores que laboren en periodos de vacaciones, tendrán derecho a doble pago de sueldo.

Artículo 87.- El trabajador recibirá durante su periodo vacacional, una prima vacacional que se calculara de la siguiente forma:

$\text{Sueldo Neto}/30 \times 10 \times .35 = \text{Prima Vacacional.}$

En el supuesto que el trabajador hubiera disfrutado sus vacaciones en forma parcial, la prima vacacional se cubrirá al término de la misma.

Artículo 88.- Los trabajadores que al presentarse el periodo de vacaciones estuvieran disfrutando de licencia por enfermedad profesional o no profesional, tendrán derecho a que esas vacaciones se les concedan una vez concluida su licencia.

Artículo 89.- Los trabajadores que al corresponder el período de vacaciones se encuentren gozando de licencias sin goce de sueldo o que hayan disfrutado de licencia por noventa días durante los seis meses inmediatos anteriores, no podrán disfrutar posteriormente de esas vacaciones. Asimismo, no tendrán derecho a gozar de vacaciones los trabajadores de nuevo ingreso que no hayan cumplido seis meses de servicio.

CAPÍTULO II

De las Medidas Disciplinarias

Artículo 90.- Para la imposición de medidas disciplinarias, el IMPLAN por conducto de la Dirección de Administración y Finanzas, será la que conocerá y determinará los alcances de la sanción, no sin antes escuchar en defensa al trabajador.

Artículo 91.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causas de rescisión establecidas en el artículo 17, el Jefe superior de la oficina procederá a levantar Acta Administrativa, con intervención del trabajador y dos testigos, así como del representante Sindical, si lo hubiere y quisieren hacerlo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de dos testigos que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan, debiéndose entregar en ese momento una copia de la misma al trabajador y otra al representante sindical. De no querer firmar los intervinientes, se hará constar tal circunstancia.

Esto dará motivo a que por Oficio, se le dé a conocer al trabajador la rescisión de la relación de trabajo, y si aquel se niega a recibirlo, el IMPLAN, dentro de los cinco días siguientes, a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta Local, proporcionando el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de Oficio comunicando al trabajador la rescisión de la relación de trabajo por parte del funcionario respectivo o el titular de la dependencia, hará presumir la injustificación del cese.

Artículo 92.- La diligencia iniciará asentándose en el acta los datos propios de esta, tales como el motivo del levantamiento del acta, lugar, fecha y hora, nombre y puesto del trabajador y oportunamente, cuando rinda su declaración, sus generales, las declaraciones de los testigos, las del interesado y del representante sindical en su caso.

Las declaraciones de quienes intervengan en las actas serán expresadas con plena libertad y asentadas con la mayor fidelidad posible. Los participantes en esta diligencia, si así lo desean, tendrán derecho de dictar sus propias declaraciones, las que deberán asentarse en el acta textualmente, teniendo derecho a que le sean leídas antes de proceder a firmar el acta, para que en su caso, se hagan las rectificaciones correspondientes.

Artículo 93.- El jefe inmediato del trabajador remitirá el acta a la Dirección de Administración y Finanzas, quien podrá imponer fundadamente las siguientes medidas disciplinarias:

I.- Amonestación verbal o por escrito;

II.- Suspensión de sus labores sin goce de sueldo, de uno y hasta por ocho días hábiles;

III.- Rescisión de la relación laboral, cuando por la gravedad de la irregularidad, de la infracción cometida por el trabajador o la reincidencia por más de dos ocasiones, así lo amerite.

Artículo 94.- Las sanciones previstas en el artículo anterior, se aplicarán con independencia de la procedencia de las disposiciones aplicables en materia de responsabilidades administrativas de los servidores públicos, así como de la aplicación de las normas penales o civiles que correspondan en su caso, de conformidad con las leyes respectivas.

Artículo 95.- Cuando por negligencia, descuido, dolo o mala fe, se dañe o destruya el equipo o maquinaria, el responsable pagará los daños ocasionados y se le suspenderá según la gravedad del caso.

Artículo 96.- En los casos en que deba sancionarse la conducta del trabajador y la falta no esté prevista por este Reglamento, se aplicará lo dispuesto por la Ley Laboral.

Los jefes del infractor que se abstengan de reportar la infracción correspondiente, serán sancionados hasta por cinco días de suspensión, según lo disponga la Dirección de Administración y Finanzas.

Artículo 97.- En cualquier caso el trabajador tendrá el derecho de ser oído previamente a que se le aplique la sanción, una vez que la Dirección de Administración y Finanzas haya realizado la investigación correspondiente, en la cual se le dará intervención al trabajador afectado, permitiéndosele así, la defensa de sus intereses.

CAPÍTULO III

De los Estímulos

Artículo 98.- Los premios y estímulos a que tendrán derecho los trabajadores serán los siguientes:

I.- Medallas;

II.- Diplomas o Constancias;

III.- Notas Buenas;

IV.- Menciones Honoríficas; y

V.- Estímulos Económicos.

Artículo 99.- Las medallas son los premios que se otorgarán a los trabajadores con motivo de su antigüedad al cumplir 15, 20, 25, 30 y 35 años de servicios prestados al IMPLAN.

Artículo 100.- Los diplomas o constancias son los reconocimientos que otorgarán el Instituto y/o Municipio a sus trabajadores, conjuntamente con las medallas a que se refiere al artículo anterior, y cuando existan causas que así lo ameriten.

Artículo 101.- Las notas buenas son los estímulos de reconocimiento que por escrito otorgará el IMPLAN al trabajador, con copia a su expediente personal y se concederá en los siguientes casos:

I.- Por puntualidad y asistencia en un semestre natural;

II.- Por su asidua permanencia en el trabajo;

III.- Por esmero, eficiencia y productividad en el desempeño de su trabajo; y

IV.- Por colaboración en trabajos extraordinarios al de su función, que representen incremento en la productividad del Instituto.

Artículo 102.- Las menciones honoríficas son los estímulos de reconocimiento que por escrito otorgará el IMPLAN al trabajador, con copia a su expediente personal y se concederán en los siguientes casos:

I.- Por señalado esmero, eficiencia y productividad en el desempeño de sus labores;

II.- Por acumular más de cuatro notas buenas en un año calendario;

III.- Por iniciativas que redunden en un incremento de la productividad; y

IV.- Por intensa labor social llevada a cabo sin que con ello se afecte la productividad.

Artículo 103.- Los premios y estímulos económicos señalados en el presente Capítulo, se otorgarán de conformidad a los lineamientos y políticas que expida para estos efectos la Dirección General.

TÍTULO SEXTO

CAPÍTULO I

De la Capacitación a los Trabajadores

Artículo 104.- El IMPLAN tendrá de manera permanente, un Programa General Anual de capacitación tendiente a la superación de sus trabajadores, con el objeto de promover la formación de los mismos, para que incrementen sus conocimientos en el puesto y desarrollen habilidades de manera oportuna y eficiente.

Artículo 105.- La elaboración del Programa mencionado en el artículo anterior, estará a cargo de la Dirección de Administración y Finanzas, quien adecuará e implementará las normas, políticas y metodología correspondientes, comentando y evaluando las acciones que en la materia se lleven a cabo (sic) para elevar la productividad de los servicios, de conformidad con el manual de políticas de capacitación que para tal efecto se emitirá.

Artículo 106.- En la programación de la capacitación y desarrollo que se trata, se contemplarán la totalidad de puestos de base que existen en el IMPLAN.

Artículo 107.- La capacitación que imparta el IMPLAN de manera directa o a través de Instituciones con las que se tenga contratados para estos fines, se clasificará en tres niveles:

A) De enseñanza, las acciones tendientes a incrementar el acervo de conocimientos del personal, realizadas a través de programas elaborados o validados por Instituciones de enseñanza oficiales.

B) Capacitación para el desempeño, todas aquellas acciones previstas para incrementar la capacidad de los trabajadores en la realización de las actividades y funciones del puesto que actualmente ocupan.

C) Capacitación para el Desarrollo, todas aquellas acciones tendientes a incrementar la capacidad de los trabajadores, en forma tal que se les prepare para ocupar puestos superiores al que ocupa actualmente.

Los mecanismos operativos para acceder a la capacitación en cada uno de los niveles anteriores se establecerán en el manual de políticas de capacitación, que expida la Dirección de Administración y Finanzas.

Artículo 108.- El Programa General de capacitación se complementará con el sistema y procedimientos de otorgamientos de becas o créditos o subsidios para que el trabajador reciba capacitación externa. Para tal efecto, en el manual de políticas de capacitación que expida la Dirección de Administración y Finanzas, se contemplará la forma, términos, porcentaje y, en general, bajo qué condiciones se otorgarán dichos subsidios o becas de capacitación.

La modalidad de becas y/o subsidios a que se refiere este artículo es opcional para el trabajador, pero una vez aceptado dicho sistema, deberá sujetarse a las políticas establecidas para estos efectos.

Artículo 109.- En la elaboración del Programa General de Capacitación, se considerarán las necesidades y prioridades institucionales, procurando en todos los casos, obtener beneficios para los trabajadores involucrados, a través de cursos o eventos de capacitación.

CAPÍTULO II

Prevención de Riesgos Profesionales y Enfermedades

Artículo 110.- Riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas y se registrarán por lo establecido en la Ley del ISSSSPEA y la Ley Laboral.

Artículo 111.- Al ocurrir un accidente de trabajo, la Dirección de Administración y Finanzas, elaborará el acta que al efecto corresponda levantarse, anexará los certificados médicos que se recaben al realizarse el riesgo así como el formato de aviso para calificar probable riesgo de trabajo a efecto de que sea registrado y validado para su posterior presentación ante el ISSSSPEA para su calificación.

Artículo 112.- Para los efectos del artículo anterior, la Dirección de Administración y Finanzas levantará el acta respectiva que contendrá los siguientes datos:

I.- Datos generales del accidentado;

II.- Puesto, categoría y adscripción del trabajador;

III.- Jornada y horario de trabajo asignado;

IV.- Día, hora, lugar y circunstancias en que ocurrió el accidente;

V.- Declaraciones de testigos presénciales del accidente, si los hubiere;

VI.- Lugar al que fue trasladado el accidentado;

VII.- Nombre y domicilio y grado de parentesco del familiar a quien se comunicó del accidente;

VIII.- Informe y elementos de que se disponga para fijar las circunstancias del accidente;

IX.- Autoridad que tomó conocimiento del accidente, en su caso; y

X.- Todos aquellos elementos necesarios para determinar las causas del accidente.

Artículo 113.- La calificación de la profesionalización de los accidentes y enfermedades, se regirá por lo dispuesto en la Ley del ISSSSPEA.

Artículo 114.- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones consignadas en las disposiciones relativas de la Ley del ISSSSPEA.

Artículo 115.- La Dirección de Administración y Finanzas, conjuntamente con la Comisión de Seguridad e Higiene, emitirán lineamientos tendientes a disminuir y prevenir riesgos de trabajo, así como para determinar las áreas nocivo-peligrosas.

De igual forma la Comisión de Seguridad e Higiene, expedirá el manual para prevenir y disminuir riesgos de trabajo.

Artículo 116.- Para evitar riesgos profesionales, los trabajadores deberán observar las siguientes reglas de seguridad:

I.- Seguirán con todo cuidado y esmero las instrucciones que dicte el IMPLAN, respecto a la ejecución de los trabajos, previsión de riesgos y observancia de las medidas de cualquier índole, encaminadas a este fin;

II.- Participar en la selección, integración y funcionamiento de la Comisión de Seguridad e Higiene del IMPLAN;

III.- Dar aviso de inmediato a la Comisión de Seguridad e Higiene sobre las condiciones y actos inseguros que observen y de los accidentes de trabajo que ocurran;

IV.- Participar en los cursos de capacitación y desarrollo de habilidades que en materia de prevención de riesgos y atención de emergencias, sean impartidos;

V.- Utilizar el equipo de protección personal proporcionado por el IMPLAN, a través de su jefe inmediato y cumplir con las medidas de control establecidas;

VI.- Someterse a los exámenes médicos que se determinen, con el fin de prevenir riesgos de trabajo;

VII.- Toda lesión o accidente de trabajo deberá reportarse al jefe inmediato o a la Dirección de Administración y Finanzas, debiendo elaborarse el formato correspondiente;

VIII.- Prestar auxilio en cualquier momento que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del Instituto o de sus compañeros de trabajo;

IX.- No se estacionarán o colocarán cerca de las puertas y los pasillos obstruyendo éstos y en general en los lugares donde se estén efectuando movimientos de materiales o equipo de oficina;

X.- Se abstendrán de correr en cualquier parte del centro de trabajo;

XI.- Deberán, en todo tiempo, mantener limpia y ordenada su área de trabajo;

XII.- Respetarán y obedecerán los avisos de peligro y seguridad que se coloque para protección de los trabajadores;

XIII.- Deberán mantener libre de obstáculo el equipo contra incendio y abstenerse de usarlo por diversión;

XIV.- Deberán usar el equipo de seguridad que el IMPLAN les suministre para su protección tal como guantes, lentes, cascos, zapatos, etc.;

XV.- Deberán mantener en buenas condiciones las herramientas de trabajo;

XVI.- En caso de incendio, los trabajadores deberán observar el más completo orden, atendiendo las señales o indicaciones que para tal efecto se indiquen, a fin de conseguir el más pronto desalojo del área afectada; y

XVII.- Participar en los cursos de capacitación y desarrollo de habilidades que en materia de prevención de riesgos y atención de emergencias, sean impartidos.

Artículo 117.- Los trabajadores del IMPLAN que manejen Vehículos Oficiales, están obligados a:

I.- Conducir el vehículo con Licencia de Manejo vigente.

II.- Abstenerse de prestar el vehículo a persona distinta a la que de manera oficial este asignado para su uso en ese momento.

III.- Reportar los defectos mecánicos que se detecten en el vehículo, de manera oportuna.

IV.- Asegurar físicamente el vehículo siempre que se deje sólo, en cualquier lugar.

V.- Usar siempre el cinturón de seguridad cuando se este usando el vehículo; y (sic)

VI.- Usar el vehículo única y exclusivamente para el uso solicitado.

VII.- Indicar en una papeleta especial para tal fin, el kilometraje de inicio y fin con que se use el vehículo, así como la fecha y el nombre del Responsable.

VIII.- Abstenerse de usar el vehículo fuera de horario de oficina.

IX.- Deberán de abstenerse de usar y/o solicitar los vehículos oficiales en días inhábiles, así como los días Sábados y Domingos, excepción única cuando lo amerite algún trabajo especial y que sea debidamente autorizado por escrito por parte de la Dirección de Administración y Finanzas del IMPLAN y/o la Dirección General.

Artículo 118.- Todos los trabajadores están obligados a someterse a exámenes periódicos especiales que determinen el IMPLAN y/o el Municipio, debiendo proporcionar al médico todos los informes y datos que estime convenientes.

Artículo 119.- En caso de un accidente de cualquier índole, el trabajador afectado si su estado lo permite, deberá presentarse inmediatamente a recibir atención médica al IMSS. El trabajador que se dé cuenta que un compañero de trabajo tuvo cualquier tipo de accidente, deberá dar aviso inmediato al IMPLAN ó a la Dirección de Administración y Finanzas en su caso para que se tomen las medidas necesarias, así como apoyo inmediato de cualquier tipo al trabajador accidentado.

Artículo 120.- Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o contraiga una enfermedad profesional, está obligado a sujetarse al examen o exámenes médicos que determinen el IMSS y/o el ISSSSPEA y las disposiciones legales aplicables al caso; asimismo deberán volver a sus labores inmediatamente después de haber sido dados de alta por el IMSS o el ISSSSPEA, debiendo avisar de tal situación a su jefe inmediato, para que éste a su vez lo comunique por escrito a la Dirección de Administración y Finanzas.

Artículo 121.- Cuando algún trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa, éste o cualquier trabajador del IMPLAN que lo supiere, serán responsables de dar aviso inmediato, a fin de que el trabajador enfermo reciba la atención correspondiente y en su caso tomar las medidas que sean necesarias para evitar el contagio o la propagación de la enfermedad.

TRANSITORIOS :

PRIMERO.- Con el presente Reglamento Interior de Trabajo del IMPLAN, se "reforma" el Artículo 70 y se "deroga" el Artículo 71 ambos del Reglamento Interior del IMPLAN, con fecha de publicación del día 10 de diciembre del 2001 en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, tomo LXIV número 50, de la primera sección; pasando el Artículo 70 a ser el Artículo 71 mediante reforma publicada en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes con fecha abril 9 de 2007, tomo LXX, número 15 del Reglamento Interior del IMPLAN.

SEGUNDO.- Por ser el IMPLAN un Organismo Público Descentralizado del Municipio de Aguascalientes con personalidad jurídica y patrimonio propios, en términos de lo dispuesto por el Artículo 5° de su Reglamento, la relación laboral de sus trabajadores se rige por el presente Reglamento de Trabajo así como por la Ley Federal del Trabajo, en cuanto al derecho procesal.

TERCERO.- Con el presente ordenamiento legal se da cumplimiento a lo dispuesto por el Artículo 33 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al servicio de los gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Públicos Descentralizados.

CUARTO.- En términos de lo dispuesto por el Capítulo V, Artículos 422, 423, 424 Y 425 de la Ley Federal del Trabajo, este ordenamiento legal entrará en vigor a partir de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes,

debiendo de depositarse ante la Junta Local y ordenarse su inmediata difusión a los trabajadores del IMPLAN.

QUINTO.- En un término no mayor de sesenta días contados a la entrada en vigor del presente Reglamento, la Dirección de Administración y Finanzas emitirá el Manual de Políticas de Capacitación para los Trabajadores del IMPLAN.

Se autoriza al Director General del IMPLAN para tramitar la publicación del Reglamento Interior de Trabajo del IMPLAN en el Periódico Oficial del Estado, el cual fue debidamente autorizado en Sesión Extraordinaria de la Junta de Gobierno del IMPLAN celebrada con fecha 28 de Septiembre del año 2006.

N. DE E. A CONTINUACIÓN SE TRANSCRIBEN LOS ARTÍCULOS TRANSITORIOS DE LOS DECRETOS DE REFORMAS AL PRESENTE ORDENAMIENTO.

P.O. 19 DE MARZO DE 2012.

ARTÍCULO PRIMERO.- La reforma al artículo 36 del Reglamento Interior de Trabajo del Instituto Municipal de Planeación, fue autorizada por unanimidad en la Sesión de la Junta de Gobierno celebrada el día 30 de septiembre del año 2011 por lo que procede declarar que entra en vigor a partir de esa fecha, el día 30 de septiembre del año 2011.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se autoriza al Director General del Instituto Municipal de Planeación para tramitar la publicación de esta reforma en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes.