

REGLAMENTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL MUNICIPIO DE SOLIDARIDAD DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.

(Publicado en el Periódico Oficial del Estado el 15 de Septiembre del 2015)

CAPITULO I Objetivos y Fines

Artículo 1° - El presente Reglamento es de observancia general las y los trabajadores de las distintas dependencias, unidades y entidades del Municipio de Solidaridad.

Artículo 2° -El objeto del presente Reglamento es establecer el orden jurídico de la relación laboral entre el Municipio de Solidaridad y sus trabajadores; estableciendo sus derechos y obligaciones para el correcto ejercicio de sus funciones públicas en beneficio de los habitantes del Municipio. Así como las bases para la sana convivencia de las y los trabajadores, contribuyendo a la conciliación del trabajador con sus familias, propiciando un clima laboral idóneo, para brindar una atención de calidad a los ciudadanos y visitantes de nuestro Municipio.

Regulando la igualdad laboral, sin distinciones entre las y los trabajadores por razón de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, preferencias y condición sexual, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las y los trabajadores.

Cualquier acto o comportamiento que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, será considerado como discriminatorio.

Artículo 3° - Para los efectos de este Reglamento, deberá entenderse:

Trabajador: A la persona que presta a las dependencias, unidades y entidades del Municipio de Solidaridad un trabajo personal, físico, intelectual, o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido, o por el hecho de figurar en las listas de nómina de los trabajadores.

Trabajador discapacitado: A la persona física que presente una ausencia, pérdida o restricción de la habilidad para desarrollar una actividad neuromotora, intelectual, visual o auditiva, que no le impiden la realización o desarrollo de la actividad laboral.

Trabajo: Toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Escalafón: Sistema organizado, conforme a las bases establecidas, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas correspondientes, así como todo lo relacionado con el movimiento de los trabajadores.

Artículo 4° - Los derechos otorgados por el presente Reglamento en favor de los trabajadores son irrenunciables.

Artículo 5° - En los casos no previstos en este Reglamento, se aplicará supletoriamente, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado b) del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo, Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo, las leyes de orden común, los principios generales de derecho, la costumbre y la equidad.

Artículo 6° - Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 133 de la Constitución General de la República serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador, a partir de la fecha de su vigencia.

Artículo 7° - Quedan excluidos del régimen de este Reglamento, los trabajadores que presten sus servicios mediante contrato civil o estén sujetos a pago de honorarios.

Artículo 8° Los trabajadores que sean considerados de confianza gozarán cuando menos de las medidas de protección al salario y de los derechos establecidos en el presente Reglamento.

CAPITULO II De los Trabajadores

Artículo 9° - Los trabajadores a que se refiere este Reglamento, se dividen en:

- I. Trabajadores de confianza.
- II. Trabajadores de base.
- III. Trabajadores eventuales.

Artículo 10° - Son trabajadores de confianza para el Municipio de Solidaridad:

- I. Los que integran la plantilla del despacho del Presidente Municipal.
- II. Los titulares de la Oficialía Mayor, Tesorería, Contraloría, Secretarías, Direcciones Generales, Direcciones, Subdirecciones, Coordinaciones, Jefaturas de Departamento, Jefaturas de área, Oficialías del Registro Civil, Los Auditores, Programadores, Auxiliares de Informática y Capturistas que operen Datos Presupuestales, Contables y Financieros, Operadores de Sistemas de Cómputo, Inspectores, Supervisores, Asesores, Pilotos de Aeronaves, Almacenistas, Cajeros y en general todos los trabajadores que manejen Fondos, Valores o información confidencial.
- III. El personal que integra la plantilla del despacho de las Alcaldías y/o Delegaciones.
- IV. Todos los Miembros de las diversas corporaciones de Seguridad Pública y Tránsito.
- V. El personal de la Cárcel Municipal, con excepción de las Secretarías Taquimecanógrafas y el personal de Intendencia.
- VI. Los Secretarios o Secretarías ejecutivas, Auxiliares Administrativos y Auxiliares del Presidente Municipal, Síndico y Regidores, Tesorero, Contralor, Directores, Subdirectores, coordinadores y Jefes de Departamento.
- VII. Independientemente de lo señalado en las fracciones anteriores, se consideran también trabajadores de confianza a todos aquellos que

desempeñen funciones de Inspección, Vigilancia y Fiscalización, cuando tengan carácter general.

VIII. Los que por la naturaleza del trabajo desempeñado y sus funciones determine el Presidente Municipal o el H. Cabildo.

Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los Sindicatos de los demás trabajadores ni serán tomados en consideración de los recuentos para determinar la mayoría en caso de huelga; tampoco podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren.

Artículo 11° - Son trabajadores de base, los no incluidos en el artículo anterior y que, consecuentemente, serán inamovibles. Los trabajadores de base de nuevo ingreso, no serán inamovibles sino transcurridos seis meses de laborar ininterrumpidamente sin nota desfavorable en su expediente y se registrarán por Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

Artículo 12° - Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo efecto podrán emplearse temporalmente a trabajadores extranjeros, pero en una proporción que no exceda del cinco por ciento con respecto a la plantilla laboral del Municipio. En todo caso los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad, de que se trate.

Artículo 13° - Son trabajadores eventuales aquellos cuya relación contractual está sujeta a las necesidades del servicio o a la partida presupuestal correspondiente, dicha relación contractual terminará de plano y sin responsabilidad para el Municipio al término del mismo.

CAPÍTULO III

Disposiciones Generales

Artículo 14° - Los trabajadores desempeñaran sus funciones en virtud del nombramiento, adscripción a la plantilla laboral, por contratación temporal y obra determinada.

Artículo 15° - Los menores de edad, pero mayores de dieciséis años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas del presente Reglamento.

Artículo 16° - Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

- I. Una jornada mayor que la permitida por este Reglamento.
- II. Las labores peligrosas o insalubres para mujeres y las peligrosas, insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años.
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa, dada la índole del trabajo.
- IV. Horas extraordinarias o trabajos nocturnos o inadecuados para las mujeres cuando pongan en peligro su salud o se encuentren en período de gestación.
- V. Un salario inferior al mínimo general y profesional para la zona económica

- correspondiente.
- VI. El plazo mayor de una quincena para el pago de los salarios de los trabajadores.
 - VII. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multas.
 - VIII. Un salario, menor al que se pague a otro trabajador en la misma dependencia por un trabajo igual, en la misma clase de labores o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad, debiendo prevalecer el principio de a igual función igual remuneración.
 - IX. Renuncia por parte del trabajador a cualquiera de los derechos o prerrogativas, consignados en las normas de trabajo.

Artículo 17º - Los nombramientos que se expidan a los trabajadores serán de acuerdo a los procedimientos administrativos para tal efecto.

Artículo 18º - Cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, tendrá derecho a que se le sufraguen los gastos de viaje, excepto si el traslado se debe a solicitud del propio trabajador o por sanción impuesta.

Artículo 19º - En ningún caso el cambio de funcionario de una dependencia a otra podrá afectar los derechos laborales del mismo.

CAPÍTULO IV

De la Jornada de Trabajo y los Periodos de Descanso

Artículo 20º - Jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la Dependencia, Unidad o Entidad Municipal a la que se encuentre adscrito.

Artículo 21º - La duración y la jornada laboral se regirán conforme a lo establecido en la Ley Federal de Trabajo y de acuerdo a lo siguiente:

- I. Las y los titulares de las Dependencias, Unidades o Entidades, podrán autorizar la implementación de jornadas flexibles, mismos que determinarán su viabilidad, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la Oficialía Mayor; sin afectación para la o el trabajador de su sueldo, vacaciones o reposición de horario laboral.
Por jornada flexible se entenderá la modificación de los horarios oficiales establecidos, cuando por circunstancias especiales, familiares o de educación, el personal requiera la flexibilidad en su turno laboral.
- II. Los horarios de comida se establecerán de acuerdo a las jornadas de trabajo, propiciando la conciliación trabajo-familia, en caso de ser necesario y debido a las características propias de las labores desempeñadas, los titulares determinarán la viabilidad del establecimiento de comedores para las y los trabajadores en las dependencias, unidades y entidades del Municipio.
- III. Cuando por necesidades del servicio y por las características propias de las labores desempeñadas se requiera proporcionar alimentación, los titulares determinarán el suministro de los mismos conforme a las posibilidades económicas del municipio.

Artículo 22° - Las jornadas de trabajo y los períodos de descanso de los elementos de la Dirección General de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, se regirán conforme a lo establecido en el artículo 123 apartado B, fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 23° - Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor de lo establecido en los nombramientos y/o contratos individuales de trabajo.

Artículo 24° - Por cada cinco días de trabajo, el trabajador disfrutará según las modalidades y necesidades de los servicios que presten, de dos días de descanso, con goce de salario íntegro, debiendo procurarse que corresponda al sábado y domingo.

Artículo 25° - Serán días de descanso obligatorio, los establecidos en el artículo 74 de la Ley Federal de Trabajo y los que por su naturaleza determine la Oficialía Mayor.

Artículo 26° - Las mujeres trabajadoras gozarán de licencia de acuerdo a las siguientes reglas y modalidades:

- I. Por maternidad remunerada íntegramente, de acuerdo a lo siguiente:
 - a) Disfrutarán de cuatro semanas de descanso antes de la fecha aproximada del parto y ocho semanas después del mismo.
 - b) En caso de parto prematuro, la mujer trabajadora acumulará al descanso posterior al parto, todo el lapso de descanso que no efectivizó antes del mismo, de modo de completar las doce semanas.
 - c) Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos descansos extraordinarios de media hora cada uno por día, o bien, un descanso extraordinario por día de una hora para amamantar a sus hijos en la comodidad de su hogar o realizar la extracción manual de leche en un lugar adecuado e higiénico que designe la institución, dependencia o entidad y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses.
- II. Licencia de veinte días hábiles con el pago de salario íntegro en caso de que:
 - a) Se configure la adopción de un menor, surtiendo efectos a partir de la recepción del menor, de conformidad con las disposiciones relativas del derecho común sustantivo y procesal.
- III. Licencia de veinte días hábiles con el pago de salario íntegro, la cual podrá prorrogarse a elección de la trabajadora, por cinco días hábiles con la reducción del 50% del salario y por otros cinco días hábiles más con reducción del 75% del salario en caso de que:
 - a) El hijo adoptado presente alguna discapacidad conforme a la Ley de Protección y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad del Estado.
 - b) Fallecimiento del esposo o concubino, cuando el hijo sea menor de edad.

Artículo 27° - Los trabajadores disfrutarán de licencia de paternidad remunerada la cual se concederá de acuerdo a las siguientes reglas y modalidades:

- I. Licencia de diez días hábiles con el pago de salario íntegro, la cual podrá

prorrogarse a elección del trabajador, por cinco días hábiles con la reducción del 50% del salario y por otros cinco días hábiles más con reducción del 75% del salario, con motivo del nacimiento o adopción de un hijo.

- II. Licencia de veinte días hábiles con el pago de salario íntegro en caso de que:
- a) El hijo nacido o adoptado presente alguna discapacidad conforme a la Ley de Protección y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad del Estado.
 - b) La esposa o concubina presente una complicación grave de salud durante el embarazo, el parto o postparto, que le dificulte o impida proporcionar los cuidados maternos necesarios al hijo recién nacido o éste presente al momento de nacer alguna afectación grave en su salud.
 - c) Fallecimiento de la esposa o concubina por complicaciones durante el embarazo, el parto, postparto o cuando el hijo sea menor de edad. La licencia de paternidad remunerada se concederá sin perjuicio de la prevista para la mujer en el artículo anterior.

Artículo 28° - Para el otorgamiento de la licencia de paternidad remunerada, el trabajador deberá acreditar, conforme a las disposiciones relativas del derecho común sustantivo y procesal, la posesión de estado civil de casado o concubinato con la madre del menor o el reconocimiento como hijo de éste y exhibir con su solicitud, el certificado médico de nacimiento del hijo, el dictamen médico relativo al estado de gravedad de la salud de la madre o del hijo recién nacido.

Artículo 29° - En el caso de otorgamiento de las licencias de maternidad o paternidad cuando se adopte a un hijo, se deberá presentar la resolución judicial que autorice la adopción del menor con el presunto o presuntos adoptantes.

Artículo 30° - La solicitud de licencia o de su prórroga, que formule la persona trabajadora deberá resolverse en forma inmediata y deberá iniciar en los tres primeros días del nacimiento o de la adopción del menor con el presunto o presuntos adoptantes.

Artículo 31° - Las licencias de maternidad y de paternidad se conceden independientemente de las vacaciones establecidas o demás días de descanso obligatorio que se estipulen en el presente Reglamento. Si el correspondiente período vacacional coincidiera o quedare comprendido dentro de este periodo, dicho período empezará a correr al día siguiente de la fecha en que concluya la licencia respectiva.

Artículo 32° - La mujer trabajadora tendrá derecho de una semana de descanso con el pago de salario íntegro en los casos de interrupción del embarazo por aborto natural, espontáneo o clínico, mientras que el hombre trabajador tendrá derecho a dos días de descanso con el pago de salario íntegro si su esposa o concubina se encontrase en los supuestos mencionados.

Artículo 33° - Las y los trabajadores podrán hacer uso de las guarderías institucionales o privadas con las que el Municipio realice convenios para

apoyar la economía familiar, las cuales deberán ser difundidas a través de la Oficialía Mayor.

Artículo 34° - Las y los trabajadores y sus familias podrán hacer uso de becas, descuentos o subsidios institucionales o con instancias privadas con las que el Municipio realice convenios para la educación, recreación y esparcimiento.

Artículo 35° - Las y los trabajadores podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores a los titulares de las Dependencias, Unidades y Entidades con visto bueno de la Oficialía Mayor, sin afectación de su salario, vacaciones o reposición de horario laboral, en los siguientes supuestos:

- I. Contraer matrimonio.
- II. Consultas médicas.
- III. Muerte de familiares en primer y segundo grado.
- IV. Trámites jurídicos.
- V. Trámites y/o festividades escolares.
- VI. Titulación profesional.

Para el otorgamiento de los permisos mencionados anteriormente se deberán presentar los documentos que acrediten la solicitud de la licencia, de manera previa o con posterioridad al goce de la misma.

Artículo 36° - Por cada seis meses consecutivos de servicios, los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones de diez días hábiles en las fechas que se señalen para tal efecto, con el pago correspondiente a la prima vacacional.

Artículo 37° - Las y los trabajadores podrán solicitar la adecuación de su período vacacional de manera consensada con el titular de la Dependencia, Unidad o Entidad en que se encuentre adscrita, para la atención de necesidades personales.

Artículo 38° - Los titulares de las Dependencias, Unidades y Entidades podrán adecuar de manera consensada con el trabajador el período vacacional, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en período de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

CAPÍTULO V

De los Salarios y descuentos

Artículo 39° - Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados al Municipio.

Artículo 40° - El salario será uniforme para cada uno de los niveles o categorías de trabajo y será fijado por el Presupuesto de Egresos correspondiente. A trabajo, puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponderá salario igual.

Artículo 41° - Los Trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos, del cual deberá pagarse el 50% durante la primera quincena de Diciembre y el otro 50% durante la

primera quincena del mes de Enero siguiente, y será equivalente a 40 días de salario sin deducción alguna.

Artículo 42° - Si el trabajador hubiere iniciado la prestación de sus servicios antes del 1º. de Julio, recibirá la totalidad del aguinaldo, y si la prestación de servicios hubiere iniciado posteriormente a esta fecha, el aguinaldo será proporcional a los días laborados.

Artículo 43° - Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, cuando se trate:

- I. De deudas contraídas en las dependencias donde preste sus servicios por concepto de anticipos de salarios, préstamos a corto, mediano y largo plazo, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas.
- II. Del cobro de cuotas sindicales y cajas de ahorro siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente de una manera expresa su conformidad.
- III. De los descuentos ordenados por la Institución de Seguridad Social respectiva, con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores.
- IV. De los descuentos para el pago de pensiones alimenticias ordenadas por la autoridad judicial competente.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III y IV de este Artículo.

Artículo 44° - Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores en sus fuentes de trabajo, cualquiera que sea su causa o concepto.

Artículo 45° - El salario no es susceptible de descuento, embargo judicial o administrativo, salvo lo establecido en las Leyes aplicables.

CAPÍTULO VI

Obligaciones y prohibiciones para el Municipio

Artículo 46° - Son obligaciones del Municipio de Solidaridad:

- I. Establecer protocolos y políticas laborales para la prevención y atención a la discriminación, desigualdad, hostigamiento sexual y laboral.
- II. Cumplir con todos los servicios de seguridad, higiene y prevención de accidentes en los términos de la Ley Federal del Trabajo.
- III. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos a que fueron condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo.
- IV. Cubrir la indemnización por separación injustificada, cuando los trabajadores hayan optado por ella, y pagar los salarios caídos en los términos de laudo ejecutoriado.
- V. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido.
- VI. Cubrir las aportaciones que fijen las Leyes de seguridad social para que los trabajadores y sus familias reciban los beneficios respectivos comprendidos en los conceptos siguientes:

- a) Atención médica, psicológica, nutricional, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo, maternidad, enfermedades profesionales y no profesionales en los términos de la Ley correspondiente.
 - b) Prevención y combate a adicciones, obesidad, diabetes e hipertensión.
 - c) Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores la adquisición de seguros de vida, becas, gastos médicos mayores y viviendas.
 - d) Proporcionar apoyo y orientación a las y los trabajadores en temas de salud mental, física y emocional previo al período de jubilación.
 - e) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.
 - f) Establecer instrumentos que contribuyan a beneficiar la economía de las y los trabajadores y sus familias en lo relativo a servicios personales.
 - g) Asesorar jurídicamente a las y los trabajadores en temas laborales y familiares.
- VII. Contribuir al fomento de las actividades recreativas, de salud, deportivas, altruistas, ecológicas y culturales entre las y los trabajadores y sus familias.
- VIII. Fomentar y promover la capacitación y valores familiares, laborales, sociales, e igualdad de género, las cuales deberán realizarse dentro de la jornada laboral de las y los trabajadores.
- IX. Emitir los lineamientos y políticas que contengan los procedimientos administrativos en materia laboral.

Artículo 47° - Queda prohibido a los funcionarios del Municipio de Solidaridad:

- I. Discriminar por razón de origen étnico, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, la condición sexual, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de los trabajadores; en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, ascenso y en la duración de la relación laboral de las y los trabajadores del Municipio de Solidaridad.
- II. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno de los sindicatos.
- III. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las Leyes y este Reglamento.
- IV. Hacer propaganda política o religiosa dentro de sus dependencias.

CAPÍTULO VII

De las Obligaciones de los Trabajadores

Artículo 48° - Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus superiores jerárquicos y a las Leyes, Reglamentos y Códigos respectivos.
- II. Observar buena conducta dentro del servicio.
- III. Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo.
- IV. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.
- V. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

- VI. Asistir puntualmente a sus labores.
- VII. Abstenerse de hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, salvo lo referente a programas públicos.
- VIII. Asistir a los cursos, talleres y seminarios de capacitación que se ofrezcan, para mejorar su preparación y conocimientos, así como fomentar los valores familiares, laborales y sociales.
- IX. Someterse a los exámenes médicos necesarios para el desempeño de sus funciones.
- X. Asistir a las ceremonias cívicas programadas.

Artículo 49° - 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.
- 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 o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa.
- IV. Los trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por los funcionarios competentes cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, en tanto se efectúa la investigación y se resuelve su cese.

CAPÍTULO VIII

Trabajo de las personas con discapacidad

Artículo 50° - Las personas con discapacidad tendrán los mismos derechos y obligaciones que este Reglamento establece para los trabajadores, con el propósito de incorporar en condiciones de igualdad y equidad a las personas con discapacidad al trabajo, evitando así situaciones de discriminación, segregación, negociación o explotación.

Artículo 51° - Los Titulares de las Dependencias, Unidades y Entidades de la Administración Pública Municipal que correspondan, deberán planificar y adecuar las instalaciones de trabajo, de acuerdo a las normas y reglamentos vigentes, para proporcionar a los trabajadores con discapacidad las condiciones necesarias de acceso, seguridad y libre desplazamiento, que les permitan efectuar con normalidad sus actividades laborales.

Artículo 52° - No se podrá dar preferencia a una persona íntegra en sus capacidades físicas, mentales o sensoriales, sobre una persona con discapacidad que califique por encima de la primera para ocupar un puesto vacante.

Artículo 53° - La contratación de las personas con discapacidad se sujetaran a las reglas siguientes:

- I. Deberán ser considerados en igualdad de condiciones respecto de cualquier otra persona, siempre y cuando la persona con discapacidad

acredite su aptitud para ocupar el empleo que pretende y no se ponga en riesgo su salud o vida o la de sus compañeros de trabajo, ni se comprometa la seguridad del centro laboral.

- II. Las personas con discapacidad tendrán derecho a trabajos compatibles de acuerdo con su condición de discapacidad y aptitudes, siendo los sujetos obligados por el presente Reglamento en su carácter de titulares, quienes informen de forma clara, oportuna y precisa las condiciones, tipo y características del trabajo, considerando las facilidades de accesibilidad, libre desplazamiento y ubicación del trabajo ofertado.

Artículo 54° - Los trabajadores con discapacidad podrán recibir rehabilitación laboral, capacitación y desarrollo de habilidades para el trabajo atendiendo a su discapacidad, en estas materias.

CAPITULO IX

Del Término de la Relación Contractual

Artículo 55° - Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justificada; en tal virtud, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el Municipio de Solidaridad por las siguientes causas:

- I. Por renuncia, abandono de empleo o repetidas faltas injustificadas a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o de equipo, o a la atención de personas, que pongan en peligro esos bienes o que causen la suspensión o deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables.
- II. Por conclusión del término o de la obra determinante de la designación.
- III. Por muerte del trabajador.
- IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores.
- V. Faltar por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
- VI. Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada.
- VII. Por resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.
- VIII. Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o 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.
- IX. Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- X. Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- XI. Por revelar los asuntos secretos reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
- XII. Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad de la dependencia, oficina o taller donde preste sus servicios o de las personas que ahí laboren.
- XIII. Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.
- XIV. Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

- XV. Por incumplimiento reiterado a las condiciones de trabajo.

CAPITULO X Del Escalafón

Artículo 56° - Tienen derecho a participar en los concursos o exámenes de oposición para ser ascendidos, todos los trabajadores con un mínimo de seis meses en la plaza de grado inmediato inferior.

Artículo 57° - Son factores escalafonarios:

- I. Los conocimientos, entendiéndose por estos, la posesión de los principios teóricos, prácticos o título legalmente expedido que se requiera para el desempeño de un trabajo.
- II. La aptitud, siendo esta la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para efectuar una actividad determinada.
- III. La antigüedad, entendiéndose por esta, el tiempo de servicios prestados a la Administración Pública Municipal.
- IV. La disciplina y puntualidad.

Artículo 58° - Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia.

Artículo 59° - El personal de cada uno de las dependencias, unidades y entidades será clasificado según los niveles o categorías asignadas en el respectivo Presupuesto de Egresos.

Artículo 60° - Los factores escalafonarios, convocatorias, plazos, requisitos, solicitudes, evaluaciones y demás datos se determinarán en los reglamentos, procedimientos o lineamientos respectivos que emita la Oficialía Mayor.

Artículo 61° - La vacante se otorgará al trabajador que habiendo sido aprobado de acuerdo con el reglamento respectivo obtenga la mejor calificación.

CAPITULO XI

De la Organización Colectiva de los Trabajadores

Artículo 62° - Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 63° - Habrá un sindicato para el Municipio de Solidaridad, debidamente reconocido por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Artículo 64° - Todos los trabajadores de base tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente y se registrarán por los estatutos del Contrato Colectivo de Trabajo.

Artículo 65° - Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales.

CAPÍTULO XI **De las Sanciones**

Artículo 66° - Todo trabajador que no cumpla con las obligaciones consignadas en el presente Reglamento, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado b) del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo, Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo, se hará acreedor a las sanciones que en el presente Capítulo se establecen.

Artículo 67° - Se sancionará a quienes infrinjan lo dispuesto por los artículos 47 y 48 del presente reglamento como a continuación se indica:

- I. Amonestación;
- II. Descuento;
- III. Suspensión temporal;
- IV. Baja definitiva.

Artículo 68° - Las sanciones se determinarán atendiendo a la gravedad de la falta; por lo que se consideraran faltas graves susceptibles de ser sancionadas con suspensión temporal o baja definitiva aquellas que atenten contra el régimen interior del municipio, la integridad física de los servidores públicos municipales, que restrinjan a los trabajadores los derechos que les otorgan las Leyes y este Reglamento, las prácticas discriminatorias en la prestación de los servicios públicos municipales, actos contrarios a la moral y las buenas costumbres, revelación de asuntos confidenciales del municipio, el uso irracional de la fuerza en el ejercicio de sus atribuciones y sin que medie justificación alguna para tal efecto y que constituya una violación a las garantías constitucionales de los gobernados, la obtención de un lucro indebido con base en el uso de sus atribuciones y; cuales quieran que generen la pérdida de confianza en el trabajador por parte de sus superiores inmediatos, siempre y cuando exista justificación razonable de por medio.

El procedimiento administrativo mediante el cual se impongan sanciones a los empleados municipales por materializar las hipótesis previstas en el presente artículo será seguido ante la contraloría municipal y conforme a lo dispuesto en la Ley responsabilidades de los servidores públicos del Estado de Quintana Roo.

Artículo 69° - Con el fin de mantener el orden y la disciplina del personal que labora para la Administración Municipal, se faculta al titular de la Oficialía

Mayor para aplicar las sanciones y/o medidas disciplinarias a los trabajadores por faltas consideradas como no graves conforme a lo dispuesto en el artículo que antecede.

Artículo 70.- Cuando se trate de sanciones por faltas consideradas como no graves, el trabajador tendrá derecho a presentar su inconformidad por escrito ante la dirección de recursos humanos en un término no mayor a tres días hábiles a partir de aquel en que tenga conocimiento del acto de molestia, acompañando para efectos la documentación que considere apoya su dicho. Por lo que una vez recibido el escrito de inconformidad éste será analizado debiéndose emitir una resolución que confirme o deseche de plano el acto de molestia, lo cual deberá resolverse en un término no mayor de cinco días hábiles.

La resolución emitida en términos del presente artículo, será inapelable y surtirá efectos a partir de su notificación al trabajador.

T R A N S I T O R I O S:

Artículo 1° - Este Reglamento entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

Artículo 2° - Se instruye a la Oficialía Mayor y a la Unidad de Vinculación y Transparencia para la publicación del presente Reglamento en los medios físicos y digitales de la Administración Pública Municipal de Solidaridad, para el conocimiento de las y los trabajadores.