

Aprobado en Sesión 52 de fecha 14 de Febrero de 1995  
Publicado en el Periódico Oficial del Estado de fecha 1 de Abril de 1995

## **REGLAMENTO INTERIOR QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE JUÁREZ**

### **CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1.-** El presente reglamento se formula de acuerdo a lo prevenido por los artículos 25 fracción I, 63 del Código Municipal en vigor y 126 del Código Administrativo del Estado de Chihuahua.

**ARTÍCULO 2.-** La relación jurídica de trabajo entre el Municipio de Juárez y sus servidores, se regirá por las leyes aplicables y por las disposiciones contenidas en el presente reglamento.

**ARTÍCULO 3.-** En todo lo concerniente a las relaciones laborales entre el Municipio y sus servidores, el primero será representado por el ciudadano Presidente Municipal, el Secretario del Ayuntamiento y/o por el Oficial Mayor, o en su caso por las personas que dichos funcionarios autoricen.

**ARTÍCULO 4.-** El ayuntamiento reconocerá al sindicato registrado ante el Tribunal de Arbitraje Municipal como representante de los intereses de los trabajadores sindicalizados a su servicio como representante de los intereses de los trabajadores sindicalizados a su servicio, en los términos de los artículos 63 del Código Municipal vigente, así como 112 del Código Administrativo del Estado.

**ARTÍCULO 5.-** Los trabajadores sindicalizados al servicio del municipio, serán representados por la directiva del sindicato reconocido en todo lo concerniente a la defensa de sus intereses comunes.

**ARTÍCULO 6.-** El presente reglamento interior y los convenios que sin contravenir sus disposiciones, sean celebrados entre la administración pública municipal y el sindicato reconocido fijarán los derechos y obligaciones del Municipio y de los trabajadores sindicalizados a su servicio y, en su defecto se estará a lo establecido por el Código Municipal para el Estado de Chihuahua, por el Código Administrativo del Estado de Chihuahua, así como por la ley federal del trabajo con carácter supletorio en los términos del artículo 77 del citado Código Administrativo, en lo conducente. En caso de duda en la interpretación de la norma reglamentaria, convencional o legal aplicable en los términos de este artículo, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

**ARTÍCULO 7.-** La vigencia del presente reglamento interior será por tiempo indefinido, pero podrá ser revisado y modificado por el ayuntamiento cada dos años o cuando concurren circunstancias que a su juicio lo ameriten, quedando a salvo el derecho del sindicato para objetar substancialmente cualesquiera de las condiciones en el fijadas ante el Tribunal de Arbitraje Municipal, en los términos del artículo 127 del Código Administrativo del Estado.

## CAPITULO II TRABAJADORES DE CONFIANZA Y DE BASE

**ARTÍCULO 8.-** Se consideran como puestos de confianza además de los señalados por el Código Municipal y 75 fracción III inciso b) del Código Administrativo del Estado los siguientes: a) Las secretarías del Presidente municipal, del Presidente Municipal suplente, del secretario particular del Presidente Municipal, de los Regidores, Secretario del Ayuntamiento, Tesorero, de los directores generales, de los directores de área, de los subdirectores y de los jefes de departamento. Los coordinadores de dirección, de departamento, administrativos, de programas, de ahorro, de auditores de cajas, de centros comunitarios, de cotizadores, de médicos, de inspectores, de peritos, de personal, de taller, de trabajadora social, de área técnica y de área administrativa.

Los abogados y consultores jurídicos, los administradores de bienes inmuebles, analistas de sistemas, analistas económicos, arquitectos de proyectos, asesores jurídicos, auditores, auxiliares de director, auxiliares de pago, auxiliares de presupuesto, cajeras, cajeros, contralor de la industrializadora agropecuaria de Ciudad Juárez, cotizadores, compradores, despachador de limpia, despachador de taller, custodios, inspectores de bovinos, inspectores especiales, los médicos generales, los médicos cirujanos, médicos especialistas, médicos odontólogos, pasantes de derecho, vocales del consejo de tutelas, programadores de sistemas, programadores analistas, proyectistas, psicólogos, psiquiatras, químicas, residentes de obra, supervisores fiscal, supervisores de almacén, supervisores de bibliotecas, supervisores de campo, supervisores de limpia, supervisores de cartera, supervisores de contraloría, supervisores eléctricos, supervisores de mantenimiento, supervisores de obra, supervisores de personal, supervisores de servicios, supervisores vial, supervisores de vigilancia, trabajadoras sociales del Departamento de Prevención de la delincuencia juvenil, veterinarios responsables, asesores mecánicos. Los encargados de almacén, de archivo, de caja de ahorro, de centros comunitarios, de derramas, de equipo y mobiliario, de maquinaria, de mantenimiento vial, de movimientos contables, de operativos, de personal de mantenimiento, de programas especiales, de refacciones, de relaciones publicas, de relleno sanitario, de riego, de semáforos, de sistemas, de titulación, de unidades, de vehículos.

Se consideran puestos de base sindical: Agentes fiscales, guías y tutores de la Escuela de Mejoramiento Social para Menores, inspectores de campo, oficiales de guardia de la Escuela de Mejoramiento Social para Menores, vigilantes de lotes, de farmacia. Almacenista, archivista, auxiliar administrativo, auxiliar de almacén, auxiliar de bacheo, auxiliar de brigada, auxiliar de enfermera, auxiliar de fotogrametría, auxiliar de información, auxiliar de laboratorio, auxiliar de mantenimiento, auxiliar mecánico, auxiliar mesa control, auxiliar mesa personal, auxiliar de movimiento de catastro, auxiliar de nomenclatura, auxiliar de oficina, auxiliar secretaria, auxiliar tienda, auxiliar titulación, ayudante, ayudante carroceros, ayudante electricista, ayudante de limpia, ayudante de mantenimiento, ayudante mecánico, bibliotecario, cabo bacheo, cadenero, cardista, carpintero, carroceros, chofer, chofer grúa, chofer de maquinaria, cocinera, corralero, desponchador, dibujante, educadora, electricista, encargado de barrido, enfermera general, fosero, fotógrafo, granjero, intendente, intendente general, intendente de patio, intendente de relleno, intendente vaciador, investigador, investigador R.P.P., jardinero, lavacarros, lavandera, mantenimiento, mecánico, mecanógrafa (o), mensajero, monitorista, niñera, notificador, oficial de guardia, oficial de mantenimiento técnico, operador de barredora, operador de conmutador,

operador quinta rueda, panadero, pesador, pintor, recepcionista, secretaria, sobrestante, soldador, surtidor, técnico mantenimiento a, técnico mantenimiento b, técnico en sonido, técnico tramoyista, topógrafo, trabajadora social, tutor, velador y vigilante.

**ARTÍCULO 9.-** Serán trabajadores de base los señalados por el Código Municipal y 75 fracción III inciso a), del Código Administrativo del Estado.

**ARTÍCULO 10.-** Serán trabajadores eventuales y extraordinarios, los señalados por el artículo 75 fracción III inciso c), del Código Administrativo del Estado.

**ARTÍCULO 11.-** Conforme lo dispone el artículo 63, segundo párrafo del Código Municipal vigente en el estado, queda excluido de las disposiciones de este reglamento, el personal de los cuerpos de policía, bomberos y vialidad.

### **CAPITULO III CONTRATACION DE LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 12.-** El Municipio contratará libremente al personal de confianza, tomando en cuenta el escalafón a que tiene derecho el empleado de base sindical que por sus aptitudes conforme a su criterio, puedan desempeñar el puesto correspondiente, en tal caso y en la eventualidad de que se estimare con igual aptitud a dos trabajadores de base, se tomará en cuenta la antigüedad en el Municipio.

**ARTÍCULO 13.-** Los trabajadores de base podrán ser designados para ocupar puestos de confianza, en los términos del artículo anterior, y previo su consentimiento, en cuyo caso y en tanto conserven dicha categoría, quedarán suspendidos en sus derechos y deberes sindicales y la vacante de su base será cubierta corriendo el escalafón en forma temporal en tanto continúe en el desempeño del empleo de confianza, pues en caso de regresar a su trabajo de base, se correrá inversamente el escalafón y el trabajador provisional de nuevo ingreso será separado, sin responsabilidad para el municipio.

**ARTÍCULO 14.-** El trabajador de base que haya sido promovido a un empleo de confianza, al ser removido de este, volverá a ocupar su trabajo de base salvo que exista causa justificada en los términos de ley, para su cese.

**ARTÍCULO 15.-** Queda terminantemente prohibido a los empleados de confianza, inmiscuirse en asuntos del régimen interior del sindicato.

**ARTÍCULO 16.-** El sindicato proporcionará trabajadores suplentes, para ocupar el puesto de otro de base, siempre y cuándo a juicio del departamento correspondiente sea necesaria la suplencia del mismo y en este caso ningún empleado de confianza podrá desempeñar la actividad que corresponda al puesto.

**ARTÍCULO 17.-** El municipio se obliga a contratar para puestos de base vacantes a personal propuesto por el sindicato.

**ARTÍCULO 18.-** Para los efectos de la cláusula anterior, el Municipio hará de su conocimiento al sindicato la existencia de puestos de base vacantes, concediéndole un plazo de 5 (cinco)

días hábiles para que proponga las personas que han de ocupar dichos puestos, los cuales, deberán cumplir con los requisitos exigidos en el puesto. Una vez transcurrido dicho plazo, si el sindicato no ha proporcionado el personal requerido, o el que proporcionó no cumple con las exigencias del puesto, el Municipio tendrá derecho a contratar el personal solicitado el cual tendrá derecho a formar parte del sindicato, de acuerdo como lo establece el artículo 111 del Código Administrativo del Estado de Chihuahua.

#### **CAPITULO IV ESCALAFON**

**ARTÍCULO 19.-** El derecho de escalafón es el que corresponde a los trabajadores de base al servicio del Municipio, para ocupar un puesto inmediato superior vacante, de acuerdo a su capacidad y antigüedad en el servicio.

**ARTÍCULO 20.-** Para la formación del escalafón de los trabajadores, se considerará:

- a) Capacidad para ocupar el puesto vacante.
- b) Antigüedad de categoría.
- c) Antigüedad en el servicio.

Por antigüedad de categoría se entiende lo que adquiriera el trabajador desempeñando uno o algunos de los puestos de la misma o semejante clasificación dentro de cada dependencia, por antigüedad en el servicio se entiende la adquirida a partir de la fecha de ingreso al servicio del Municipio, de conformidad con el derecho de antigüedad establecido en el presente reglamento.

**ARTÍCULO 21.-** La administración municipal y el sindicato de común acuerdo determinarán al trabajador que ocupará el puesto vacante, conforme a lo establecido en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 22.-** En caso de igualdad de derechos entre varios trabajadores para ocupar una vacante, la misma será ocupada por el trabajador de mayor edad y si persiste la igualdad, se otorgará al que tenga mayor número de familia bajo su dependencia.

**ARTÍCULO 23.-** Para cubrir las vacantes, se seguirá el procedimiento siguiente:

- a) El trabajador deberá pasar por un período de prueba de 15 días hábiles, dentro del cual le serán enseñadas las labores específicas del puesto a ocupar. La obligación de impartir la capacitación necesaria, será cumplida por la administración municipal dentro de la jornada de trabajo conforme a los sistemas o medios que estime más efectivos al respecto.
- b) Si dentro del plazo señalado como período de prueba, el trabajador no demuestra capacidad para el desempeño de las labores inherentes al puesto relativo, la administración municipal, previo acuerdo con el sindicato, suspenderá la impartición de capacitación.
- c) Si al término del período de prueba antes mencionado, el trabajador demuestra estar capacitado para el desempeño de las labores propias del puesto vacante, lo ocupará en forma definitiva con todos los derechos y obligaciones correspondientes. La administración municipal podrá dar anticipadamente por terminado el período de prueba y

suspender la capacitación si estima que el trabajador demuestra aptitud para el desempeño de las labores relativas.

**ARTÍCULO 24.-** Los trabajadores de base que conforme a los artículos 12 y 13 de este reglamento sean designados para ocupar puestos de confianza, no perderán los derechos que como trabajadores de base les corresponda durante el período de prueba, pero sí quedarán suspendidos en su membresía sindical durante dicho período, en la inteligencia de que las personas que los substituyan durante el período de prueba, tendrán el carácter de trabajadores eventuales o transitorios.

**ARTÍCULO 25.-** Todas las vacantes de puestos de base serán boletínadas mediante circulares fijadas en lugares visibles de los centros de trabajo de la administración municipal, convocando a los trabajadores para que hagan valer sus derechos escalafonarios mediante la solicitud correspondiente que deberá contener los datos anexos que se señalan en la propia convocatoria. La solicitud y sus anexos deberán ser presentados a la Dirección de Recursos Humanos, en el plazo de 5 días contados a partir de la fecha de la convocatoria.

**ARTÍCULO 26.-** En el caso de que un trabajador desempeñe un puesto que hubiese estado vacante por un período de 30 días hábiles, será considerado como definitivo, salvo que se trate de substitución temporal por tratarse de vacaciones, enfermedad, suspensión o permiso de su titular.

**ARTÍCULO 27.-** Los trabajadores que por cualquier circunstancia rehusaren el ascenso que les corresponda, o no haya sido satisfactorio su período de prueba, conservan sus derechos de escalafón para otras promociones, de acuerdo con los artículos 24 y 25 de este reglamento. En el caso de que no sea posible la ocupación de la vacante con personal sindicalizado, se estará a lo prevenido en el artículo 16 de este reglamento.

**ARTÍCULO 28.-** El hecho de que un trabajador se encuentre dentro de el período de prueba para la ocupación definitiva de una vacante, no lo incapacita para la ocupación de otra que por sus derechos pueda obtener, en cuyo caso, se suspenderá el período de prueba correspondiente, para iniciarse el mismo respecto a la segunda vacante, pero se considerará en posesión interina de la primera.

**ARTÍCULO 29.-** La ausencia temporal de un trabajador por causa justificada no será motivo para que pierda su derecho de ascenso, teniendo la promoción que se haga en su ausencia el carácter de temporal o provisional. Discernidos los derechos sobre dicha vacante, al reintegrarse al servicio el trabajador ausente, se otorgará a quien le corresponda en forma definitiva en acatamiento a lo dispuesto por los artículos 24 y 28 de este reglamento.

**ARTÍCULO 30.-** Las vacantes temporales de puesto de base, superiores a tres meses, serán cubiertas por riguroso escalafón pero en forma provisional ocupándose transitoriamente. Al reintegrarse al servicio el titular automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador eventual o transitorio que haya ocupado la última categoría correspondiente, será separado, sin responsabilidad para la administración municipal.

**ARTÍCULO 31.-** Cuando la administración municipal implante maquinaria o procedimientos de trabajos nuevos, que tengan como consecuencia la reducción de personal a su servicio, ésta se realizará mediante convenio con el sindicato, y de no llegarse a un acuerdo, se estará a la decisión del Tribunal de Arbitraje Municipal. Al efecto la reducción será por el número de trabajadores requeridos en cada departamento, o en el departamento de que se trate, separándose primeramente a los trabajadores de base no sindicalizados y en segundo lugar los sindicalizados, tomando en cuenta la antigüedad en igualdad de circunstancias, para ser separados de los de menor antigüedad. Los trabajadores que sean separados en los términos de este artículo, serán indemnizados en los términos establecidos por el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, supletoriamente aplicada. La administración municipal deberá comunicar al sindicato con siete días hábiles de anticipación, la fecha en que deberá efectuarse la reducción de personal y el área o áreas que afecten.

**ARTÍCULO 32.-** Las substituciones temporales por ausencia que duren 10 días hábiles o menos, se efectuarán solamente en los casos que así determine la dirección de Recursos Humanos del Municipio. Las vacantes temporales de puestos de base, serán cubiertas con el personal eventual que proporcione el sindicato, estándose a lo prevenido por el artículo 16 de este reglamento.

**ARTÍCULO 33.-** Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la administración municipal previo aviso al sindicato, podrá aumentar temporalmente el personal de cualquier categoría de base, habilitando al trabajador o trabajadores de las categorías inmediatas inferiores que les corresponda de acuerdo con el escalafón, por el tiempo que sea necesario, sin que esto implique que se trate de puestos de nueva creación, ya que el movimiento de personal se hará en forma temporal y sin que los trabajadores que desempeñen tales labores creen derecho alguno. La administración municipal pagará el salario que corresponda a la categoría, pero al terminar la suplencia, regresando los trabajadores a su base habitual percibirán el sueldo correspondiente a la misma.

## **CAPITULO V JORNADA DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 34.-** La jornada de trabajo para los servidores públicos municipales será de 35 horas a la semana, durante 5 días continuos conforme a los turnos que se fijen de acuerdo a las necesidades y requerimientos de cada dependencia municipal.

Cuando la administración municipal requiera modificar la jornada de trabajo establecida, convendrá con el sindicato las condiciones de la misma.

**ARTÍCULO 35.-** Se considera como tiempo de trabajo extraordinario:

- a) El que se exceda de la jornada reglamentaria establecida en el artículo anterior.
- b) El que se trabaje en los días de descanso normal u obligatorios establecidos en este reglamento.

**ARTÍCULO 36.-** Cuando la jornada de trabajo semanal exceda de 36 horas, el tiempo laborado en exceso se pagara con 100% de salario adicional en todos los departamentos del Municipio, sin excepción.

**ARTÍCULO 37.-** La administración municipal se obliga a pagar el importe de dos horas de trabajo extraordinario como mínimo, a los trabajadores que llame a su servicio fuera de las horas ordinarias de su jornada, siempre y cuando no se trate de una continuación de la jornada.

**ARTÍCULO 38.-** El tiempo de trabajo extraordinario, por ningún motivo será compensado por tiempo de descanso.

## **CAPITULO VI VACACIONES Y DESCANSOS**

**ARTÍCULO 39.-** El Municipio concederá vacaciones con goce de salario a todos los trabajadores de base que tengan más de un año de servicios, en la siguiente forma:

- a) De 1 a 2 años de antigüedad, se otorgarán 10 días hábiles pagándose una prima vacacional de 28% sobre el importe de los salarios correspondientes al período de vacaciones.
- b) De 3 a 5 años de antigüedad, se otorgarán 22 días hábiles de vacaciones repartidos en dos períodos anuales de 11 días y la prima vacacional será de 30% sobre el importe de los salarios correspondientes a cada período de vacaciones.
- c) De 6 a 10 años de antigüedad, se otorgarán 24 días hábiles de vacaciones en dos períodos de 12 días cada uno, con un lapso no menor de cuatro meses entre uno y otro y se pagará una prima vacacional de 32% sobre el importe de los salarios correspondientes a cada período vacacional.
- d) De 11 años en adelante, se otorgarán 28 días hábiles de vacaciones al año, en dos períodos de 14 días cada uno y con un lapso no menor de 4 meses entre uno y otro con una prima vacacional de 35% sobre el importe de los salarios correspondientes a cada período vacacional.

**ARTÍCULO 40.-** La administración municipal cubrirá los salarios correspondientes al período de vacaciones y la prima vacacional el día de pago anterior al inicio del período de vacaciones. La programación de vacaciones deberá siempre contar con el consentimiento del trabajador.

**ARTÍCULO 41.-** Si el trabajador estuviera incapacitado por enfermedad en la fecha de que deba iniciarse su período de vacaciones, este se iniciará a partir de la fecha en que sea dado de alta.

**ARTÍCULO 42.-** Cuando por cualquier motivo un trabajador no pudiera disfrutar de sus vacaciones en el período que le corresponda, le serán otorgadas dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que haya desaparecido el impedimento, pero en ningún caso los trabajadores que laboren durante el período en que debiesen disfrutar de vacaciones, tendrán derecho, a doble pago de salarios, tampoco serán acumulables los salarios o las vacaciones. Al respecto tendrá aplicación lo prevenido por el artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria.

**ARTÍCULO 43.-** Para tener derecho a disfrutar de vacaciones, el trabajador deberá tener un año de servicios cumplidos y las siguientes se considerarán por años vencidos.

**ARTÍCULO 44.-** La administración municipal estará obligada a pagar a sus trabajadores de base, un aguinaldo anual por el importe de 40 días de salario, que deberá ser pagado en la siguiente forma:

A los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año se les pagará el importe de 20 días de salario a más tardar durante los primeros diez días del mes de diciembre del año correspondiente y el resto a más tardar el día 15 de enero del siguiente año. A los trabajadores con la antigüedad menor de un año, se les hará el pago de esta prestación conforme a lo establecido por el artículo 94 bis del Código Administrativo del Estado.

**ARTÍCULO 45.-** El tiempo que dure un trabajador imposibilitado para el desempeño de sus labores por causa de enfermedad no profesional, por el desempeño de comisiones sindicales o por faltas perfectamente justificadas, no será descontado del tiempo para disfrutar de sus vacaciones.

**ARTÍCULO 46.-** Las vacaciones no serán acumuladas a solicitud de los trabajadores. El municipio anticipará, en última instancia, el pago correspondiente a las mismas.

**Artículo 47.- Se establece como días de descanso obligatorio, los siguientes:**

- I. El 1° de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. Jueves y viernes santo;
- V. El 1° de mayo;
- VI. El 16 de septiembre;
- VII. El 12 de octubre;
- VIII. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- IX. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- X. El 24 de diciembre;
- XI. El 25 de diciembre;
- XII. El 31 de diciembre;
- XIII. Los que se determinen por acuerdo expreso del Gobernador del Estado, del Honorable Ayuntamiento o del Presidente Municipal, y
- XIV. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.<sup>1</sup>

**ARTÍCULO 48.-** La administración municipal convendrá con el sindicato en el número de trabajadores cuyo servicio requieran en los días de descanso obligatorio, tomándose en cuenta las necesidades del servicio.

**ARTÍCULO 49.-** Cuando los trabajadores de base tengan que desempeñar labores durante los días de descanso obligatorio, percibirán independientemente del salario correspondiente por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

---

<sup>1</sup> Se modificó el artículo 47<sup>2</sup>: P.O. # 21 de fecha 14 Marzo del 2007



**ARTÍCULO 50.-** Los trabajadores de base que por necesidades del servicio, deban laborar normalmente los días domingos, además de disfrutar del correspondiente descanso en otro día de la semana, percibirán además de su salario ordinario por su trabajo los domingos, una prima del 35% sobre el importe del salario de dicho día.

## **CAPITULO VII SALARIOS**

**ARTÍCULO 51.-** El Municipio nivelará los sueldos de los trabajadores con sujeción al tabulador establecido, tomando en cuenta que a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, también iguales, deberá corresponder salario igual.

**ARTÍCULO 52.-** Los salarios serán pagados a los trabajadores decenalmente, los días 10, 20 y 30 de cada mes o del día hábil inmediato anterior, si estos fueran festivos o correspondan a descansos semanales. Cuando el mes sea de 31 días en la tercera decena se pagará el importe de 11 días.

**ARTÍCULO 53.-** La administración municipal pagará los salarios correspondientes a los trabajadores a su servicio, el día indicado, a más tardar a las 12:00 horas y en el lugar de prestación del servicio.

**ARTÍCULO 54.-** Todo trabajador que sea promovido o transferido a un puesto de mayor responsabilidad o jerarquía de acuerdo al escalafón, deberá percibir el salario que a ese empleo corresponda, excepto durante el período de prueba para cubrir vacaciones definitivas o puestos de nueva creación.

**ARTÍCULO 55.-** La administración municipal otorgará una prima de 5% sobre su salario a cada trabajador que cumpla 5 años de servicio y así sucesivamente por cada 5 años cumplidos de servicio.

## **CAPITULO VIII SERVICIOS MEDICOS**

**ARTÍCULO 56.-** La administración municipal proporcionará a los trabajadores al servicio del Municipio las siguientes prestaciones médicas:

- a) Asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, así como hospitalización cuando el caso lo requiera.
- b) Asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica para la cónyuge e hijos que dependan económicamente de él, así como los padres que cumplan con lo anterior, y vivan bajo el mismo techo.
- c) Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalización por el tiempo que sea necesario para los hijos menores de 18 años, prestaciones que se proporcionarán hasta la edad de 25 años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional, siempre y cuando dependan económicamente de este, previa comprobación y no gocen por sí mismo de derechos semejantes.
- d) Cuando no existan los elementos necesarios para impartir la atención médica con toda eficacia a los trabajadores, se trasladará para su atención a las instituciones médicas subrogadas por los servicios médicos municipales, debiendo ser por cuenta de esta

institución todos los gastos de su traslado, estancia y prestación de los servicios a que se refiere este capítulo.

**ARTÍCULO 57.-** En caso de requerirse los servicios de especialistas, así como en los casos urgentes y cuando dichos médicos no puedan atender desde luego a los trabajadores y familiares, los servicios médicos administrarán o autorizarán a su costa los servicios de otros médicos especialistas.

**ARTÍCULO 58.-** La administración municipal proporcionará a las mujeres trabajadoras, durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:

- a) Asistencia obstétrica necesaria.
- b) Descanso con goce de salario íntegro durante (30) treinta días antes y (60) sesenta días después del parto.
- c) En el período de lactancia disfrutarán de dos períodos de 1/2 hora cada uno para amamantar a sus hijos, reduciendo con esto su jornada de trabajo, sin que dicho período dure más de (6) seis meses, salvo prescripción médica.
- d) Cuando el parto se efectúe antes de límite del primer permiso de (30) treinta días, el Municipio pagará salario íntegro a las trabajadoras desde la iniciación del permiso hasta la fecha del parto.
- e) En caso de que las trabajadoras agoten el primer permiso de (30) treinta días y el parto no se realice, disfrutarán de una prórroga del permiso con goce de salario hasta por (10) diez días más; así agotados los períodos citados, el parto no se efectúa, el municipio solo pagará a las trabajadoras medio salario hasta la fecha del parto.
- f) Al efectuarse el alumbramiento, la administración municipal, otorgará a la madre una canastilla para bebe, debiéndose entregar al momento de dar de alta a la paciente.
- g) **En caso de embarazo riesgoso se deberá otorgar las incapacidades necesarias cuando así lo determine el Comité de Medicina del Trabajo, con goce de salario íntegro.<sup>2</sup>**
- h) Independientemente de la fecha en que se realice el parto la madre gozará invariablemente de tres meses de incapacidad del alumbramiento.

**ARTÍCULO 59.- Los trabajadores del Municipio, que sufran enfermedades en general que los imposibilite para trabajar, disfrutarán de una licencia con goce de sueldo, por el tiempo que sea necesario, según lo determine el Comité de Medicina del Trabajo, de conformidad a lo siguiente:<sup>3</sup>**

- a) A los empleados con antigüedad menor de un año de servicio se les concederá licencia por enfermedad no profesional hasta por 20 días con goce de sueldo íntegro, hasta 20 días más con medio sueldo y hasta 35 días sin goce de sueldo.
- b) Los que tengan antigüedad de uno a cinco años de servicios, hasta 35 días con goce de sueldo íntegro, hasta 35 días más con medio sueldo y hasta 65 días sin goce de sueldo.
- c) A los que tengan 5 a 10 años de servicio, hasta 50 días con goce de sueldo íntegro, hasta 50 días más con goce de medio sueldo, y hasta 95 días más sin goce de sueldo.
- d) A los que tengan de 10 a 15 años de servicio, hasta 65 días con goce de sueldo y hasta 65 días más con medio sueldo y hasta 125 días más sin sueldo.
- e) A los que tengan 15 años de servicio en adelante hasta 100 días con goce de sueldo íntegro, hasta 100 días más con medio sueldo y hasta 165 días sin goce de sueldo.

---

<sup>2</sup> Reforma publicada en el P.O. de Estado No. 42 de fecha 25 de Mayo del 2011

<sup>3</sup> Reforma publicada en el P.O. de Estado No. 42 de fecha 25 de Mayo del 2011

f) El Municipio otorgará a los empleados de base, los aparatos de prótesis y ortopedia en primera instancia en accidentes de trabajo.

Los cómputos de antigüedad deberán hacerse por servicios continuados, o cuando de existir interrupciones en la prestación de dichos servicios, estas no suban más de seis meses.

Podrán gozar de la franquicia señalada, de manera continua o discontinua una sola vez dentro de un período de 365 (trescientos sesenta y cinco) días.

El beneficio de los permisos con goce de sueldo, no se aplicará en los casos de lesiones en riña en que haya intervenido con el carácter de provocador o como consecuencia de haber sido sufridas en estado de ebriedad, o por el uso de drogas heroicas o enervantes o intento de suicidio.

**ARTÍCULO 60.- El Municipio, previo cumplimiento de las disposiciones legales aplicables en la materia, podrá celebrar convenios con instituciones públicas o privadas para el desempeño de las prestaciones médicas a que se refiere este título.**

**Todas las prestaciones médicas, deberán otorgarse directamente por los médicos municipales o por los de la institución convenida, teniendo como obligación los trabajadores en activo, así como los jubilados y pensionados de concurrir a dicha institución o dependencia municipal correspondiente para la atención médica necesaria.**

**Será el Comité de Medicina del Trabajo, el que analice y resuelva en definitiva, el dictamen emitido por el Médico Responsable de Medicina del Trabajo, respecto a los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como de los accidentes y enfermedades no profesionales, de los trabajadores al servicio del Municipio.<sup>4</sup>**

**ARTÍCULO 61.-** Cuando el trabajador sea separado definitivamente del servicio, este y sus beneficiarios tendrán derecho a continuar recibiendo las prestaciones médicas establecidas en este reglamento, de acuerdo a lo señalado a continuación:

- a) Con antigüedad de uno a tres años, hasta por 30 días siguientes a su separación.
- b) Con antigüedad de cuatro a seis años, hasta por 35 días siguientes a su separación.
- c) Con antigüedad de 7 a 10 años, hasta por los 45 días siguientes a su separación.
- d) Con antigüedad de 11 años o más hasta por los 60 días siguientes a su separación.

**ARTÍCULO 62.-** Con el objeto de contribuir a las erogaciones presentes y futuras de los Servicios Médicos Municipales, los empleados al servicio del Municipio, deberán aportar el 3% de sus percepciones por concepto de salarios nominales.

## **CAPITULO IX RIESGOS PROFESIONALES**

**ARTÍCULO 63.-** En todos los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se observarán siempre las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en su título IX y de este reglamento.

**Artículo 63 bis.- Será el Comité de Medicina del Trabajo, el que analice y resuelva en definitiva el dictamen emitido por el Médico Responsable de Medicina del Trabajo, respecto a los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como**

---

<sup>4</sup> Reforma publicada en el P.O. de Estado No. 42 de fecha 25 de Mayo del 2011

**de los accidentes y enfermedades no profesionales, de los trabajadores al servicio del Municipio.**

**Tratándose de incapacidades temporales de hasta cinco días, podrán ser autorizadas de manera directa por el Director General de Salud Municipal, o la persona que designe, bajo su estricta responsabilidad.**

**Dicho Comité, se conformará de la siguiente manera:**

- I. El Oficial Mayor del Municipio, o quien el mismo designe, con derecho a voz y voto;**
- II. El Regidor Coordinador de la Comisión de Salud, del Honorable Ayuntamiento, o quien el mismo designe, con derecho a voz y voto;**
- III. El Regidor Coordinador de la Comisión del Trabajo y Previsión Social, del Honorable Ayuntamiento, o quien el mismo designe, con derecho a voz y voto;**
- IV. Se deroga;**
- V. El Director General de Salud Municipal, o quien el mismo designe, con derecho a voz y voto;**
- VI. Se deroga.**
- VII. Se deroga.**

**Las reuniones se llevarán a cabo a convocatoria por escrito con un mínimo de cuarenta y ocho horas de anticipación, por conducto del Director General de Salud Municipal; cuando sea necesario y en el lugar que éste designe. Las resoluciones serán validas, con el voto de las tres cuartas partes de los integrantes. Podrá haber invitados expertos en la materia que se trate según la orden del día, con derecho a voz, como apoyo en las decisiones del comité.<sup>5</sup>**

**ARTÍCULO 64.-** El Municipio proporcionará las medidas adecuadas para el estudio y puesta en práctica de las medidas tendientes a prevenir riesgos profesionales y para el efecto, procurará que:

- a) Los centros de trabajo reúnan las condiciones higiénicas y climatológicas necesarias.
- b) Que se proporcionen los elementos adecuados de trabajo que protejan la salud y vida de los trabajadores.
- c) Se establecerán conjuntamente con el sindicato programas de divulgación dirigidos a los trabajadores, sobre técnicas para la prevención de riesgos de trabajo y cursos de primeros auxilios y técnicas de emergencia.

**ARTÍCULO 65.-** Cuando el riesgo profesional traiga como consecuencia la muerte del trabajador, se estará a lo dispuesto en el artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 66.-** En caso de fallecimiento de un trabajador al servicio del Municipio por accidente o enfermedad no profesional, los beneficiarios del mismo tendrán derecho a lo siguiente:

- a) Una ayuda para gastos funerarios equivalente a un año de salario mínimo que sea cubierto por la administración municipal, a la fecha del fallecimiento.

---

<sup>5</sup> Reforma publicada en Periódico Oficial del Estado No. 42 de fecha 25 de Mayo del 2011

b) El importe de 18 meses de salario conforme al últimamente devengado por el trabajador fallecido, el cual será entregado a los beneficiarios del mismo como ayuda para subsistencia familiar.

**ARTÍCULO 67.-** Los gastos que ocasione y salario que perciba un trabajador al sufrir una enfermedad o riesgo profesional nunca se tomarán en cuenta para descontarlos de la indemnización a que tenga derecho el mismo, por tal motivo las indemnizaciones serán cubiertas íntegramente. Para las indemnizaciones en general se tomará como base de sueldo el que disfrute el trabajador en el momento de sufrir el riesgo, aún cuando se trate de una substitución, siempre que esta sea de un salario superior; de lo contrario se aplicará el salario de base.

**ARTÍCULO 68.-** El trabajador que como consecuencia de un riesgo profesional quede incapacitado para trabajar en el puesto que ocupaba, el Municipio deberá proporcionarle un trabajo adecuado a su nuevo estado físico, sin disminución de salario y sin que esto pudiera ser motivo para afectar derechos de otros trabajadores.

**ARTÍCULO 69.-** Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, se estará a lo dispuesto en el artículo 495 de la Ley Federal del Trabajo, supletoriamente aplicada.

## **CAPITULO X CAPACITACION, ADIESTRAMIENTO E INCENTIVOS AL PERSONAL**

**ARTÍCULO 70.-** De acuerdo con lo establecido en el artículo 153-a de la Ley Federal del Trabajo, el Municipio proporcionará a los trabajadores capacitación y adiestramiento en su trabajo que les permita elevar su nivel de vida y productividad.

**ARTÍCULO 71.-** Para tal efecto, el Municipio proporcionará a sus trabajadores cursos de capacitación que considere necesarios conforme a las necesidades del servicio. Dichos cursos se impartirán de acuerdo a lo establecido en el artículo 153-e de la Ley Federal del Trabajo y serán por cuenta del Municipio, ya sea con elementos propios o externos, siendo los textos y/o apuntes de los cursos entregados a los asistentes en forma gratuita.

**ARTÍCULO 72.-** Para complementar las disposiciones legales relativas, se formará una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, quienes actuarán conforme a las disposiciones aplicables tanto de la Ley Federal del Trabajo, los reglamentos emanados de la misma y las reglamentaciones internas que en materia de planes y programas de capacitación y adiestramiento establezca la citada comisión.

## **CAPITULO XI PRESTACIONES ESPECIALES**

**ARTÍCULO 73.-** La administración municipal proporcionará a los trabajadores a su servicio para el desempeño de su trabajo, las herramientas y útiles necesarios al efecto. Dichos elementos de trabajo serán sustituidos cuando por el transcurso del tiempo y su uso normal se hayan deteriorado requiriéndose dictamen de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene. La

que también señalará los medios que deberán ser proporcionados a los trabajadores con objeto de preservar su salud física.

**ARTÍCULO 74.-** El Municipio se obliga a ser promotor de los trabajadores a su servicio para la obtención de vivienda o lotes con servicios.

**ARTÍCULO 75.-** La administración municipal seguirá otorgando a los trabajadores a su servicio el beneficio de Fonacot en los términos que se convenga con la Institución.

**ARTÍCULO 76.-** La administración municipal proporcionará el servicio de guardería en forma gratuita, a los hijos de los empleados.

**ARTÍCULO 77.-** El Municipio pagará el importe de la licencia de manejo y resello siempre que dicho personal maneje vehículos propiedad del municipio, comprometiéndose asimismo, a proporcionar defensa jurídica inmediata en caso de accidente, siempre y cuando dicha persona no se encuentre bajo los efectos de bebidas alcohólicas, y drogas o cualquier tipo de enervante.

**ARTÍCULO 78.-** Cuando las necesidades del trabajo obliguen al empleado a hacer uso de su vehículo, el Municipio se obliga a otorgar una ayuda económica como renta de vehículo consistente en \$584.17 (Quinientos ochenta y cuatro nuevos pesos 17/100 M.N.) mensuales. Los cuales serán incrementados cada vez y en el mismo porcentaje que determine la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

El empleado deberá contar con la autorización del director general cuando solicite dicha ayuda.

**ARTÍCULO 79.-** El Municipio se compromete a otorgar a todos los empleados municipales que tengan necesidad de usar anteojos el 25% del costo de los mismos, previa autorización médica en las ópticas o empresas autorizadas por la administración.

## **CAPITULO XII MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 80.-** En caso de incumplimiento por parte de los trabajadores al servicio del Municipio, a sus obligaciones derivadas del presente reglamento, del Código Municipal del Estado, del Código Administrativo del Estado o de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, la administración municipal, por conducto de la Dirección de Recursos Humanos Municipal, podrá imponer al infractor como medida disciplinaria la suspensión en su empleo sin goce de sueldo, de uno a ocho días, dependiendo de la gravedad de la falta y los antecedentes del infractor.

**ARTÍCULO 81.-** Antes de aplicar cualquier medida disciplinaria, se oirá en defensa al trabajador a quien se impute la falta, ante la Dirección de Recursos Humanos Municipal, y tratándose de trabajadores sindicalizados, se dará intervención a la representación sindical, de lo prevenido en este artículo, se levantará constancia escrita, que deberá ser firmada por quienes intervengan y, para el caso de negativa de una de las partes para su suscripción se hará constar esta última circunstancia, suscribiendo la constancia dos testigos del acto.

## TRANSITORIOS

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Quedan derogados los reglamentos interiores que fijaban las condiciones generales de trabajo de los servidores públicos del Municipio de Juárez, y reformas a los mismos, que hayan sido aprobados con anterioridad al presente a partir de la publicación de este último en el Periódico Oficial del Estado.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** El presente reglamento entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

**Disposiciones Transitorias del Acuerdo No. 115 publicado en el  
Periódico Oficial del Estado No. 32 de fecha 21 de abril del 2010**

**ÚNICO.-** El presente acuerdo, entrará en vigor al día siguiente de su publicación, en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

**Disposiciones Transitorias del Acuerdo No. 102 publicado en el  
Periódico Oficial del Estado No. 42 de fecha 25 de mayo del 2011**

**ÚNICO.-** La presente reforma, entrará en vigor al día siguiente de su publicación, en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Chihuahua.