

Ingeniero Julio Cesar Ramírez López Presidente Constitucional de Rio Grande, Zacatecas a sus habitantes hace saber que en sesión de cabildo celebrada el día 22 de agosto de 2017, se aprobó el Reglamento Interno para la Dirección de Seguridad Pública de Río Grande, Zacatecas.

Exposición de Motivos

En el contexto de la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, apartado B de la norma invocada es que se establece la protección a la clase trabajadora y como bien se ha venido estableciendo y luchando a lo largo de la historia tanto en la Historia Mexicana como de igual manera en la mundial sobre la protección de la clase trabajadora es que hoy en día se cuentan con este tipo de normas de carácter obligatorio en las cuales se establecen verdaderas garantías a este sector de la sociedad.

En el mismo contexto se puede destacar que el Servicio Civil de Carrera son una serie de mecanismos encaminados a dotar de verdadera protección a la clase trabajadora de esta administración.

El Servicio Civil de Carrera se establece para lograr que la clase trabajadora logre la estabilidad en su trabajo, tanto en su puesto como en la remuneración que este percibe por la prestación de un servicio.

Es de gran importancia que la actual administración logre la inclusión de este sistema y no tomándolo simplemente como un sistema más de protección si no como una obligación para la administración municipal de aplicar la protección constitucional al trabajador para que este goce de una estabilidad en el empleo, una remuneración adecuada, capacitaciones que le permitan no nada más desempeñarse de una mejor forma en sus labores si no que el trabajador pueda y se permita a este competir por puestos de mas jerarquía, entre otras consideraciones más que encierran las normas constitucionales, estatales y el presente Reglamento del Servicio Civil de Carrera en el ámbito o materia de protección a la clase trabajadora.

Resulta esencial para la administración municipal en el contexto actual sobre la rendición de cuentas y transparencia gubernamental lograr que su personal sea el más capacitado para lograr el buen desempeño de los diferentes procesos que se llevan a cabo al interior de la administración y esto solo lo va a venir logrando con la inclusión del sistema en cuestión, toda vez que se establezcan los mecanismos para lograr la más óptima capacitación y constantes evaluaciones sobre el desempeño de su personal.

Uno de los fines esenciales del presente reglamento es lograr que los trabajadores adquieran un sentido de institucionalidad y que realmente se identifiquen con el espíritu de lograr una eficiente prestación del servicio público.

Aunado al párrafo anterior es de total importancia que los trabajadores logren un sentido de institucionalidad para con la administración y que de esta forma los procesos que se lleven a cabo al interior de la administración sean los mejores al momento en el cual el trabajador se identifique con sus funciones.

En este tenor de ideas es que se propone el presente reglamento para lograr establecer un sistema permanente en el cual la administración este al mismo nivel de la clase trabajadora y en el cual se establezcan constantes evoluciones al desempeño diario y de igual manera las capacitaciones correspondientes, regular los procesos de ingresos a la plantilla de personal y por consecuencia las promociones que tengan a lugar al interior de la administración.

Por todo lo anteriormente expuesto es que se presenta el Reglamento del Servicio Civil de Carrera y se somete a este R. Ayuntamiento Constitucional de Rio Grande, Zacatecas para que sea sancionado por este y de ser aprobado sea publicado para sus debidos efectos legales.

Reglamento del Servicio Civil de Carrera

Titulo Primero Del Servicio Civil de Carrera

Capítulo I *Disposiciones Generales*

Fin del Reglamento

Artículo 1. El presente reglamento tiene como fin, regular las relaciones laborales de carácter permanente que se establezcan entre la Administración Pública Municipal de Rio Grande, Zacatecas y sus trabajadores, establecer los sistemas y mecanismos inherentes a la implementación y seguimiento del escalafón de acuerdo al conocimiento, aptitud, antigüedad y comportamiento de cada uno de los trabajadores de la administración.

Protección de los derechos laborales

Artículo 2. Los trabajadores que cuenten con algún tipo de discapacidad física y que presten servicios a la administración se les deberán de garantizar la protección de sus derechos laborales conforme al presente reglamento y demás normatividad de carácter laboral.

Obligatoriedad

Artículo 3. El presente reglamento es de carácter general para la parte trabajadora y la patronal conforme a la relación que se establece entre estas partes.

Supletoriedad de la norma

Artículo 4. Por falta de disposición expresa sobre alguna situación en particular, las lagunas que se puedan presentar en la interpretación del presente reglamento, o que de este se deriven varias interpretaciones y no se pueda establecer el criterio que deberá de prevalecer o se contravenga con cualquier norma de carácter general o en lo que establece en cualquier tratado internacional en el cual los Estados Unidos Mexicanos son participe.

Marco legal

Artículo 5. El presente reglamento tiene como sustento constitucional y normativo:

- I. Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123, apartado A y B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;
- II. Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas;
- III. La jurisprudencia;
- IV. La costumbre; y
- V. La equidad.

VI. Cualquier método de interpretación jurídico que facilite el entendimiento y aplicación del Servicio Civil de Carrera y demás disposiciones contenidas en el presente reglamento.

El Servicio Civil de Carrera es el sistema por medio del cual se logra establecer los mecanismos encaminados a lograr la integración y reconocimiento del mérito propio de cada trabajador en el desempeño de sus funciones o labor realizada, de lo cual se tomará como base ese último para la selección de personal, integración, promoción, ascenso y por ende la estabilidad del personal de base.

Excepción de aplicación del presente reglamento

Artículo 6. Quedan exceptuados del presente reglamento los siguientes trabajadores:

I. Los trabajadores de Confianza.

a. Para efectos del inciso I del presente artículo se deberá de entender como trabajadores de confianza a los que se encuentren comprendidos o desempeñen labores relacionadas o análogas a lo establecido en el artículo 5 de la LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE ZACATECAS.

II. Los trabajadores eventuales, ya sea por tiempo u obra determinada.

a. Para efectos del presente inciso se deberá de atender a lo establecido en el artículo 10 de la LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE ZACATECAS.

III. La subcontratación laboral.

IV. Los asesores Jurídicos.

V. Los trabajadores que presten sus servicios en las instituciones de Seguridad Publica, Para efectos de la presente fracción se deberá de entender que se prestan los servicios en las instituciones de seguridad pública a:

a. Los trabajadores administrativos o auxiliares de la Dirección de Seguridad Publica que presten sus servicios en esta dependencia y que tengan control directo sobre un

servicio en específico en materia de Seguridad o Prevención del Delito, así como aquellos que tengan conocimiento sobre las actividades que se desempeñan al interior de la corporación, para lo cual se deberán de regir por lo establecido en la reglamentación que se establezca para la debida integración y prestación del Servicio de Seguridad Publica.

Relación laboral

Artículo 7. Se deberá de entender como relación laboral:

- I. La establecida entre el trabajador por una parte y el Municipio a través de su(s) titular(es), quienes vienen siendo para el debido efecto del presente inciso en primer lugar o aquel funcionario público que el propio cabildo establezca para estos efectos
- II. Para efectos del inciso anterior se deberá de entender como trabajador, a toda persona prestadora de servicios personales, entre los cuales se podrán comprender la prestación de un servicio subordinado ya sea físico o intelectual.
- III. El representante del R. Ayuntamiento para los efectos del presente reglamento y en cuanto a la debida representación entre las partes y para dar certeza sobre los diferentes actos jurídicos que se deriven sobre los procesos que se realicen para dar formalidad a la relación laboral entre las partes será la figura del Presidente Municipal.
- IV. La síndica(o) municipal fungirá como garante de los derechos de los trabajadores para lo cual esta deberá de firmar mancomunadamente con el presidente municipal los actos jurídicos que se emitan en consecuencia de la aplicación del presente reglamento.
- V. En lo referente a las terminaciones de las relaciones laborales para el debido cumplimiento a las facultades otorgadas a la Sindica(o) por parte de la Ley Orgánica del Municipio de Zacatecas el representante del Municipio para dar certeza y llevar acabo los actos jurídicos referentes a la terminación de la relación laboral será por conducto de la primera figura con apoyo del Jurídico de la Sindicatura.

Conformación del Servicio Civil de Carrera

Artículo 8. El Servicio Civil de Carrera se conformará por los trabajadores de la administración que sean de base, otorgando en el presente reglamento de igual manera el beneficio de poder pertenecer al Servicio Civil de Carrera a los trabajadores de confianza y eventuales.

Órganos reguladores

Artículo 9. La Comisión del Servicio Civil de Carrera y la Comisión de Escalafón fungirán como órganos reguladores sobre las relaciones laborales, así como de la estabilidad y seguridad que gozan los trabajadores de base en el Republicano Ayuntamiento, de tal manera que ante cualquier movimiento que se tenga que realizar se deberá de contar con la opinión de las comisiones anteriormente citadas.

Garantía de Seguridad Jurídica, sobre actuaciones

Artículo 10. En lo referente a la opinión que sea emitida por cualquiera de estas dos Comisiones se deberá de dar el debido estudio para cada situación en particular, como de igual forma las opiniones en cuestión se deberán de emitir con previo estudio de las condiciones actuales del trabajador y de la repercusión que se pueda llegar a tener en el cambio de la situación laboral, para lo cual se deberá de emitir dicha opinión con un total apego a los principios que rigen el Derecho Laboral.

Apoyo jurídico y técnico

Para efectos del párrafo anterior se deberán de emitir estas opiniones con apoyo del personal de la Secretaria de Gobierno, esto de conformidad con el artículo 100, fracción IX de la Ley Orgánica del Municipio, que en lo conducente se refiere a la verificación de las prácticas para la exacta aplicación de las disposiciones legales en las cuales sean de aplicación en la delimitación territorial del municipio.

Necesidad de sustentación de lo determinado

Artículo 11. En caso de que la autoridad ejecutora, entendiéndose esta al Presidente Municipal no tome en cuenta lo determinado por las comisiones este deberá de sustentar su posición sobre la acción a realizar, de tal manera que se garantice la legalidad de las acciones a tomar.

Responsabilidad de los trabajadores

Artículo 12. En el caso que se llevara a cabo una conducta por parte del trabajador o los trabajadores inherentes a hacer caer a la parte patronal en error, estos se deberán de hacer responsables a las responsabilidades de carácter administrativo, civil o penal que haya a lugar sobre los actos llevados a cabo.

Autoridades del Servicio Civil de Carrera.

Artículo 13. Son autoridades del Servicio Civil de Carrera:

- I. El presidente.
- II. La Comisión del Servicio Civil de Carrera.
- III. La Comisión de Escalafón.
- IV. El departamento de Recursos Humanos.
- V. La Secretaria de Gobierno Municipal.
- VI. La Contraloría Municipal.

Funcionamiento de las comisiones

Artículo 14. Las comisiones funcionaran de la siguiente manera:

Comisión del Servicio Civil de Carrera

- I. La comisión del Servicio Civil de Carrera.

- a. La comisión se deberá de integrar por partes proporcionales de regidores al número de puestos que se ocupan por cada fracción partidista en el Republicano Ayuntamiento, mismos que serán representantes de las diferentes fracciones de los partidos políticos en el Ayuntamiento.

- b. Para el debido funcionamiento de esta comisión los integrantes de esta nombraran a un presidente de la comisión quien tendrá las siguientes facultades.
 - 1. Convocar sesión, sin perjuicio para lo establecido y facultado para el Secretario de Gobierno Municipal en la Ley Orgánica del Municipio de Zacatecas.
 - 2. Proponer el orden del día y exponer los asuntos que se tengan en el mismo, como de igual forma aquellos que no se hubieran contemplado en el mismo.
 - 3. Dirigir las sesiones de la comisión, en correlación a lo establecido en el inciso i.
 - 4. Mandar llamar a cualquier trabajador o funcionario de la Administración Municipal, quien tendrá voz, pero no voto, sobre el asunto en cuestión y con el único fin de esclarecer cualquier controversia que se pudiera suscitar o se haya presentado sobre tal asunto.
 - 5. Hacerse ayudar de los diferentes cuerpos de jurídicos que se ostenten en la Sindicatura o la propia Secretaria de Gobierno Municipal para que se dé el apoyo para la elaboración de los dictámenes o determinaciones que se tengan que realizar sobre las controversias suscitadas o decisiones a realizar.

- c. Los demás integrantes de la Comisión podrán proponer sus propios dictámenes o determinaciones a tomar, para lo cual se procederá conforme a lo siguiente:
 - 1. Al momento en el cual uno de los integrantes de la comisión que sea de figura indistinta a la del presidente de la comisión, presenten ya elaborado un proyecto de dictamen o determinación, se deberá de someter a la discusión de éste a la propia comisión.

2. Si de tenerlo de conformidad en la misma sesión la comisión podrá votar por la aprobación del proyecto presentado.
3. Si en caso de presentarse la inconformidad por parte de los integrantes de la comisión sobre el proyecto en cuestión se dará pasó a revisar las causales que derivan la inconformidad.
4. De estimarlo así se podrá proponer que el proyecto en cuestión sea revisado por algún cuerpo jurídico al cual se hace mención en el inciso b, fracción v de este artículo, para su valoración y adecuación.
5. Una vez adecuado el proyecto anteriormente presentado a la comisión se procederá a volver a exponerlo ante la comisión una vez que éste sea detallado y/o adecuado.
6. Si por segunda vez el proyecto es rechazado este deberá ser desechado, para lo cual el presidente de la comisión tomara la iniciativa y este verá por la realización del nuevo proyecto.

Comisión de Escalafón

II. La comisión de Escalafón.

a. La comisión de escalafón de conformará de la siguiente manera:

1. Por el presidente(a) Municipal.

i. Quien tendrá voto de calidad.

2. La Síndico(a) Municipal y por:

3. El titular del Departamento de Recursos Humanos.

4. Dos trabajadores sindicalizados, entre los cuales deberá de estar contemplado el representante sindical.

5. Un trabajador de planta, quien será designado por parte del ayuntamiento, por medio de terna que sea propuesta por parte del presidente a cabildo.
- b. Los representantes de la entidad a los cuales se hace referencia en el inciso anterior fungirán como lo establece en este hasta en tanto no, sean removidos de sus funciones, para lo cual tomara estas el nuevo titular.
 - I. Todos los integrantes de la comisión tendrán voz y voto, en las sesiones de la comisión de escalafón.

Obligaciones de las Comisiones

Artículo 15. Son obligaciones de las Comisiones a las cuales se hace referencia en el artículo anterior las siguientes:

- I. Son obligaciones inherentes a la Comisión del Servicio Civil de Carrera:
 - a. Establecer e implementar las políticas públicas encaminadas a lograr la mejor eficacia de la prestación de los servicios en la Administración Municipal.
 - b. Instaurar los procesos de evaluación y capacitación.
- II. Son obligaciones inherentes a la Comisión de Escalafón:
 - a. La comisión de escalafón deberá de establecer de manera conjunta con el Departamento de Recursos Humanos los mecanismos encaminados para lograr la mejor integración del sistema de escalafón.
 - b. Velar por el ascenso de los trabajadores que cumplan con lo siguiente:
 - I. Conocimientos.
 - II. Aptitudes.
 - III. Disciplina.
 - IV. Puntualidad.

V. Y antigüedad.

III. Obligaciones conjuntas de las comisiones:

- a. Revisar todos los movimientos del personal sobre la procedencia de estos y el impacto que se tenga de la aplicación de estas medidas en la administración.
- b. Notificar por escrito a los departamentos sobre las vacantes con un mínimo de cinco días hábiles anteriores a realizar la convocatoria para el concurso, en caso de haber. [de haber que]
- c. Aprobar la calendarización de las evaluaciones.
- d. Autorizar los cambios que no sean concursables o los interinatos.
- e. Los puestos no serán concursados siempre y cuando en la administración exista personal capacitado para ocupar el puesto vacante.

De los interinatos

Artículo 16. Para efectos del artículo anterior la administración podrá de creerlo conveniente realizar u otorgar los interinatos que tengan a lugar siempre y cuando sean en beneficio de la Administración Municipal.

La duración de los interinatos.

Artículo 17. Las relaciones de carácter temporal, entendiéndose por esto a las que deriven de un interinato al interior de la propia administración se deberán de formalizar el mismo por escrito en el cual se exprese la temporalidad sobre la cual perdurara el interinato.

Requisitos para los trabajadores de confianza

Artículo 18. Los trabajadores de confianza podrán convertirse en trabajadores de base siempre y cuando cumplan con lo establecido en el artículo 8, fracción II de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas y a lo establecido en el artículo 136 en su fracción II de la Ley Orgánica del Municipio de Zacatecas.

La relación laboral se tomara como interrumpida siempre y cuando no se hubiere separado a el trabajador de sus labores o que deje de desempeñar labor alguna por dos días o más, por cualquier causa que se presente y que imposibilite la prestación de los servicios por el trabajador.

Catálogo de puestos

Artículo 19. Se expedirán los catálogos de puestos con el respectivo número de bases asignadas en cada una, puestos de confianza y puestos temporales al término de cada administración ajustándose de igual manera a los procesos de Entrega Recepción.

De los nombramientos

Artículo 20. Se expedirán los nombramientos a todos y cada uno de los trabajadores que no cuenten con este instrumento sobre puesto de base, para su debido efecto jurídico, entendiendo esta acción como la formalización de la relación laboral entre las partes.

Para la exacta aplicación del presente artículo se deberá de observar lo establecido en el artículo 18 de la LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE ZACATECAS.

Formalidad de la relación laboral

Artículo 21. Para los efectos del artículo anterior la formalización de la relación laboral en cuanto a la expedición de dicho instrumento legal es con la finalidad de que el trabajador se pueda acreditar ante las diferentes autoridades ya sean administrativas o laborales sobre cualquier controversia que pueda surgir en el desempeño de las funciones conferidas a su persona.

Recurso de Revisión

Artículo 22. De igual manera este instrumento sirve como base para el inicio de la defensa que presente el trabajador por considerar este inapropiada la opinión que emitan las diferentes Comisiones, para lo cual se deberá de atender a lo establecido en el Titulo Quinto, de este mismo ordenamiento legal denominado Del Recurso de Revisión”.

Expedición de los nombramientos

Artículo 23. La expedición de los nombramientos correspondientes a cada trabajador, será por conducto de Presidente y Sindica, esto con el fin de dar certeza jurídica sobre la relación laboral entre las partes.

Nombramientos de los trabajadores temporales

Artículo 24. Para los trabajadores temporales se expedirán los respectivos nombramientos, el cual se sujetará para la expedición de estos, a lo establecido en los señalados en las fracciones II, III, IV y V del artículo 18 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas.

Protección de los derechos laborales

Artículo 25. Los trabajadores de la administración gozaran de la protección a sus derechos laborales, de tal manera que no se podrá condicionar la relación laboral a realizar acciones u omisiones que contravengan con la prestación de los servicios prestados, ni mucho menos condicionar este sobre cualquier causal.

Protección a trabajadores con discapacidad

Artículo 26. Se establece la protección a los sectores laborales más vulnerables, como lo vienen siendo los trabajadores con algún tipo de discapacidad, las prestadoras de servicios, los que sufran algún tipo de discriminación ya sea por cuestiones étnicas o raciales, entre otra protección que se encuentre contemplada en cualquier normatividad de carácter general vigente a la fecha de la acusación del hecho en controversia, al igual que cualquier tratado internacional en el cual él se encuentre suscrito el país de los Estados Unidos Mexicanos.

Procedimiento administrativo

Artículo 27. Para aplicación de los procedimientos administrativos que su fin sea separar a un trabajador del Servicio Civil de Carrera o en su defecto la rescisión de la relación

laboral estos se deberán de llevar acabo conforme a la Reglamentación que sea emitida para el Departamento de Recursos Humanos.

Solventación de los procedimientos administrativos

Artículo 28. Los procedimientos administrativos a los cuales se hacen referencia en el artículo anterior deberán de ser solventados en la Sindicatura Municipal, con el debido apoyo de la Unidad Administrativa en la cual se prestan o prestaban los servicios personales por parte del trabajador.

Para lo cual la propia Sindicatura podrá en todo momento hacerse con los servicios del personal que se contempla en la Secretaria de Gobierno Municipal como Jurídico y/o Auxiliar Jurídico para la solvatación del procedimiento pero no para la aplicación de este.

Garantías Laborales

Artículo 29. La relación laboral se deberá de sujetar a lo establecido en el artículo 11 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, sobre la negativa que se tendrá al establecer condiciones contrarias a la propia ley citada líneas arriba y que estas contravengan a los principios laborales establecidos en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, apartado B y las normatividades que emanan de esta norma constitucional.

Excluyentes de aplicación

Artículo 30. En el caso de las fuerzas policiales o el personal que preste sus servicios al municipio en la Dirección de Seguridad Publica, Gozaran de la protección establecida en la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas para el personal de Confianza, al igual que la protección a sus derechos y escalafón conforme al reglamento interior de la dirección de Seguridad Publica, en el cual se establecen los procedimientos para la debida integración de su escalafón de las fuerzas policiales al servicio del municipio en la prestación del Servicio de Seguridad Publica, como de igual manera se deberá de atender a lo establecido en el REGLAMENTO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE

CARRERA POLICIAL DE LA DIRECCIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA MUNICIPAL DE RIO GRANDE ZACATECAS.

Restricciones a los concursos

Artículo 30-a. El derecho sobre concurso de bacantes se ve disminuido en contrataciones de personal siempre y cuando se actualice alguno de los siguientes supuestos:

- I. Que la persona no cuente con alguna nota mala en su expediente.
 - a. Para efectos del inciso anterior esto será en el caso en el que un trabajador sea separado del puesto que desempeñara en la administración municipal por causa justificada en contra de este y posteriormente pida el reingreso a la administración por cualquier medio que se pretenda establecer la relación laboral.
 - b. Para la debida aplicación del presente inciso se deberá de exhibir ante las comisiones el expediente en el cual obra alguna nota mala, de conformidad con el artículo 74 del presente reglamento.
- II. Que se acredite fehaciente mente la deshonestidad de la persona, para lo cual se deberá de sustentar esta determinación con los documentos o medios de prueba idóneos para estos efectos.

Vigilancia de la exacta aplicación

Artículo 31. La Secretaria de Gobierno Municipal es la encargada de velar por que las disposiciones que se encierran en el presente reglamento sean llevadas a cabo y de conformidad con las mejores prácticas para lograr el desempeño de la administración.

La Secretaria de Gobierno Municipal se reviste de facultad para la interpretación del presente reglamento, fungiendo ante las comisiones como asesora de estas y está por conducto de su cuerpo de jurídicos.

Apoyo jurídico a comisiones

Artículo 32. La Secretaria de Gobierno Municipal dará apoyo jurídico a las comisiones como de igual manera al presidente municipal, esto sin perjuicio de las figuras que se tienen como jurídico de la sindicatura, para lo cual se podrá actuar de manera conjunta entre estas para el mejor despacho de los asuntos en la materia que encierra el presente ordenamiento.

Capítulo II ***Propósitos del Servicio Civil de Carrera***

Propósito del Servicio Civil de Carrera

Artículo 33. El Servicio Civil de Carrera tiene como propósito esencial la instauración de los mecanismos y procedimientos necesarios para:

- I. Garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo;
- II. Fomentar la vocación de servicio;
- III. Promover la capacitación permanente del personal;
- IV. Procurar la lealtad a las instituciones del Municipio;
- V. Promover la eficiencia y eficacia de los servidores públicos municipales;
- VI. Mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos municipales;
- VII. Garantizar el derecho a la promoción de los servidores públicos;
- VIII. Garantizar a los servidores públicos municipales, el ejercicio de los derechos que les reconocen las leyes y otros ordenamientos jurídicos; y
- IX. Contribuir al bienestar de los servidores públicos municipales y de sus familias, mediante el desarrollo de actividades educativas, de asistencia, cultural, deportivo, recreativo y social.

Persecución o acoso laboral

Artículo 34. No serán sujetos de persecución o acoso laboral a los o las trabajadoras por razones de:

- I. Razón del puesto o función asignada.
- II. Con propósito de sobrecarga laboral de manera selectiva.
- III. No se deberán de ofrecer cambios de responsabilidades a un puesto sin ninguna función o trabajo que desempeñar.
- IV. Establecer un mecanismo mediático con el fin de tratar a un trabajador de manera diferente o discriminatoria, usar medidas diferentes para el trabajador a la de los demás, con el fin de estigmatizarlo ante los demás trabajadores o jefes.
- V. Realizar por cualquier medio la exclusión de algún trabajador, ya sea por su jefe inmediato o cualquier otro integrante de la Administración Municipal.
- VI. Retener información necesaria para el buen desempeño de las funciones de un trabajador o área administrativa.
- VII. Negar el derecho a la promoción, de los trabajadores, como de igual forma el acceso al reconocimiento laboral y el esfuerzo profesional.
- VIII. Exhibir sus convicciones personales, ideas, principio personales o religión.
- IX. Hostigamiento, o fomentar el ánimo de otros integrantes de la administración para que se realicen cualquiera de las acciones anteriores o cualquier otra análoga a estas.

Serán causales de persecución del trabajador el cambio de facultades, aumento desmedido de trabajo para el trabajador sin previa notificación a este o cualquier otra análoga a las anteriormente enunciadas.

La Administración Municipal podrá rescindir la relación laboral en cualquier momento si se logra demostrar las causales establecido en el artículo 29 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, siempre y cuando se cuente con procedimiento administrativo posterior a la notificación de la determinación en la cual se establece la terminación de la relación laboral.

Para efectos de los párrafos anteriores, la Administración Municipal deberá de garantizar la estabilidad del trabajador, al igual que su seguridad e integridad.

Evaluación de la Prestación de los Servicios

Artículo 35. La administración establecerá los mecanismos que tengan como fin establecer en los trabajadores al servicio de la administración la exacta aplicación de las funciones desempeñadas por parte de estos, conforme a un seguimiento de la prestación de los Servicios a la ciudadanía en general para su evaluación.

Mecanismo de capacitación

Artículo 36. Para la perfecta integración en la Administración de los mecanismos encaminados a lograr la Capacitación del personal, se deberán de establecer las políticas públicas encaminadas a lograr este fin, en las cuales se deberán de señalar por parte de la Comisión del Servicio Civil de Carrera las medidas que se deberán de tomar en cuenta para lograr la implementación de estos mecanismos de seguimiento del desempeño de los trabajadores.

Con el fin de garantizar la eficiencia y eficacia de los servicios prestados en las diferentes Unidades Administrativas, las comisiones podrán requerir la presencia de los trabajadores o los informes que tengan a lugar sobre el desempeño de sus funciones conforme a las facultades conferidas para con los Servidores Públicos.

De igual manera el seguimiento de las actividades desempeñadas por parte de los trabajadores será ámbito de verificación e inspección por parte de la Secretaria de Gobierno Municipal, por medio de su jurídico,

mismo que será el encargado de verificar, que en los requerimientos de información o informes que se les sean requeridos ya sea por parte de las Comisiones o la propia Secretaria de Gobierno Municipal sean debidamente fundamentados, expuesto y atendidos sobre la solicitud que se les formule.

El cuerpo jurídico al cual se hace mención en el párrafo anterior es el encargado de garantizar la exacta aplicación del presente reglamento, sin perjuicio de las facultades

conferidas para con la comisión de tal manera que estas pueden actuar de manera conjunta o separada, siempre y cuando se siga el único fin de lograr la implementación del presente reglamento y el sistema del Servicio Civil de Carrera.

Lealtad a la Administración pública

Artículo 37. Se procurarán la realización de estudios periódicos sobre el desempeño y las acciones realizadas por parte de los trabajadores con el fin de poder determinar si se cuenta con la lealtad requerida del prestador de servicios a la administración municipal.

De las inspecciones

Artículo 38. Las comisiones a las que se hace referencia en el primer capítulo de este Título, tendrán la obligación de realizar las inspecciones que tengan a lugar en cada una de las Unidades Administrativas, con el fin de establecer si se requieren mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos, para lograr una mejor prestación de los servicios prestados.

Derecho de oposición

Artículo 39. Se establece el derecho a la oposición por parte del trabajador sobre las determinaciones que se tomen por parte de las comisiones.

Para efectos del párrafo anterior el trabajador deberá presentar su oposición por escrito en un lapso no mayor de 5 días hábiles contados a partir de la fecha en que sea emitida la determinación o determinaciones a oponerse, en el cual fundamente su desacuerdo y las causas que lo motiven, tal documento deberá ser presentado ante la Secretaria de Gobierno Municipal, siendo esta quien remita dicho escrito de oposición a el presidente de la comisión que corresponda.

En lo referente al derecho otorgado al trabajador en el presente reglamento sobre la posibilidad de inconformarse sobre las determinaciones que se tomen por parte de cualquiera de las comisiones o del propio Presidente Municipal, actúa sin perjuicio de que dicho trabajador pueda llevar acabo el Recurso Administrativo de Revisión al cual se hace

alusión en la Ley Orgánica del Municipio de Zacatecas para lo cual se deberá de atender a lo establecido en este ordenamiento.

En el caso de las determinaciones que se tengan emitidas o realizadas por parte del Presidente Municipal, se deberá de atender conforme a lo establecido en el artículo subsecuente.

Interposición de Recurso de Revisión.

Artículo 40. Los servidores públicos o prestadores de servicios personales, gozaran de la protección de sus derechos, para lo cual se reconoce el derecho a interponer el Recurso Administrativo de Revisión, si y solo si, no existe un recurso de oposición interpuesto con anterioridad a la petición de sustanciación del Recurso de Revisión.

Desistimiento del Recurso de Oposición

Artículo 41. En caso de encontrarse en el caso de que existan en curso de tramitación o habiéndose tramitado un el recurso de oposición o el de revisión cualquiera que sea este con anterioridad al otro, esto generara que el trabajador se desista de uno de los dos para su debido tramite, para lo cual no se dará pauta a la acumulación, toda vez que se entiende que el recurso de oposición atiende a elementos totalmente subjetivos y el recurso de revisión va encaminado a establecer la legalidad de las determinaciones y no toma en cuenta los elementos que pudiera llegar a presentar el trabajador como parte de su desempeño en las funciones conferidas o labores.

Divulgación de los procedimientos

Artículo 42. En el debido entendimiento de la procedencia de los dos procedimientos que se establecen en el presente capitulo, serán las propias comisiones quienes se encargarán de lograr la divulgación de estos

Las comisiones deberán de llevar acabo la implementación de las políticas públicas encaminadas a lograr que el trabajador tenga conocimiento pleno de los mecanismos de defensa que tiene a su alcance ante las actuaciones de las diferentes autoridades que afecten tanto su estabilidad como su relación laboral.

Capitulo III

Del Sistema de Escalafón

Escalafón concepto

Artículo 43. Se denomina Escalafón al Sistema por medio del cual se logran establecer los mecanismos encaminados a establecer las formas y circunstancias para que un trabajador logre efectuar o hacerse con una promoción de ascenso, como de igual forma los inherentes a las permutas entre las bases correspondientes.

Sujetos de escalafón

Artículo 44. Son sujetos para los efectos sobre el derecho de escalafón, los trabajadores de base de la Administración Municipal de Rio Grande, Zacatecas.

Protección a trabajadores

Artículo 45. De igual manera se establece la protección en el presente ordenamiento a los trabajadores al servicio de la administración con un mínimo de seis meses de antigüedad en la prestación de los servicios.

Efectos sobre los trabajadores con seis meses de labores

Artículo 46. Para los efectos del artículo anterior se deberá de atender a lo siguiente:

1. Que el trabajador cuente con un contrato por los seis meses ininterrumpidos a los cuales se les atribuye su antigüedad.
2. Que la antigüedad del trabajador en la prestación de sus servicios no se haya visto interrumpida por:
 - a. Separación del cargo por instauración de procedimiento administrativo en su contra o por cualquier investigación en curso por autoridad ajena a la administración o por esta misma.

- b. Por rompimiento de la relación laboral por dos o más días, sin que medie causa justificada.

Propósitos del sistema de escalafón

Artículo 47. Son propósitos esenciales del sistema de escalafón los siguientes:

1. Regular los procesos de ingreso laboral a la Administración Municipal.
2. Realizar registros sobre la capacitación y evaluación del personal de la Administración Municipal.
3. Otorgar garantía al trabajador sobre el puesto en el cual se desempeña en lo inherente a su lugar en el sistema de escalafón.

De las promociones

Artículo 48. Para toda promoción de algún trabajador se deberá de tomar en cuenta lo siguiente:

- I. Que exista plaza bacante.
- II. Que exista concurso de la plaza,
- III. Contar con la acreditación de todas las evaluaciones que se le realizan al trabajador.
- IV. Que se cumplan con los siguientes factores por parte del trabajador:
 - I. Conocimientos comprobados en el puesto a desempeñar.
 - II. Aptitudes, inherentes al puesto a ocupar.
 - III. Disciplina.
 - IV. Puntualidad y asistencia.
 - V. Antigüedad.

Título Segundo
Derechos y Obligaciones

Capítulo único
Derechos y Obligaciones

Obligaciones de la parte trabajadora y patronal

Artículo 49. Para la exacta aplicación del presente reglamento por conducto de las partes que lo conforman se establecen las siguientes obligaciones para estas:

I. Para los trabajadores:

- a. Tener un buen registro sobre su permanencia en su área de trabajo.
- b. Contar con una reconocida estabilidad en el desempeño de sus funciones o labores encomendadas.
- c. Participar en las evaluaciones que sean mandadas por parte de su(s) superiores jerárquicos.
- d. Participar en las actividades cívicas, o de cualquier otra índole que justificadamente le mande su superior jerárquico.
- e. Participar sin oposición en las capacitaciones que se le manden a realizar, siempre y cuando sean inherentes a mejorar el desempeño de sus funciones o labores.
- f. No inconformarse sobre las evaluaciones o requerimiento de informes o cualquier otra solicitud que se le formule o requiera por conducto de las autoridades.
- g. Aportar en lo concerniente a su desempeño y área de función los elementos necesarios a criterio de las autoridades o de las propias comisiones para lograr la debida evaluación de su desempeño.
- h. Cualquier otra análoga a las anteriores o que se encuentre comprendida en cualquier otro ordenamiento legal que tenga ámbito de aplicación en la delimitación

territorial del Municipio o en la materia en cuestión, si y solo si, no contraviene con el presente reglamento o cualquier otra norma de carácter general.

II. Para la parte patronal:

- a. Brindar el apoyo institucional para lograr el mejor desempeño de las funciones que se desempeñan al interior de los diferentes departamentos y por ende en toda la administración municipal.
- b. Garantizar que los procesos de ingreso al Servicio Civil de Carrera se ajusten conforme al presente reglamento y con total apego a la legalidad.
- c. Lograr establecer los mecanismos internos en cada uno de las Unidades Administrativas con el fin de lograr establecer los mecanismos de evaluación y seguimiento de las funciones desempeñadas en cada una.
- d. Realizar las evaluaciones con total apego a la legalidad, tiempo y forma, conforme a los lineamientos que sean emitidos por parte del Departamento de Recursos Humanos.
- e. Establecer los mecanismos para la implementación de un flujo de información entre las unidades administrativas como de igual manera con las diferentes dependencias gubernamentales ya sean de carácter estatal como federal, con el fin de implementar y llevar acabo las capacitaciones que sean necesarias.
- f. Lograr establecer una retroalimentación con las diferentes dependencias gubernamentales, para mejorar el desempeño de los trabajadores de su unidad.
- g. La evaluación de los exámenes de evaluación que sean practicados a los trabajadores ya sea por las autoridades o por personal que habiliten las comisiones para esos efectos.
- h. Para efectos del inciso anterior se deberá de efectuar los cambios correspondientes en el presupuesto de egresos de modo que no se vea afectada esta figura, si y solo si, no se contara con la figura de “evaluador del desempeño”.

Mismo que deberá de contar con los conocimientos generales de las áreas administrativas de las que se conforma la propia Administración Municipal.

- ii. Las demás que deriven de la aplicación de otras normatividades en la materia que encierra el presente reglamento o análogas a las anteriores.

Derechos de los trabajadores

Artículo 50. Son derechos para los trabajadores los siguientes:

- I. Gozar de estabilidad en su empleo.
- II. La protección del presente reglamento en no sufrir acoso laboral.
- III. Gozar de la seguridad sobre la no discriminación de cualquier tipo en su empleo, ya sea por parte de los compañeros o de los funcionarios públicos o las autoridades.
- IV. Poder participar en los concursos de oposición que se realicen al interior de la administración.
- V. Gozar del recurso de revisión, como garantía de la salva guarda de sus derechos laborales.
- VI. Poder participar en los programas de capacitación, para lo cual este se deberá de sujetar a las bases establecidas en estos programas.
- VII. Gozar de la protección de la garantía de objetividad que deberán de guardar las comisiones en la aplicación del presente reglamento y de la elaboración de sus dictámenes, entendiéndose esto que no se deberá de tomar en cuenta ninguna subjetividad en las determinaciones que sean tomadas por las comisiones, ni mucho menos las realizadas por alguna de las autoridades.
- VIII. Que en los requerimientos que el trabajador tenga para ser evaluado tanto en su desempeño como en sus conocimientos ya sean generales como de igual forma

los específicos sobre el trabajo a desempeñar, las evaluaciones de estos sean con plena objetividad.

IX. Cualquier otro derecho análogo o que sea de aplicación en la materia.

Título Tercero De los Puestos Vacantes

Capítulo I *Del Objeto y Motivo de la Convocatoria*

Concurso de las vacantes

Artículo 51. Toda vacante de base que sea abierta o por cualquier otra circunstancia que cree su origen, será concursada entre los trabajadores de la Administración y de igual forma entre el público en general, siempre y cuando no exista entre los trabajadores de la administración personal con las capacidades y aptitudes para desempeñarse en el puesto en cuestión.

Examen de ingreso

Artículo 52. Para efectos del artículo anterior se deberá de presentar un solo examen ante la comisión del Servicio Civil de Carrera para la debida validación de los conocimientos y aptitudes del trabajador que se trate.

Fin del examen

Artículo 53. El fin de la implementación de los exámenes de conocimientos y aptitudes es lograr que la administración determine qué persona o trabajador es el más apto para el puesto que se trate.

Publicidad de los procedimientos

Artículo 54. El procedimiento para la realización e integración de la terna será conforme a circular emitida por parte de la Secretaria de Gobierno Municipal.

Capítulo II **De la Convocatoria**

La convocatoria

Artículo 55. La convocatoria es el instrumento por el cual la administración da a conocer a la ciudadanía en general las vacantes que se encuentran libres en la administración municipal.

Elementos de la convocatoria

Artículo 56. Elementos de la convocatoria.

- I. La convocatoria deberá de estar impresa bajo el diseño que la propia administración establezca.
- II. Deberá de contener el nombre del departamento en el cual se encuentra la plaza vacante.
- III. Si es una plaza de interinato o tiempo determinado.
- IV. Deberá de contener el puesto vacante.
- V. Deberá de contener los requerimientos esenciales sobre la documentación a presentar, en lo concerniente a esta fracción la documentación podrá ser variada dependiendo del puesto que se concurse.
- VI. Tiempos de entrega de la documentación.
- VII. Números telefónicos para cualquier duda.
- VIII. Y los datos oficiales de las autoridades que emiten la convocatoria.

Valoración de las aptitudes y conocimientos

Artículo 57. Los concursos se deberán de someter a la valoración del jefe del departamento concerniente a la plaza a concursar, para lo cual este tendrá para la

valoración del examen facultad discrecional sobre la valoración de las aptitudes, conocimientos y demás elementos inherentes a los requerimientos para el puesto, si y solo si, estos se ajustan a las exigencias del cargo a ocupar.

Causales de oposición

Artículo 58. En el concurso de la plaza vacante se podrá oponer cualquiera de los concursantes sobre lo siguiente:

- I. Si se tiene el pleno conocimiento de que uno de los concursantes es familiar del evaluador (encargado del departamento).
- II. Si se encuentran concursando personas sin contar con los requisitos para la plaza.
- III. Que el concurso se encuentre viciado de forma.
- IV. Cualquier otra excepción que pueda ver afectado el desempeño ya sea de la evaluación o de la determinación que se tome de esta.

Garantía de revisión

Artículo 59. Ante los procesos de selección por medio de convocatorias abiertas se otorga el beneficio a la ciudadanía en general como de igual manera a los propios trabajadores de la administración a oponer el recurso de oposición.

Requisitos para el recurso de oposición

Artículo 60. Para la presentación del recurso de oposición por cualquier situación que se suscite en el proceso en cuestión ya sea que el ciudadano interesado en entrar en la convocatoria o el propio personal de la administración quiera ejercer su derecho, se deberá de solventar conforme a lo siguiente:

- I. Constar por escrito.
- II. Señalar domicilio para recibir notificaciones.
- III. Que se funde y motive la procedencia de la oposición.

IV. Que se firme por el promovente.

V. Que se anexe copia fotostática de la credencial de elector.

Límite para la formulación de dictámenes

Artículo 61. Al momento en el cual se presente el recurso de oposición ante la comisión del Servicio Civil de Carrera o de escalafón esta deberá de emitir un dictamen de ser posible en el mismo día en el cual se recibe el recurso y de no ser de esta manera se deberá de emitir este en un lapso no mayor a los tres días hábiles siguientes, para lo cual se deberá de notificar a el recurrente en el domicilio que señale en su escrito.

Suspensión del concurso

Artículo 62. Ante la valoración que de cualquiera de las comisiones, al momento de recibir el escrito de oposición, esta deberá de decretar la suspensión del concurso hasta que se resuelva el recurso.

Capitulo III De las Evaluaciones

Evaluaciones

Artículo 63. Las evaluaciones son el instrumento por medio del cual las autoridades municipales se percatarán de las aptitudes y conocimientos de los cuales cuentan sus trabajadores.

Emisión de los criterios de evaluación

Artículo 64. Para el debido efecto del presente capitulo el departamento de Recursos Humanos deberá de emitir los Criterios de Desempeño, mismo que servirán de base para las evaluaciones que se realicen al personal de la Administración.

Apoyo de las unidades administrativas

Artículo 65. Para la debida integración e implementación de los Criterios de Desempeño en el Servicio Civil de Carrera los encargados de cada una de las Unidades Administrativas deberán de proponer sus propios criterios y dirigirlos al Departamento de Recursos Humanos para que este a su vez los turne a la Secretaria de Gobierno Municipal para su publicación en la Gaceta Municipal, siempre y cuando con anterioridad estos criterios sean revisados y aprobados por la Comisión del Servicio Civil de Carrera.

Capitulo IV Ingresos Para Puestos Vacantes

Condición de los ingresos laborales

Artículo 66. Los ingresos a la Administración Municipal que se realicen por medio del proceso que se establece en el presente Titulo serán por contrato u obra determinada.

Excepciones a la contratación de contrato

Artículo 67. Las contrataciones a las cuales se hace referencia en el artículo anterior deberán de ser de base en los siguientes casos:

- I. Cuando un personal de la propia administración municipal concurse por el puesto en cuestión.
- II. Cuando personal de confianza acredite lo exigido por el presente reglamento sobre su aceptación en el Servicio Civil de Carrera.

Título cuarto De las Capacitaciones

Capitulo único Capacitaciones

Capacitación

Artículo 68. La capacitación es el medio por el cual la administración logra instaurar los procesos para que su personal se actualice en los conocimientos y que de esta forma se logre la profesionalización de los trabajadores.

Solicitud de las capacitaciones

Artículo 69. Para la procedencia de los procesos de capacitación estos se deberán de solicitar del a siguiente forma:

- I. Por escrito formal ante el Secretario Gobierno Municipal.
- II. El escrito deberá de contener lo siguiente:
 - a. Nombre(es) del solicitante.
 - b. Puesto o cargo del o los solicitantes.
 - c. Objetivos de la capacitación.
 - d. Costo.
 - e. Entidad o persona moral encargada de impartir la capacitación.
 - f. Cualquier otro dato inherente a la capacitación solicitada.
 - g. Oficio emitido por parte del encargado de la Unidad Administrativa en la cual se encuentre adscrito el trabajador solicitando la Capacitación.

Exigibilidad de recursos

Artículo 70. Las capacitaciones deberán de estar presupuestadas, para lo cual se deberá de contar con la firma mancomunada del Tesorero Municipal para para la aprobación de la capacitación.

Vigilancia de la presente normatividad

Artículo 71. Para la debida integración del presente reglamento y de los procesos de evaluación y capacitación el ordenamiento en cuestión será de aplicación estricta para las autoridades y se dará seguimiento de la exacta aplicación de este por conducto de la Secretaría de Gobierno Municipal, esto sin perjuicio de las facultades que se les confieren a las Comisiones.

Seguimiento de las evaluaciones

Artículo 72. Para lograr establecer los beneficios obtenidos de las capacitaciones llevadas a cabo se podrá requerir informes o información a los trabajadores o los diferentes capacitadores sobre el desempeño de los primeros.

Notas malas en las evaluaciones

Artículo 73. En el caso que se llegaran a tener notas malas sobre el desempeño del trabajador en la capacitación esta información se deberá de mandar a la comisión de escalafón para que mande realizar los asentamientos correspondientes en el expediente laboral del trabajador mismo que deberá de obrar en el departamento de Recursos Humanos.

Valoración de las notas malas

Artículo 74. En el caso de que un trabajador cuente con notas malas en su expediente la comisión del Servicio Civil de Carrera deberá de establecer la acción a seguir sobre las futuras capacitaciones al personal que se presente en esta circunstancia.

De la misma forma el encargado del Departamento de Recursos Humanos, deberá de mantener actualizado todos y cada uno de los expedientes de los trabajadores, sobre lo cual se deberán de anexar todo tipo de notas malas, sobre procedimientos en su contra, sanciones, quejas o cualquier otra situación que afecte la imagen de la Administración Municipal o a esta en su patrimonio o recursos, sin excluir cualquier otra causa no prevista en el presente artículo o reglamento

Sanciones

Artículo 75. Para efectos del artículo anterior se podrá sancionar al trabajador al suscitarse en esta cuestión, separarlo de los procesos de capacitación o determinar que los costos de sus futuras capacitaciones sean con aportación monetaria del trabajador.

Restitución de los derechos a capacitación

Artículo 76. Si ante la capacitación que se presente en la cual el trabajador realice un gasto, este presenta notas buenas quedara a consideración de la comisión referida en el artículo 56 para que se le restituyan todos sus derechos sobre futuras capacitaciones.

Acreditación de capacitaciones

Artículo 77. El personal que sea capacitado deberá de presentar ante la comisión del Servicio Civil de Carrera documentación con la cual acredite la aprobación de la capacitación, como lo puede ser constancia, diplomado o cualquier otro documento con el cual se acredite fehaciente mente.

Calendarización de las evaluaciones

Artículo 78. Las autoridades podrán establecer fechas para realizar evaluaciones a los trabajadores, las evaluaciones podrán ser llevadas a cabo por personal institucional o de cualquier empresa privada que sea contratada por la administración municipal para este fin.

Los trabajadores no podrán en ningún momento oponerse a las evaluaciones referidas en el párrafo anterior para lo cual deberán de presentar total disposición ante estas evaluaciones.

Importancia de las evaluaciones

Artículo 79. Las evaluaciones del desempeño serán de vital importancia para la administración, siendo que con estos mecanismos se conforman los procesos de mejora

para prestación de los servicios de los cuales la administración es encargada de ofrecer a la ciudadanía en general

Titulo quinto Del Recurso de Revisión

Capítulo I *De las Generalidades del Recurso*

Fin del recurso de Revisión

Artículo 80. El recurso de Revisión sirve como instrumento para lograr la salvaguarda de los derechos de la clase trabajadora de la administración municipal.

Concepto de Recurso de Revisión

Artículo 81. El recurso de Revisión es por consecuencia el acto administrativo por medio del cual se establece la verificación de los actos que sean emitidos por las autoridades a las cuales se refiere el presente reglamento.

Procedencia de la inconformidad

Artículo 82. Ante los actos administrativos de carácter unilateral, se deberá de realizar las acciones que se señalan en el capítulo precedente

Capítulo II *De las Determinaciones o Dictámenes*

Actos de Autoridad

Artículo 83. Ante las determinaciones o dictámenes que sean emitidos por parte de las comisiones procederá el Recurso de Revisión, como garante de los derechos establecidos para con la clase trabajadora.

Efectos del Recurso

Artículo 84. Ante estas determinaciones solo se procederá a verificar si el acto administrativo es emanado conforme a derecho.

Remisión del expediente

Artículo 85. En la procedencia de cualquier controversia que amerite ser analizada por parte del tribunal de Conciliación y arbitraje, se remitirá el expediente correspondiente al tribunal para su valoración.

Sustanciación del Recurso de Revisión

Artículo 86. Ante la promoción de trabajador alguno solicitando que se verifique la procedencia de los actos realizados esta se deberá formalizar conforme lo establecido en el TÍTULO DÉCIMO PRIMERO denominado “JUSTICIA, SANCIONES Y RECURSOS” en su Capítulo III que trata sobre “Recurso Administrativo de Revisión” de la Ley Orgánica del Municipio de Zacatecas, de igual manera se dará el tratamiento a el procedimiento conforme a dicho capítulo del Título anteriormente señalado.

Transitorios

Artículo Primero. El presente Reglamento entrara en vigor para su aplicación en la Administración Municipal de Rio Grande, Zacatecas una vez que sea publicado este en la Gaceta Municipal o de igual forma en el Diario Oficial del Estado de Zacatecas.

Artículo Segundo. Se deroga cualquier otra disposición legal de carácter local que contravenga con el presente reglamento.

Artículo Tercero. Se establece un término de 45 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente Reglamento para que sea cumplida a cabalidad las disposiciones legales contenidas en el presente Reglamento entre las cuales se

contemplan los criterios de desempeño, mecanismos para la integración del Sistema del Servicio Civil de Carrera.

Artículo Cuarto. Las unidades administrativas cuentan con un lapso de 20 días avilés contados a partir de la entrada en vigor del presente reglamento, para que envíen sus propuestas de criterios de evaluación ya sea a la Secretaria de gobierno Municipal o al Departamento de Recursos Humanos para su debida integración.

NOMBRE	Firma
ING. JULIO CÉSAR RAMÍREZ LÓPEZ	
ING. SILVIA ORTIZ SILVA	
ING. J. FÉLIX FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ	
C. Lic. MARA ESPARZA CASTILLO	
C. EDUARDO ZÚÑIGA OCHOA	
C. MARÍA ELENA GALLARDO PÉREZ	
ING. FRANCISCO JAVIER AVIÑA RIVAS	
C. MA. TERESA RODRÍGUEZ LANDEROS	
C. JOSUÉ OMAR MONTES GÓMEZ	
C. FRANCISCA ROMÁN TORRES	
ANA LILIA BRISEÑO MARTÍNEZ	
ING. MARCO VINICIO DELGADO MURO	
ING. JUANA GUADALUPE SILVA MARTÍNEZ	
M.C.D. CARLOS ALFREDO MARTÍNEZ DE LA FUENTE	
C. AURORA ESQUIVEL LIMONES	

C. SANTIAGO VAQUERA ROJAS	
---------------------------	--

Dado en la sala de cabildo de esta Presidencia Municipal de Rio Grande, Zacatecas a los 28 días del mes de agosto del 2017 que se llegue a conocimiento y se le dé debido cumplimiento en ejercicio de la facultad que me otorga el artículo 80, fracción I de la Ley Orgánica del Municipio de Zacatecas, mando suba a gaceta para que se publique y circule.

ATENTAMENTE

“TODO POR RIO GRANDE”

Ingeniero Julio Cesar Ramírez López

Lic. Sergio García Castañeda

Presidente

Secretario de Gobierno municipal