

San Francisco del Rincón, Gto., 10 de diciembre del 2020  
Oficio no. UT/356/2020  
Asunto se contesta solicitud

**Cristina Mozqueda Palafox .**  
**Presente:**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 11, 12, 13, 82, 84, 96, 99 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato, y referente a su solicitud de fecha 03 de Diciembre del presente año con número de folio 02641320 que a la letra dice: Solicito, en ejercicio de mi derecho de acceso a la información pública, reconocido en lo dispuesto por el artículo 3 de la Ley de Transparencia y Acceso a la información pública para el Estado de Guanajuato; se me proporcione la siguiente información ¿Quién toma la decisión de despedir trabajadores de confianza? ¿Cuáles pueden ser las causales de despido de trabajadores de confianza?

¿Qué protección legal se otorga a los trabajadores de confianza en caso de despido?

¿Cuánto tiempo dura en el cargo el personal de mandos administrativos superiores (secretarios de ayuntamiento, tesoreros, directores de seguridad pública, etc.) aproximadamente? ¿Por qué?

¿Cuál es el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal?

¿Se alguna inducción al personal que ocupa algún cargo? ¿De qué tipo?

¿Se proporciona capacitación y desarrollo al personal? ¿Cómo y cuando se lleva a cabo esta capacitación? ¿Cada cuanto tiempo se capacita al personal?

¿Otorgan premios o incentivos a servidores públicos? ¿De qué tipo?

¿Se exige un nivel de escolaridad para ocupar el cargo de presidente municipal y servidores públicos municipales? ¿Por qué?

¿A qué derechos laborales tiene acceso el personal de seguridad municipal?

¿Cómo garantizan que los trabajadores de confianza y policías municipales cuenten con certidumbre jurídica, estabilidad en el empleo y garantías sociales durante su ingreso, permanencia y retiro?

¿Han instaurado el servicio civil de carrera? ¿Por qué? ¿Qué avances han logrado con ello?


-Ruego sea lo mas claro y exhaustivo posible en cada una de las respuestas.

De acuerdo a la información proporcionada por la dirección de Personal y Desarrollo Organizacional, le informo:

- Se anexa la información solicitada

Sin más por el momento me despido de usted enviándole un cordial saludo así mismo quedo a sus órdenes para cualquier duda o aclaración.



Atentamente  
  
L.R.T. María del Socorro Gamiño Muñoz  
Directora de la Unidad de Transparencia

Unidad de Transparencia  
Tomás Paulina 108  
Zona Centro, C.P. 36300  
Tel. 01 (476) 706-18-27  
uaip@sanfrancisco.gob.mx

¿Quién toma la decisión de despedir trabajadores de confianza y cuáles pueden ser las causales?

Lo puede decidir el Presidente Municipal si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza.

Son trabajadores de confianza los que realizan trabajos de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización. En los Municipios: los Secretarios del Ayuntamiento y sus Secretarios Particulares, el Secretario Particular de los Presidentes, el Tesorero y el Oficial Mayor, los Directores y Subdirectores de las áreas que integran la Administración Centralizada, los Titulares de los Órganos de Gobierno o Administración de las Entidades Paramunicipales.

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Causales de la Rescisión de los Efectos del Nombramiento

- I. Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad y honradez o en actos de violencia, injurias o malos tratos con sus jefes. Si incurre en las mismas faltas y actos contra sus compañeros o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- II. Cuando faltare a sus labores por más de tres días en un periodo de treinta, sin causa justificada;
- III. Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; por ocasionar la misma destrucción por imprudencia o negligencia grave;
- IV. Por cometer actos inmorales durante el trabajo;
- V. Cuando el trabajador cometa actos de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
- VI. Por revelar asuntos secretos o asuntos reservados de los que tuviere conocimiento con motivo del trabajo.
- VII. Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren;
- VIII. Por no obedecer, injustificadamente, las órdenes que reciba de sus superiores;
- IX. Por ingerir bebidas alcohólicas o intoxicarse con enervantes durante las horas de trabajo, y de igual manera, asistir a las labores bajo tales efectos;
- X. Por falta de cumplimiento a las condiciones de trabajo;
- XI. Por prisión impuesta en sentencia ejecutoria;



XII. Cuando el trabajador incurra en engaños o presente certificados falsos sobre su competencia;

XIII. Por malos tratos al público que tenga obligación de atender, descortesías reiteradas y notorias, o por retardar intencionalmente o por negligencia grave los trámites a su cargo;

XIV. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas, o a seguir los procedimientos indicados para evitar riesgos profesionales, y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

¿Qué protección legal se otorga a los trabajadores de confianza?

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo.

¿Cuánto tiempo dura en el cargo el personal de mandos medios administrativos superiores aproximadamente? 3 años porque al ser puestos de confianza y cambiar la administración cada quien cuenta con un equipo de trabajo diferente al actual basado en la confianza, afinidades políticas y formas de trabajar.

¿Cuál es el proceso de reclutamiento, selección y contratación?

Entrevista por competencias, aplicación de pruebas psicométricas, toma de referencias laborales y personales, estudio socioeconómico y entrevista con el jefe inmediato para su selección.

¿Se da inducción al personal al ocupar un cargo?

Si

¿De qué tipo?

Se presenta el reglamento interior de trabajo, descriptivo de puesto, misión, visión, y valores de la Administración 2018-2021, firma de contrato de trabajo, entrega de gafete y entrega en la dependencia a laborar.

¿Se proporciona capacitación y desarrollo al personal?

Si

¿Cómo y cuándo se lleva a cabo esta capacitación?

De acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación que se realiza anualmente se da capacitación en línea a lo largo del año en curso.

¿Cada cuando se capacita al personal?

Cada mes

¿Otorgan incentivos o premios a servidores públicos?

Si

¿De qué tipo?

Incentivos económicos y salario emocional (reconocimientos por antigüedad y buen desempeño)

¿Se exige un nivel de escolaridad para ocupar el cargo de presidente municipal y porque?

No porque la Ley no lo exige

Para ser Presidente Municipal, Síndico o Regidor, se requiere:

- I. Ser ciudadano guanajuatense en ejercicio de sus derechos; (Fracción reformada. P.O. 19 de abril de 2002)
- II. Tener, por lo menos, veintiún años cumplidos al día de la elección; y,
- III. Tener cuando menos dos años de residir en el municipio en donde deba desempeñar el cargo, al tiempo de la elección. (Fracción reformada. P.O. 25 de diciembre de 19

¿Cómo se garantizan que los trabajadores de confianza y policías municipales cuenten con certidumbre jurídica, estabilidad en el empleo y garantías sociales en su ingreso, permanencia y retiro? solo hacemos lo que la ley nos permite nadie está por encima de la ley

¿Cómo se garantizan los derechos laborales del personal de seguridad pública?

Cumpliendo con la ley

¿Han instaurado el servicio civil de carrera?

No