

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
QUE REGIRAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS
DEL MUNICIPIO DE TULANCINGO DE BRAVO, HIDALGO.**

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 78 y 79 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, el suscrito Presidente Municipal Constitucional de Tulancingo de Bravo Hidalgo, **L.A.E. CESAREO JORGE MARQUEZ ALVARADO Y EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE TULANCINGO DE BRAVO, HIDALGO**, proceden a fijar las presentes condiciones generales de trabajo que deberán ser observadas tanto por los titulares de las diversas dependencias que conforman la Presidencia Municipal y por los trabajadores de base de la misma.

Lo anterior toda vez que es necesario crear diversas disposiciones administrativas y laborales que rijan en cuanto a la intensidad, calidad del trabajo y medidas de seguridad que deberán adoptar y cumplir los Trabajadores, así como las diferentes dependencias de este.

**CAPÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1.- Las presentes condiciones generales de trabajo se fijan con fundamento en las disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipal, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, reglamentaria de la fracción XXII del ARTÍCULO 56 de la Constitución Política del Estado de Hidalgo, y norman las relaciones de trabajo entre el H. Ayuntamiento y los trabajadores de base miembros del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento de este Municipio.

ARTÍCULO 2.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo son obligatorias para el H. Ayuntamiento Municipal de Tulancingo de Bravo, Hidalgo y sus trabajadores de base; las propias condiciones generales de trabajo no serán aplicables a los trabajadores de confianza ni a quienes prestan sus servicios mediante contrato de naturaleza civil, sea por obra determinada, tiempo fijo o de trabajo por tiempo determinado menor de seis meses; tampoco serán aplicables a los trabajadores de los Organismos Descentralizados del Gobierno Municipal como son: la Comisión de Agua y Alcantarillado del Municipio de Tulancingo de Bravo, Hidalgo; y los que se lleguen a crear, en razón de que estos últimos son entidades jurídicas a las que la Ley les otorga personalidad jurídica y patrimonio propio.

ARTÍCULO 3.- La Presidencia Municipal reconoce al Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento del Municipio de Tulancingo de Bravo, Hidalgo; con fecha de registro 10 de marzo del año 2000, como único titular y representante del interés general profesional de los trabajadores sindicalizados que prestan sus servicios en las diversas dependencias de esta institución.

Handwritten signature and initials in blue ink on the right margin.

Handwritten signature and initials in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

ARTÍCULO 4.- El objeto y aplicación de las presentes condiciones generales de trabajo es regular las relaciones laborales y establece los derechos y obligaciones entre la Presidencia Municipal y los trabajadores sindicalizados; su aplicación será para todos los trabajadores que prestan sus servicios efectivos en la Presidencia y que sean miembros activos del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento de este Municipio, titular de las presentes condiciones generales de trabajo.

ARTÍCULO 5.- Para los efectos de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento y los trabajadores de base, aquel estará representado por el Presidente Municipal y/o Síndico Procurador Jurídico.

ARTÍCULO 6.- Para los efectos de estas condiciones generales de trabajo, las relaciones laborales entre el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento del Municipio de Tulancingo de Bravo, Hidalgo; y este H. Ayuntamiento, los trabajadores estarán representados por el Secretario General del Sindicato, mismo que tiene la personalidad jurídica para representar al Comité Ejecutivo ante el Ayuntamiento y dicha representación podrá delegarla a los demás integrantes del Comité en términos de las disposiciones legales y estatutos aplicables.

ARTÍCULO 7.- Para los efectos de estas condiciones se denominarán:

I.- LEY: a la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipal, así como los Organismos Descentralizados vigente en el Estado de Hidalgo.

II.- H. AYUNTAMIENTO MUNICIPAL: representado por el Presidente Municipal Constitucional y/o Síndico Procurador Jurídico.

III.- TRABAJADOR DE BASE: a todo aquel que por la naturaleza del trabajo que desempeña se excluya de los trabajos que establece el ARTÍCULO 3° de la Ley antes mencionada y quienes gocen de nombramientos expedidos por los diversos titulares de las dependencias de la Presidencia Municipal o quienes aparezcan en las nóminas cuando menos seis meses consecutivos y no sean trabajadores de confianza o por honorarios.

IV.- EL SINDICATO DE TRABAJADORES: el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento del Municipio de Tulancingo de Bravo, Hidalgo; representado por el Secretario General y Comité Ejecutivo.

Se considera trabajadores de confianza, a los funcionarios Municipales considerándose entre estos al C. Presidente Municipal, Secretarios Generales, Contralor Municipal, así como a todos los Directores y Subdirectores, Jefes de Departamento, Jefes de Oficinas, Administradores, Elementos de Policía Preventiva Municipal, Tránsito y Vialidad Municipal, Protección Civil y todos aquellos que desempeñen funciones de Dirección, Fiscalización o Vigilancia.

ARTÍCULO 8.- En las relaciones jurídicas de trabajo entre el H. Ayuntamiento del Municipio de Tulancingo de Bravo, Hidalgo; y los trabajadores de base será aplicables a cuanto su orden jerárquico normativo la Ley y las presentes condiciones generales de trabajo.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

CAPÍTULO SEGUNDO CONTRATACIÓN, REQUISITOS DE ADMISIÓN Y REAJUSTE

ARTÍCULO 9.- El Sindicato tendrá en todo el tiempo el derecho de proponer candidatos para la contratación de personal para cubrir las plazas de base que estén vacantes.

ARTÍCULO 10.- Para ingresar como trabajador de base del H. Ayuntamiento del Municipio de Tulancingo de Bravo, Hidalgo; se deberán reunir los requisitos siguientes:

- 1).- Presentar solicitud de ingreso en la forma y términos que señale el H. Ayuntamiento por conducto de la Dirección de Recursos Humanos.
- 2).- Tener por lo menos 18 años cumplidos y tratándose de menores de edad pero que cuenten con 16 o 17 años se debe contar con la autorización por escrito del padre o tutor.
- 3).- No haber sido dado de baja por falta de probidad y honradez en cualquier trabajo desempeñado con anterioridad.
- 4).- Comprobar que se tienen buenos antecedentes, por los medios idóneos conducentes, exhibiendo carta de no antecedentes penales expedida por la procuraduría General de Justicia en el Estado.
- 5).- Presentar los documentos que acrediten los estudios necesarios para el puesto que se solicite.
- 6).- Los nombramientos que previo procedimiento al interior del organismo sindical sean asignados, deberán ser entregados al Secretario General en un plazo de hasta 15 días hábiles posteriores a la fecha en que estos sean notificados al Municipio.

ARTÍCULO 11.- Cuando por necesidades de servicio y/o presupuesto, la Presidencia se vea precisada a disminuir el número de plazas contratadas en alguna de sus dependencias acordará con el organismo sindical, la redistribución del personal, la Presidencia deberá comprobar la necesidad de la supresión de plazas ante las autoridades laborales correspondientes, en caso de procedencia se dará de baja al personal con menor antigüedad laboral, debiendo pagar la Presidencia al trabajador por este concepto 3 meses de salario, mas 12 días por cada año de servicio prestado por concepto de prima de antigüedad correspondiente y todas las prestaciones económicas a que tenga derecho tomando como base el salario que tenga el trabajador en el momento del reajuste.

CAPÍTULO TERCERO DE LOS NOMBRAMIENTOS

ARTÍCULO 12.- El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre el H. Ayuntamiento del Municipio de Tulancingo de Bravo, Hidalgo y los trabajadores a su servicio el cual deberá tener los elementos que señala el Artículo 9º Noveno de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipal, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.

3
M. Ochoa

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
TRIBUNAL DE ARBITRAJE

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

ARTÍCULO 13.- Los nombramientos serán por tiempo determinado, por tiempo indeterminado y por obra determinada, los que deberán ser expedidos por el funcionario facultado para ello y contendrán la rubrica del Presidente Municipal Constitucional.

Podrán ser por tiempo indeterminado los nombramientos que se expidan para cubrir vacantes, por renunciaciones, muerte, jubilaciones, plazas de nueva creación que a su vez sean o hayan sido por tiempo indeterminado, estos nombramientos serán definitivos después de 6 meses de servicio ininterrumpido si no existe nota desfavorable en el expediente, los cuales serán inamovibles.

Los nombramientos serán entregados en un plazo no mayor de 30 días hábiles al Secretario General del organismo sindical.

ARTÍCULO 14.- El nombramiento aceptado por el trabajador obliga a este a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a los que sean conforme a la Ley, a las presentes condiciones, usos y a la buena fe.

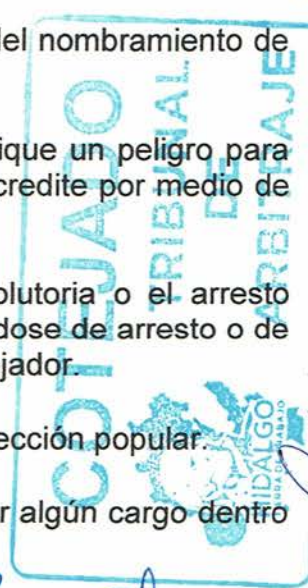
ARTÍCULO 15.- No tendrá validez alguna y en consecuencia no surtirán ningún efecto jurídico los nombramientos cuando por error administrativo se omitan o consignen datos equivocados en cuyo caso se expedirá un nuevo nombramiento de inmediato.

CAPÍTULO CUARTO SUSPENSIÓN TEMPORAL Y DEFINITIVA DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO Y DE LA RESCISIÓN

ARTÍCULO 16.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador, no significa el cese del mismo; sino que es la interrupción de la relación laboral por todo el tiempo que perdure la causa que lo origina, sin afectar ningún derecho laboral adquirido.

ARTÍCULO 17.- Son causas de suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador sin interrupción de la antigüedad, las siguientes:

- 1.- Que el trabajador contraiga una enfermedad contagiosa que implique un peligro para los demás trabajadores, esta causa cesará hasta que el trabajador acredite por medio de un certificado médico que ya no cuenta con ésta.
- 2.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por la autoridad judicial o administrativa a menos que tratándose de arresto o de prisión el Juzgado Laboral determine la procedencia del cese del trabajador.
- 3.- Cuando se le conceda licencia para desempeñar algún cargo de elección popular.
- 4.- Cuando algún trabajador de base solicite licencia para desempeñar algún cargo dentro de la directiva sindical.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

ARTÍCULO 18.- Los trabajadores de base que intervengan en el manejo de fondos, valores o bienes podrán ser suspendidos hasta por el termino de hasta 60 días cuando apareciere alguna irregularidad en el desempeño de sus labores, mientras se practican las investigaciones correspondientes; si resultare de las investigaciones que el trabajador no incurrió en responsabilidad, se le cubrirán los sueldos caídos y será reintegrado de inmediato a su puesto.

ARTÍCULO 19.- Ningún trabajador podrá ser cesado si no por justa causa, en consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el H. Ayuntamiento Municipal de Tulancingo de Bravo, Hidalgo; por las siguientes causas:

1.- Por renuncia, abandono de empleo o por reiteradas faltas injustificadas a su centro de trabajo; cuando por negligencia del trabajador, en el manejo de maquinaria o equipo pongan en peligro la seguridad de los bienes o personas; cuando con su conducta de acción u omisión ocasionen la suspensión o la deficiencia del servicio público que están obligados a brindar y esto ponga en peligro la seguridad, la salud o la vida de las personas.

2.- Por conclusión o término de las obras determinadas en el contrato cuando este sea por obra determinada.

3.- Por muerte del trabajador.

4.- Por incapacidad medica permanente del trabajador física o mental que le impida el desempeño de sus labores, de conformidad con el dictamen que rinda el medico designado por el municipio y el sindicato.

5.- Por resolución del Juzgado Laboral, en los siguientes casos:

a). - Cuando el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, injurias, malos tratos contra sus superiores jerárquicos o de sus compañeros de trabajo o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de trabajo.

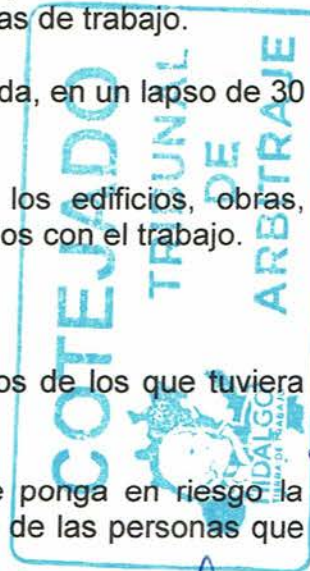
b). - Cuando faltare más de tres días a sus labores sin causa justificada, en un lapso de 30 días.

c). - Por destruir o dañar intencionalmente o por culpa grave, los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo.

d). - Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e). - Por revelar asuntos secretos o entregar documentos reservados de los que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo.

f). - Por cometer con su imprudencia, descuido o negligencia que ponga en riesgo la seguridad de su oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentran.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

- g). - Por desobedecer reiteradamente y sin justificación órdenes que reciben de sus superiores.
- h). - Por acudir al trabajo en estado de ebriedad o bajo las influencias de algún narcótico o droga enervante, o de cualquier sustancia prohibida.
- i). - Por incumplimiento comprobado de las obligaciones contenidas en las presentes condiciones generales de trabajo.
- j). - Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.
- k). - Y las demás que señala el Artículo 40 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipal, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.

ARTÍCULO 20.- A la terminación de los efectos del nombramiento sin responsabilidad del trabajador, este tendrá derecho a percibir el pago de la indemnización que refiere la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipal, así como de los Organismos descentralizados del Estado de Hidalgo.

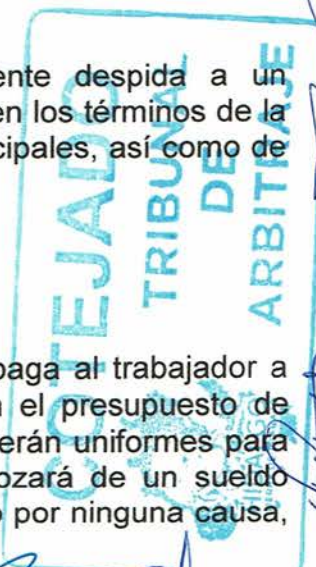
ARTÍCULO 21.- Cuando un trabajador incurra en faltas que ameriten la rescisión de sus contratos, la Presidencia Municipal y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento de este Municipio, llevarán a cabo de forma previa a la rescisión, la investigación correspondiente desde su inicio con la intervención de las partes afectadas debiendo quedar de ello constancia escrita, con la firma de los que intervengan, haciendo las manifestaciones que consideren convenientes, así como el resultado de la investigación y si después de satisfacer lo requisitos señalados en esta cláusula se le encuentra responsable al trabajador en cuestión, la Presidencia procederá a rescindir el contrato obligándose esta a dar aviso al organismo sindical.

ARTÍCULO 22.- LIMITACIONES A LA RESCISIÓN: Los trabajadores que disfruten de permisos sindicales o licencias de comisiones sindicales, no están sujetos a la rescisión de su contrato durante el tiempo que dure su cargo o comisión.

ARTÍCULO 23.- Cuando la Presidencia Municipal injustificadamente despida a un trabajador sindicalizado, lo indemnizara con el pago correspondiente en los términos de la Ley de los Trabajadores al Servicios de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados vigente en el Estado de Hidalgo.

CAPÍTULO QUINTO DEL SALARIO

ARTÍCULO 24.- El salario lo constituye la remuneración que se le paga al trabajador a cambio de los servicios prestados en atención a lo establecido en el presupuesto de egresos del Ayuntamiento, los salarios de los trabajadores de base serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría siendo que ningún trabajador gozará de un sueldo mayor ni menor a lo que indique su categoría y no podrá ser reducido por ninguna causa, salvo los descuentos establecidos por la Ley.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

ARTÍCULO 25.- Los trabajadores de la Presidencia recibirán el salario que corresponda a su categoría, el que no podrán variar por razones de sexo, edad o nacionalidad, ya que conforme a las normas de equidad a trabajo igual retribución igual.

ARTÍCULO 26.- A igual categoría, igual salario base y compensación respetando la antigüedad: cuya diferencia será el incremento de pago de quinquenios y despena. Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a 30 (treinta), los trabajadores tendrán derecho de una prima como complemento del salario en los presupuestos de egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto y proporciones de dichas primas, lo anterior en base a la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipal, así como de los Organismos Descentralizados vigente en el Estado de Hidalgo.

ARTÍCULO 27.- Los trabajadores del Ayuntamiento recibirán el salario que corresponde para cada una de las categorías consignadas en el catalogo de puestos y el tabulador de salarios.

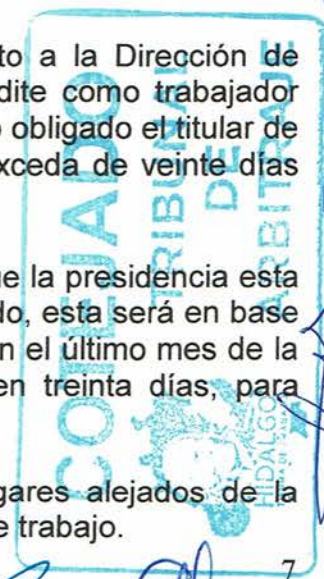
ARTÍCULO 28.- En ningún caso el salario de un trabajador de base podrá ser inferior al mínimo general establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para la zona económica correspondiente.

ARTÍCULO 29.- El salario se pagará a los trabajadores por quincenas vencidas y a excepción por semanas en los trabajos que así se haya venido haciendo, en el lugar donde preste sus servicios el trabajador debiendo firmar la nómina correspondiente; o en su caso a través del servicio de nomina bancaria, para lo cual el gobierno Municipal entregará al trabajador una tarjeta de débito para que el trabajador pueda acudir a la Institución Bancaria con la que se haya celebrado el contrato correspondiente para hacer el retiro de su salario vía cajero automático o en ventanilla. En caso de que algún trabajador tenga alguna incapacidad para laborar que le impida acudir a cobrar su salario, bastará una simple carta poder que le expida el trabajador a cualquier persona en presencia de dos testigos, persona que deberá presentar al momento de cobrar identificación del trabajador, identificación de dicha persona y del poder y las copias de la identificación se anexarán a la nomina para constancia.

ARTÍCULO 30.- Es derecho de cada trabajador solicitar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos de la Presidencia, una constancia que lo acredite como trabajador especificándose en ésta; la categoría, salario y antigüedad, quedando obligado el titular de dicha Dirección a expedir dicha constancia en un término que no exceda de veinte días hábiles a partir de la presentación de la solicitud.

ARTÍCULO 31.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que la presidencia esta obligada a cubrir a sus trabajadores por despido de motivo injustificado, esta será en base al ultimo salario percibido por el trabajador, pero en el caso de que en el último mes de la relación laboral varíe el salario percibido, esto se deberá dividir en treinta días, para determinar el salario diario del trabajador.

ARTÍCULO 32.- A los trabajadores que presten su servicio en lugares alejados de la oficina de pago, se les pagará su salario precisamente en su centro de trabajo.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

ARTÍCULO 33.- Anualmente se realizará la revisión del catálogo de salarios de los trabajadores de base a fin de aumentar dichos salarios y se fija como termino los primeros diez días del mes de agosto de cada año.

ARTÍCULO 34.- Únicamente podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al sueldo de los trabajadores en los siguientes casos:

- 1.- Al personal sindicalizado por concepto de cuotas ordinarias y extraordinarias que le solicite el organismo sindical al Presidente Municipal, sin más requisito que la petición por escrito presentada con diez días hábiles de anticipación, obligándose a cubrir el importe de las mismas desde la fecha solicitada en la quincena que surta efecto el descuento.
- 2.- Por deudas contraídas con la Presidencia, como prestamos, errores y perdidas solo cuando en ésta se haya comprobado debidamente la responsabilidad del trabajador.
- 3.- Descuentos ordenados por autoridades competentes para cubrir pensiones alimenticias que fueren fijadas al trabajador.
- 4.- Por concepto de impuestos cuando sea procedente.

CAPÍTULO SEXTO DE LA JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

ARTÍCULO 35.- La jornada laboral es aquel lapso de tiempo durante el que el Trabajador presta sus servicios al H. Ayuntamiento Municipal de Tulancingo de Bravo, Hidalgo.

ARTÍCULO 36.- Se considera trabajo diurno el comprendido entre las 6:00 y las 20:00 horas y nocturno entre las 20:00 horas y las 06:00 horas.

ARTÍCULO 37.- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de 8 (ocho) horas mientras que la duración de la jornada nocturna tendrá un máximo de trabajo de 7 (siete) horas.

Es jornada mixta la que comprende el periodo de tiempo de las jornadas diurna y nocturna siempre que el periodo nocturno sea menor de 3 horas y media, pues en el caso contrario se reputará como jornada nocturna, la duración máxima de esta jornada será de siete horas y media.

ARTÍCULO 38.- La jornada semanal será de 40 horas máxima en las diferentes dependencias de la Presidencia Municipal, teniendo la posibilidad de reducción de acuerdo a las necesidades del servicio, lo que no implica una reducción de percepciones.

ARTÍCULO 39.- La jornada de trabajo en la Presidencia Municipal y oficinas dependientes del Ayuntamiento comenzará de las 8:30 am. a las 16:00 hrs., de lunes a viernes y en caso de excepción los trabajadores de acuerdo con la naturaleza de sus actividades tendrán la obligación de prestar sus servicios al Ayuntamiento Municipal siempre que su

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

jornada de trabajo no exceda de 8 horas; este artículo no será aplicable a las elementos de la Policía Preventiva, Tránsito y Vialidad, Bomberos y Protección Civil, Personal de Inspección adscritos a las Direcciones de Reglamentos y Espectáculos, Inspección y Vigilancia, Dirección de Mercados y Centros de Abastos, Dirección de Obras Públicas Municipales, Dirección de Ecología Municipal y Dirección de Limpia y Disposición de Residuos.

ARTÍCULO 40.- Tiempo extra es el empleado al servicio de la Presidencia Municipal cuando exceda de la jornada diaria contratada y el tiempo laborado en los días de descanso semanal o en los días no laborables; este será a consideración del trabajador si desea o no y será requisito indispensable una orden escrita.

En caso de que los trabajadores tengan la obligación de prestar sus servicios después de su jornada laboral de lunes a viernes, los sábados o domingos, el Ayuntamiento tendrá la obligación de cumplir el pago de horas extras, este trabajo no excederá de tres horas diarias y por tres días consecutivos.

El presente artículo no será aplicable al personal que preste sus servicios en la Policía Preventiva Municipal, Dirección de Tránsito y Vialidad Municipal, Dirección de Bomberos y Protección Civil, y personal de inspección adscritos la Dirección de Reglamentos y Espectáculos, Inspección y Vigilancia, Dirección de Mercados y Centros de Abastos, Dirección de Ecología Municipal, Dirección de Obras Públicas Municipales y Dirección de Limpia y Disposición de Residuos.

ARTÍCULO 41.- Para que se le puedan pagar a un trabajador horas extras, es necesario que dirija un escrito a la Dirección que el Ayuntamiento designe antes de que concluya la quincena correspondiente, debiendo existir en el mismo la firma de visto bueno del director de la dependencia, justificando la jornada extra con su registro de asistencia en la que se podrá verificar si efectivamente existe o no el tiempo extra laborado; en caso de que el trabajador sea sorprendido checando su registro de salida en un horario posterior a las 16:00 horas, sin que haya realizado actividad laboral extra y con la finalidad de que se le paguen horas extras sin haberlas trabajado, el funcionario que tenga conocimiento de esta actividad dolosa deberá levantar acta administrativa en presencia de dos testigos y dicho trabajador será cesado de su cargo por falta de probidad.

ARTÍCULO 42.- Durante la jornada de trabajo, los trabajadores podrán disfrutar de un descanso de 30 minutos para tomar sus alimentos, el cual deberá ser tomado en forma escalonada por los trabajadores para que la oficina o dependencia no deje de realizar sus labores.

ARTÍCULO 43.- Por cada cinco días de trabajo los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso con goce de sueldo y en su caso atendiendo a la naturaleza de sus actividades laborales por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso con goce de salario.

ARTÍCULO 44.- Los trabajadores están obligados a registrar su entrada y salida de labores en los registros de control de asistencia, o los medios que se instalen para tal efecto.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

ARTÍCULO 45.- El control de asistencias se sujetará a las siguientes reglas:

- 1).- Los trabajadores gozarán de 15 minutos de tolerancia para registrar su entrada, después de 15 minutos y hasta los 30 minutos se tomará como retardo y después de los treinta minutos de la entrada, se computará como falta.
- 2).- Tres retardos del trabajador habidos durante 15 días sin justificación serán consideradas como una falta.
- 3).- Cuando un trabajador tenga tres inasistencias consecutivas a su empleo, durante un lapso de 30 días hábiles sin que estén debidamente justificadas se le podrá cesar de su cargo, al efecto la Dirección de Recursos Humanos con conocimiento de esa circunstancia deberá levantar el acta correspondiente en presencia de dos testigos, teniendo a la vista el registro de asistencia de la que se desprenda que tenga el trabajador las tres faltas, haciendo la declaración de que no existe el Justificante correspondiente; en caso de que el trabajador exhiba alguna constancia de incapacidad la Dirección de Recursos Humanos podrá cerciorar la autenticidad del justificante y de si efectivamente existe la incapacidad para laborar.
- 4).- Los días que sean descontados por causa de acumulación de retardos no serán considerados como día no trabajado para efectos de cálculo de aguinaldo.

ARTÍCULO 46.- Los trabajadores tendrán derecho a los días de descanso obligatorio señalados en el calendario oficial como son:

- 1° de enero
- 5 de febrero
- 21 de marzo
- 1° de mayo
- 10 de mayo
- 02 de agosto
- 16 de septiembre
- 01 y 02 de noviembre
- Tercer lunes de noviembre (Artículo Segundo del Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 27 veintisiete de enero del 2006; se observará como día de descanso obligatorio para sus trabajadores el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre)
- 12 de diciembre
- 24 y 25 de diciembre

El 1° de diciembre de cada 6 años en el cambio del poder ejecutivo federal. Así como el día en que se realice el cambio del titular del poder Ejecutivo del Estado y el 27 de marzo día de aniversario del Sindicato.

Los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso con su salario íntegro para asistir al evento de toma de protesta del Comité Ejecutivo entrante del Sindicato Único de



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento de Tulancingo de Bravo, Hidalgo; en cada periodo.

Los trabajadores gozarán de dos días descanso entre los meses de marzo y abril siendo estos en jueves y viernes, de conformidad a la solicitud que presente el Sindicato a la dirección de Recursos Humanos.

Los trabajadores podrán obtener días económicos entendiéndose como tal a aquel día en el que el empleado de manera voluntaria decida fuera de su horario normal de trabajo participar en alguna otra actividad laboral que no se a la que está obligado por tratarse de su empleo cargo o comisión, el cual se establecerá de la manera siguiente:

a) El ayuntamiento a través de la Dirección de Recursos Humanos, emitirá la convocatoria correspondiente señalando: área o dirección solicitante, día, hora, lugar, descripción de la actividad a realizar y perfil requerido, así como duración de la jornada y días económicos a los que tendrá derecho el trabajador por participar en esta actividad extraordinaria, esta convocatoria será colocada en lugares visibles para todo el personal incluyendo aquellos que se encuentren fuera del palacio Municipal.

b) El trabajador para participar, deberá manifestar su interés mediante escrito o de manera verbal a la Dirección de Recursos Humanos.

Los días económicos no se contarán como vacaciones ni días de descanso obligatorio.

VACACIONES

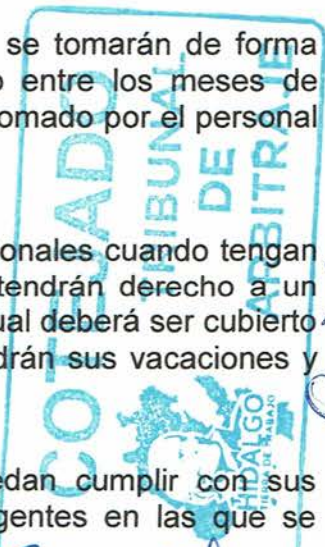
ARTÍCULO 47.- Los trabajadores que hayan cumplido un año de labores tendrán derecho a dos periodos de vacaciones de 15 días hábiles cada uno con su respectiva prima vacacional, equivalente al 30 % sobre Salario que corresponda; tomándose en cuenta las siguientes consideraciones:

1.- No se computarán en los periodos vacacionales los días de descanso obligatorios, semanal, licencia, permisos o incapacidades.

2.- Las vacaciones correspondientes al primer periodo vacacional se tomarán de forma escalonada por los trabajadores durante el periodo comprendido entre los meses de febrero y agosto de cada año, el segundo periodo vacacional será tomado por el personal durante el mes de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 48.- El personal que labore durante los periodos vacacionales cuando tengan derecho a estos, por el hecho de trabajar durante este periodo, tendrán derecho a un sobre sueldo del 40 % independientemente del salario nominal, el cual deberá ser cubierto en la quincena inmediata siguiente, así como también se le repondrán sus vacaciones y prima vacacional en forma inmediata.

ARTÍCULO 49.- Para los efectos de que las dependencias puedan cumplir con sus funciones designarán guardias para la tramitación de asuntos urgentes en las que se



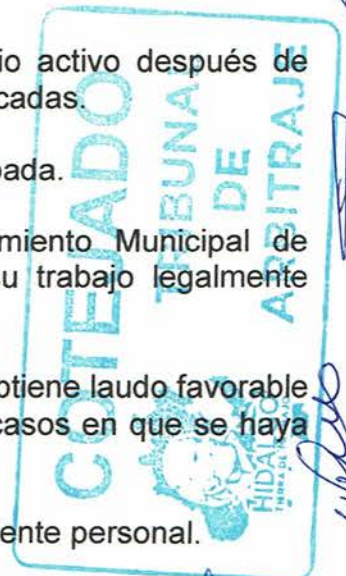
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

designaran invariablemente personal de confianza y personal que no tenga derecho a vacaciones.

CAPÍTULO SEPTIMO DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 50.- Los trabajadores de la Presidencia tienen los derechos siguientes:

- 1.- Percibir el salario que le corresponda por el desempeño de su trabajo.
- 2- Recibir de la Presidencia los materiales, herramientas, vestimenta y el equipo adecuado y necesario para garantizar su seguridad y el cumplimiento de su trabajo.
- 3.- Recibir un aguinaldo anual de 60 días en base a su salario íntegro, el que se pagara el último día de labores en el mes de diciembre; así como también en este día deberá pagar un mes de salario íntegro el cual corresponde a la primera quincena de diciembre ya laborada y a la segunda quincena de diciembre que corresponde a las vacaciones a las que se sumara la prima vacacional del 30 % en base al salario íntegro quincenal.
- 4.- Recibir las prestaciones y estímulos que se especifiquen en las presentes condiciones generales de trabajo en tiempo y forma.
- 5.- Disfrutar de permisos y licencias con o sin goce de sueldo de conformidad a las presentes Condiciones Generales de Trabajo.
- 6.- Gozar de los descansos y vacaciones que otorga la Ley y estas condiciones.
- 7.- Recibir un trato respetuoso por parte de sus superiores, compañeros y subalternos.
- 8.- Recibir en caso de que el puesto que desempeña fuera desaparecido, otro equivalente en el que se le respete categoría y salario.
- 9.- Ocupar el puesto que desempeñaba al reingresar a su servicio activo después de ausentares por enfermedad, maternidad o licencias legalmente justificadas.
- 10.- No ser cesado o despedido sino por justa causa legalmente probada.
- 11.- A ser asistido y asesorado legalmente por el H. Ayuntamiento Municipal de Tulancingo de Bravo, Hidalgo; en caso en que con motivo de su trabajo legalmente desempeñado se requiera.
- 12.- A ser reinstalado en su empleo y percibir los salarios caídos si obtiene laudo favorable de la autoridad competente y que haya causado ejecutoria, en los casos en que se haya concedido dichas prestaciones.
- 13.- Obtener información de la documentación que obra en su expediente personal.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

- 14.- Renunciar a su empleo.
- 15.- Disfrutar de su derecho de jubilación en términos de la Ley respectiva.
- 16.- Recibir el pago de las primas de antigüedad, dominical y vacacional en términos de la ley.
- 17.- Ser nombrados para el desempeño de algún puesto de confianza y por cualquier motivo, cuando el trabajador lo dejare de desempeñar podrá regresar a su puesto de base que gozaba sin que se le restrinja antigüedad, categoría y salarios, bajo las siguientes condiciones:
 - a) Obtener licencia del organismo sindical.
 - b) No podrán ser designados para puesto de confianza, el trabajador sindicalizado que haya sido enjuiciado o sea declarado culpable por los órganos correspondientes del sindicato, conforme a sus estatutos por faltas graves a la organización sindical, estas circunstancias se harán del conocimiento del Presidente Municipal por medio de comunicación escrita, que el sindicato girara bajo su exclusiva responsabilidad, en un tiempo no mayor a 15 días de la designación y a efecto de no coartar su derecho este podrá presentar su renuncia ante el sindicato si así conviniere a sus intereses.
- 18.- Participar en los concursos escalafónarios y ser ascendido cuando el dictamen respectivo le favorezca.
- 19.- Se otorgará el permiso con goce de sueldo previo aviso con el Director de Recursos Humanos para asistir a asambleas y actividades sindicales, así como comisiones de trabajo, cursos de capacitación y reuniones organizadas por el Sindicato, ya sea en carácter de ponente, asesor, representante o participante.
- 20.- Recibir el pago por concepto de prima de antigüedad en caso de despido injustificado y en caso de renuncia voluntaria cuando la relación de trabajo haya durado más de 15 años a razón de doce días por cada año de servicio prestado.
- 21.- Recibir el pago de prima dominical equivalente al 25% sobre el monto de su salario.
- 22.- En un plazo no mayor de 30 días a contar de la fecha en que las presentes condiciones de trabajo sean aprobadas por las partes; la Presidencia Municipal expedirá al personal sindicalizado su nombramiento, en el que se indicara las funciones que debe realizar el trabajador, el salario que debe percibir, así como la dependencia a la que se le adscribirá.
- 23.- Los trabajadores después de seis meses de trabajo prestado en forma ininterrumpida al H. Ayuntamiento podrán solicitar su ingreso al Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento de este Municipio.
- 24.- A los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato se les otorgara permiso con goce de sueldo para asistir a reuniones de delegados, congresos, asambleas extraordinarias y



A.

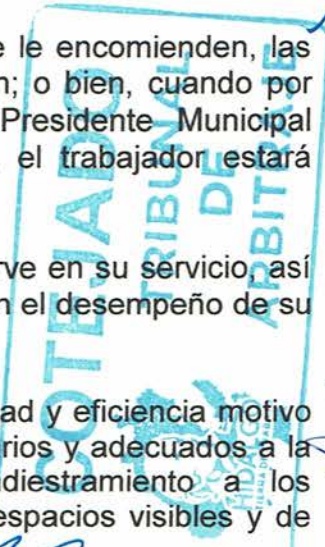
Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

ordinarias de sus asuntos sindicales, sin perjuicio del servicio y serán solicitados por el Secretario General mediante escrito y con su debida justificación ante la dirección de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 51.- Los trabajadores tendrán las obligaciones siguientes:

- 1.- Acudir puntualmente a sus labores, realizando eficientemente su trabajo bajo la dirección de su jefe inmediato.
- 2.- Registrar personalmente su asistencia en el control de asistencia a través de los medios que se instalen para tal efecto.
- 3.- Realizar sus labores con intensidad, cuidado y esmero apropiado en forma, tiempo y lugar señalados bajo la dirección de su jefe inmediato.
- 4.- Observar buena conducta durante el desempeño de su trabajo.
- 5.- Observar en su relación de trabajo la armonía con sus superiores y sus compañeros.
- 6.- Dar aviso oportuno al jefe inmediato de las causas que le impidan concurrir a sus labores.
- 7.- Guardar reserva en relación con los asuntos que por cuestiones propias de su trabajo lleguen a su conocimiento.
- 8.- Evitar las acciones u omisiones que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, así como la de los bienes propiedad del H. Ayuntamiento y/o del Estado.
- 9.- Responder del manejo apropiado y confidencial de documentos, correspondencia, sellos y valores a su cargo.
- 10.- Conservar en buen estado los muebles, instrumentos y útiles que se encuentren a su cargo para el desempeño de su trabajo.
- 11.- Cumplir con las comisiones que por razones de su servicio se le encomienden, las que deberán terminar cuando se cumpla el objetivo de la comisión; o bien, cuando por escrito le haga de su conocimiento su jefe inmediato o el Presidente Municipal informándole la revocación de dicha comisión, en consecuencia, el trabajador estará obligado a incorporarse inmediatamente a sus labores.
- 12.- Comunicar a su jefe inmediato cualquier irregularidad que observe en su servicio, así como dar aviso de las que sufran sus compañeros o ellos mismos en el desempeño de su trabajo.
- 13.- Los trabajadores deberán proporcionar un servicio de alta calidad y eficiencia motivo por el cual el gobierno deberá proporcionar los implementos necesarios y adecuados a la función encomendada, así como ofrecer capacitaciones y adiestramiento a los trabajadores de manera gratuita, publicando las convocatorias en espacios visibles y de



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

acceso a todos los trabajadores, esto con la finalidad de evitar caer en el trabajo obsoleto, tedioso y burocratizado creando nuevas técnicas que motiven y despierten el interés del trabajador en sus funciones diarias.

14.- En caso de renuncia, entregar con anticipación todos los documentos, expedientes, valores, bienes, sellos y claves de acceso a el (los) equipo de cómputo que se encuentren bajo su resguardo.

15.- Rubricar personalmente su tarjeta de control de asistencia o cualquier otro medio impreso que se designe para dicho efecto.

16.- Atender con prontitud, cortesía y amabilidad al público.

17.- Los trabajadores de nuevo ingreso estarán sujetos a las condiciones generales de trabajo y los acuerdos que emanen de las asambleas del organismo sindical.

ARTÍCULO 52.- Las Prohibiciones de los trabajadores serán las siguientes:

1.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso correspondiente.

2.- Salir de la oficina donde presta sus servicios en horas de trabajo sin previo permiso de su jefe inmediato.

3.- Suspender o interrumpir sus trabajos o los de sus compañeros por motivos ajenos al mismo, aun cuando permanezcan en sus puestos.

4.- Entablar conversaciones durante horas de trabajo que no se relacionen con el mismo y entorpezcan las labores.

5.- Introducir, preparar o consumir alimentos durante su jornada de trabajo, fuera del área destinada para tal efecto.

6.- Introducir al trabajo bebidas embriagantes, narcóticas, enervantes u objetos que puedan considerarse peligrosos.

7.- Usar los teléfonos para asuntos particulares (incluido el internet).

8.- Ejercer actos de comercio en el lugar y durante el desempeño de sus labores.

9.- Hacer uso de las instalaciones propiedad de la Presidencia, para un fin distinto a aquel al que están destinados.

10.- Hacer uso indebido de los materiales que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo.

11.- Portar cualquier arma durante el desempeño de su trabajo con excepción de aquellas que formen parte de su equipo de trabajo.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

12.- Permanecer en su oficina después del horario de trabajo a excepción de cuando continué laborando.

13.- Hacer anotaciones falsas o impropias en el (los) registro de asistencia o permitir que otro lo haga en su nombre.

14.- Registrar en las listas de control respectivo la asistencia de otro trabajador.

CAPÍTULO OCTAVO PRESTACIONES

ARTÍCULO 53- Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de las prestaciones siguientes:

1).- Aguinaldo anual de acuerdo a lo precisado en la Ley y en las presentes condiciones de trabajo.

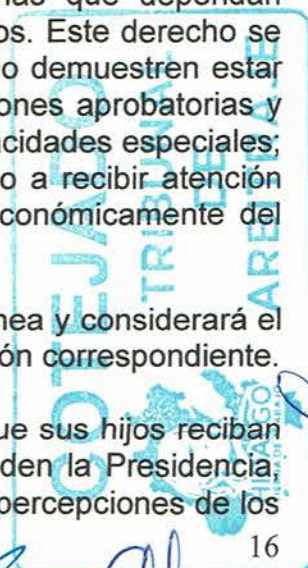
2).- Los trabajadores disfrutaran de ayuda médica cuando ellos o sus beneficiarios legales, sufran algún accidente profesional o no profesional, adquieran alguna enfermedad profesional o no profesional; esta ayuda incluye los gastos médicos, hospitalarios, obstétricos y quirúrgicos así como viáticos, en el Hospital General, ISSSTE, IMSS, DIF, Dispensarios médicos Municipales o Institución de servicios médicos que convengan las partes, también se les ayudará para el pago de medicamentos para sus hijos menores de edad y mayores de edad con capacidades especiales, cónyuge y concubina y sus padres siempre y cuando dependan económicamente del trabajador y se cubrirán de la siguiente forma:

a) Cuando se trate de enfermedades o accidente profesionales se le pagarán al trabajador todos los gastos médicos hasta su total rehabilitación.

b) Cuando se trate de enfermedades generales o accidentes no profesionales de la esposa o concubina, hijos menores de 18 años o de las personas que dependan económicamente del trabajador (padres), se pagaran los medicamentos. Este derecho se extenderá a los hijos mayores de 18 años y hasta los 24 años cuando demuestren estar estudiando en el plantel del sistema educativo nacional con calificaciones aprobatorias y no desempeñen ninguna actividad laboral, así como aquellos con capacidades especiales; tratándose de ascendientes del trabajador solamente tendrán derecho a recibir atención médica hospitalaria, quirúrgica y medicamentos cuando dependan económicamente del trabajador.

c) El pago de viáticos estará sujeto a que la atención médica sea foránea y considerará el gasto de un acompañante en caso de ser necesario previa comprobación correspondiente.

3).- Los trabajadores tendrán derecho a recibir sin costo alguno y a que sus hijos reciban cursos de manualidades, música, danza, pintura y similares que brinden la Presidencia, Centro Cultural Ricardo Garibay y los Polígonos siempre y cuando las percepciones de los



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

instructores sean pagadas por el H. Ayuntamiento. Los cursos de verano y de natación que realiza la Dirección de Cultura Física y Recreación tendrán un descuento del 50%.

4).- A los trabajadores que continúen estudiando se les dará un apoyo por la cantidad de \$900.00 (Novecientos pesos 00/100 M.N.) por cada inicio de curso, previa comprobación de estar estudiando con los documentos correspondientes, haciendo extensivo este beneficio al personal jubilado.

5).- En caso de maternidad la trabajadora, esposa o concubina del trabajador, recibirá una canastilla de productos con un costo equivalente a 22 días de salario íntegro.

6).- La madre trabajadora tendrá derecho a que se le exenté de pago de guardería en el servicio que presta el DIF Municipal este derecho se hará extensivo al padre trabajador que demuestre que su cónyuge también trabaja.

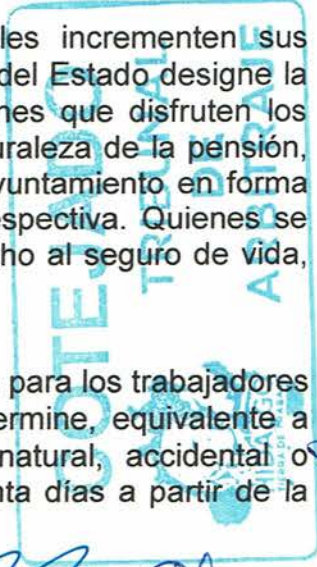
7).- Los trabajadores tendrán derecho a hacer uso de las instalaciones de la Unidad Deportiva sin ningún costo.

8).- Los trabajadores tendrán derecho a que se les exente de pago cuando soliciten alguna certificación expedida por el Registro del Estado Familiar de este Municipio, previa comprobación de que la acta solicitada corresponde al trabajador, cónyuge, sus hijos menores de edad o sus padres; así también quedarán exentos de pago de derechos cuando se trate de matrimonio civil, inscripción de divorcios e inhumaciones tratándose del propio trabajador, su cónyuge, sus hijos y padres, igualmente tendrán derecho sin costo alguno a que se les levante las actas que soliciten ante el Conciliador Municipal, constancias de residencia y constancias de dependencia económica cuando procedan.

9).- La Presidencia podrá convenir con la Institución Liconsa, para que a los trabajadores se les extienda credencial para obtener el beneficio relativo a los productos lácteos, al efecto el trabajador tendrá la obligación de acreditar su calidad ante el organismo mencionado; si la Presidencia logra este convenio los trabajadores tendrán derecho a este beneficio.

10).- Los jubilados y pensionados tendrán derecho a que se les incrementen sus pensiones, este aumento quedara condicionado a que el Congreso del Estado designe la partida presupuestal correspondiente, el incremento de las pensiones que disfruten los jubilados y pensionados será constante y se realizara según la naturaleza de la pensión, debiendo ser igual a los aumentos de salario que otorgue el H. Ayuntamiento en forma general al personal de base en activo como lo establece la Ley respectiva. Quienes se encuentran disfrutando la jubilación o pensión conservaran el derecho al seguro de vida, servicio médico y aguinaldo.

11).- La Presidencia Municipal contratara un seguro de vida colectivo para los trabajadores sindicalizados, con la aseguradora que mediante licitación se determine, equivalente a \$110,000.00 (Ciento diez mil pesos 00/100 M.N.) por muerte natural, accidental o colectiva, los que serán entregados en un lapso no mayor a noventa días a partir de la fecha de deceso.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

12).- La Presidencia Municipal otorgará la cantidad de \$450.00 (Cuatrocientos cincuenta pesos 00/100 M. N.) mensuales a los trabajadores sindicalizados para canasta básica o despensa.

13).- A recibir jubilación y pensión en los términos que establece la Ley de Préstamos, Compensaciones por Retiro y Jubilaciones para el Estado de Hidalgo, considerando:

a) Quienes cumplan a con 30 años de servicio de manera ininterrumpida, recibirán una gratificación económica equivalente a 968.58 UMA's (Unidad de Medida y Actualización) que se pagaran en un lapso no mayor a 15 días naturales a partir de la fecha de cumplimiento.

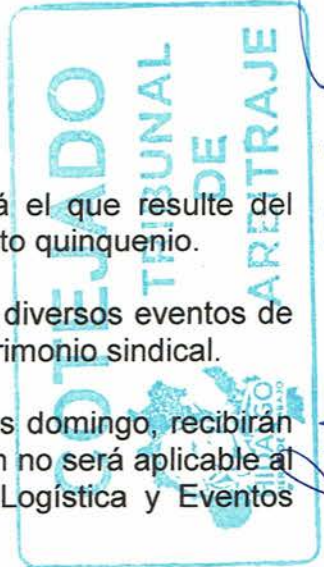
b) Quienes accedan a la jubilación voluntaria, recibirán una gratificación económica correspondiente al tanto por ciento del sueldo último, en relación con los años de servicio, conforme a la siguiente tabla, considerando que el 100% es el monto establecido en el inciso a) de este artículo:

15 años de servicio	50%
16 años de servicio	50.5%
17 años de servicio	51%
18 años de servicio	52%
19 años de servicio	53%
20 años de servicio	54%
21 años de servicio	55%
22 años de servicio	60%
23 años de servicio	65%
24 años de servicio	70%
25 años de servicio	75%
26 años de servicio	80%
27 años de servicio	85%
28 años de servicio	90%
29 años de servicio	95%
30 años de servicio	100%

c) Para efectos de cálculo diario de salario se considerará el que resulte del promedio del total mensual incluidas las prestaciones, así como el sexto quinquenio.

14).- La Presidencia Municipal otorgará al Sindicato, la concesión de diversos eventos de carácter social, cultural y deportivo para conformar y acrecentar el patrimonio sindical.

15).- Los trabajadores que por necesidad del servicio laboren los días domingo, recibirán el 25 % de su salario por concepto de prima dominical; esta prestación no será aplicable al personal de confianza ni al personal adscrito a las Dirección de Logística y Eventos Especiales.



Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin.

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom center.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

16).- Los trabajadores tendrán derecho al pago de primas vacacionales equivalente al 30% cada una.

17).- La Presidencia Municipal; otorgará al organismo sindical la cantidad de \$ 12,500.00 (Doce mil quinientos pesos 00/100 M.N.), para ser distribuidos a los hijos de los trabajadores el día de reyes y otro tanto similar el día del niño.

18).- La Presidencia Municipal proporcionará al sindicato la cantidad de \$ 12,500.00 (Doce mil quinientos pesos 00/100 M.N.) para la celebración del día de la madre y otro tanto para el día del padre.

19).- La Presidencia Municipal ofrecerá una comida en el Aniversario del Sindicato a los Trabajadores Sindicalizados.

20).- La Presidencia Municipal otorgará al trabajador independientemente de los incrementos salariales, el pago de quinquenios. Por cada cinco años de servicios efectivos prestados y hasta llegar a 30 años de antigüedad. Cada quinquenio será equivalente a la cantidad de \$ 680.00 (Seiscientos ochenta pesos 00/100 M.N.). Los trabajadores tendrán derecho de esta prestación de forma mensual como complemento al salario.

21).- La Presidencia Municipal otorgará facilidades a los trabajadores sindicalizados de acuerdo con su capacidad económica para la obtención de terrenos y vivienda con lo que conjuntamente con el sindicato analizará la forma de obtención.

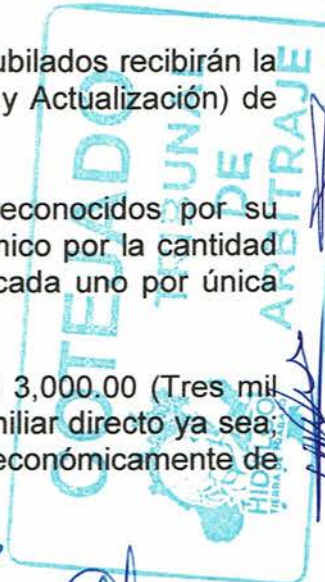
22).- La Presidencia Municipal otorgará la cantidad la cantidad de \$ 1,000.00 (Mil pesos 00/100 M.N) anualmente en el mes de enero, por concepto de Caja de Ahorro, para la integración de préstamos.

23).- La Presidencia Municipal tendrá a disposición del personal un médico general dentro de las instalaciones de trabajo, con medicamentos y materiales de curación disponibles para la atención inmediata de cualquier caso o causa que afecte a los trabajadores durante el ejercicio de sus labores.

24).- Los deudos de los trabajadores sindicalizados, así como de los jubilados recibirán la cantidad económica equivalente a 205.55 UMA's (Unidad de Medida y Actualización) de forma inmediata para gastos funerarios.

25).- La Presidencia otorgará a 5 (cinco) trabajadores que sean reconocidos por su antigüedad en el evento de aniversario del Sindicato, un bono económico por la cantidad de \$ 2,000.00 (Dos mil pesos 00/100 M.N.), y un reconocimiento a cada uno por única ocasión.

26).- La Presidencia Municipal otorgará al trabajador la cantidad de \$ 3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N), como apoyo en caso de fallecimiento de algún familiar directo ya sea: papá, mamá, esposo (a), cónyuge, hijos, o que el familiar dependiera económicamente de él y estará sujeto a un solo apoyo por ejercicio fiscal.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

27).- El Sindicato dispondrá de una plaza de secretaria y que será cubierta por un miembro del mismo.

28).- La Presidencia Municipal otorgara servicio oftalmológico o dental cuando los trabajadores requieran lentes graduados, lentes de contacto o servicio dental y lo soliciten por conducto del sindicato, la Presidencia Municipal les proporcionara \$1,000.00 (Mil pesos 00/100 M.N.), para este fin, pero solo previa prescripción médica de un profesionista o institución facultada para ello, haciendo extensivo este beneficio al personal jubilado.

29).- Los trabajadores tendrán derecho a recibir un bono equivalente a lo retenido por concepto de impuesto sobre la renta (ISR) del aguinaldo del ejercicio fiscal inmediato anterior bajo las siguientes condiciones:

- 1.- Siempre y cuando el Municipio sea susceptible de la participación como lo establece el Artículo 3B de la Ley de Coordinación Fiscal.
- 2.- Se entregará a los trabajadores a los 15 días naturales después de haber recibido dicha participación.

CAPÍTULO NOVENO DE LOS PERMISOS, LICENCIAS Y SU PROCEDIMIENTO PERMISOS.

ARTÍCULO 54.- La Presidencia concederá a sus trabajadores los permisos con goce de sueldo para faltar a sus labores, mediante solicitud por escrito dirigida a su Jefe inmediato, con copia al organismo sindical.

ARTÍCULO 55.- Las madres trabajadoras disfrutaran de una licencia de 3 meses de descanso con motivo de parto; este periodo lo disfrutaran de la siguiente manera: un mes antes de la fecha probable del alumbramiento y dos meses después del parto, en el caso de que el hijo haya nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención medica hospitalaria, el descanso se ampliara hasta 15 días adicionales posterior al parto, para otorgar la licencia la madre trabajadora deberá presentar la documentación comprobatoria correspondiente ante el Director de Recursos Humanos, de conformidad a lo establecido en el artículo 17 párrafo segundo de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.

Durante el periodo de seis meses de lactancia, la madre trabajadora tendrá derecho de dos descansos diarios de 30 minutos por día, de media cada hora uno para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en un lugar higiénico que designe la institución o dependencia, por un lapso de ocho meses a partir de su reincorporación al trabajo, siempre que la leche materna sea un alimento exclusivo, mismo que se podrá prorrogar hasta un año a petición de la madre, de conformidad a lo establecido en el artículo 17 párrafo Quinto de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

Durante el periodo del embarazo y lactancia la madre trabajadora no podrá realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables que signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación, como levantar, empujar o tirar grandes pesos, estar de pie durante largo tiempo o actividades que puedan alterar su estado psíquico y nervioso, de conformidad a lo establecido en el artículo 17 párrafo Cuarto de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.

M.A.

Las servidoras y los servidores públicos gozaran de un día hábil al año con goce integro de sueldo a fin de someterse a la realización de exámenes médicos de prevención de cualquier tipo de cáncer. Para justificar este permiso, deberán presentar el certificado médico correspondiente, expedido por una institución de salud pública o privada, de conformidad a lo establecido en el artículo 17 párrafo Sexto de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.

ARTICULO 56.- El padre trabajador gozará de una licencia por paternidad, se otorgará por dos semanas antes del parto y seis semanas después del nacimiento de la hija o hijo; al efecto deberá presentar ante la Dirección de Recursos Humanos la documentación comprobatoria del alumbramiento donde se acredite como padre del recién nacido. Esta licencia de paternidad será en todo momento intransferible e irrenunciable, de conformidad a lo establecido en el artículo 17 Quater de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.

Las servidoras y los servidores públicos que adopten individualmente o en pareja, gozarán de seis semanas de licencia, debiendo presentar la documentación que acredite la adopción, de conformidad a lo establecido en el artículo 17 Sexies de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.

ARTÍCULO 57.- La madre trabajadora y la esposa del trabajador recibirán la atención médica Ginecológica, Hospitalaria y de medicamentos que necesiten para la atención del alumbramiento, recibiendo la atención que las partes convengan. Igualmente tendrán derecho a recibir la canastilla de maternidad que será equivalente a 22 días de salario íntegro.

ARTÍCULO 58.- Por revisión contractual o salarial al personal sindical que asista a estas platicas por el tiempo que estas duren.

LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO

ARTÍCULO 59.- Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

- 1.- Para el desempeño de cargos de elección popular y comisiones oficiales.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

2.- Para la atención de asuntos personales de la siguiente manera:

- a). - De 1 a 5 años de servicio, 90 días naturales anuales.
- b). - De 5 a 10 años de servicio, 120 días naturales anuales.
- c). - De 10 años de servicio en adelante, 180 días anuales.

El trabajador disfrutara de este beneficio en función de su antigüedad debiendo transcurrir un periodo mínimo de 12 meses contando a partir del día siguiente a aquel en que culmino la licencia anterior, para que pueda solicitar nueva licencia.

LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO

ARTÍCULO 60.- La Presidencia otorgara a los trabajadores las siguientes licencias con goce de sueldo:

1).- En caso de fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre y concubina se le concederán diez días hábiles, de conformidad a lo establecido en el artículo 17 Octies de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo; y en el caso de hermanos se le concederán tres días hábiles, debiendo justificar este hecho con los documentos correspondientes.

2).- En caso de contraer matrimonio civil se concederá un permiso de 5 días hábiles contados a partir de la fecha de celebración del matrimonio, debiendo demostrar este hecho con el documento correspondiente.

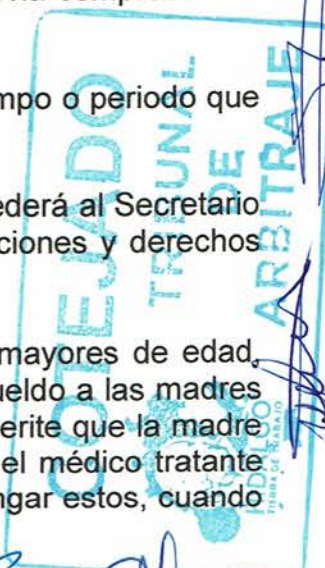
3).- En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo durante todo el tiempo que dure su incapacidad, debiéndose acreditar este hecho con las pruebas documentales medicas idóneas.

4).- En caso de enfermedad general o accidente que no sea de trabajo que impida al trabajador acudir a sus labores, esta no podrá ser mayor a seis meses con derecho a prorroga por el mismo tiempo cuando la enfermedad así lo amerite, previa comprobación con los documentos médicos idóneos.

5).- Para asistir a los cursos de capacitación sindical o laboral por el tiempo o periodo que duren estos, previa solicitud por escrito canalizada por el sindicato.

6).- Para atención de asuntos gremiales la Presidencia Municipal, concederá al Secretario General del sindicato, licencia con goce de sueldo y todas sus prestaciones y derechos hasta el término de su gestión.

7).- Para cuidados maternos tratándose de hijos menores de edad y mayores de edad, pero dependientes de la madre, se otorgará un permiso con goce de sueldo a las madres trabajadoras, cuando estos requieran cuidados por enfermedad que amerite que la madre sindicalizada deba ausentarse de sus labores, para lo cual basta que el médico tratante certifique la gravedad del caso y los días de cuidado, pudiéndose prolongar estos, cuando el caso lo amerite.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

Los permisos y licencias con goce de sueldo que se concedan a los trabajadores no se contarán como faltas, ni afectarán sus vacaciones y prestaciones a que tengan derecho. Los trabajadores que gocen de licencias sindicales no son sujetos de rescisión de contrato durante el tiempo que duren en su cargo.

LICENCIAS SINDICALES

ARTÍCULO 61.- Los trabajadores sindicalizados que sean propuestos para cubrir plazas de confianza deberán contar con la autorización del sindicato, por medio de la licencia sindical, antes de entrar en funciones, si estos trabajadores son objeto de promoción a diversos puestos de confianza deberán solicitar y obtener nueva licencia sindical cada que esto suceda, para que al cesar la promoción puedan reintegrarse a su plaza de trabajador sindicalizado.

Los trabajadores sindicalizados no ocuparán los puestos, de confianza a que, fueron promovidos cuando exista objeción del organismo sindical en cuyo caso el trabajador podrá renunciar a su empleo como trabajador sindicalizado.

ARTÍCULO 62.- Los permisos y licencias siempre se concederán con autorización de jefe inmediato del trabajador y del Director de Recursos Humanos las que no interrumpirán la antigüedad de los trabajadores en los términos del Artículo 39 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipal, así como de Organismo Descentralizados vigente en el Estado de Hidalgo.

ARTÍCULO 63.- Los permisos y licencias otorgadas al personal sindicalizado por gestión del Comité Ejecutivo, no interrumpirán la antigüedad generada por los trabajadores.

PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD DE PERMISOS Y LICENCIAS.

ARTÍCULO 64.- Las partes se sujetarán al siguiente procedimiento en la solicitud y otorgamiento de permisos y licencias:

Cuando los permisos y licencias sean gestionados por conducto del organismo sindical se realizará lo siguiente:

- a). - Las solicitudes de permiso deberán presentarse por lo menos dos días hábiles antes del día en que comenzara el permiso.
- b). - En lo que se refiere a las licencias, la solicitud deberá presentarse tres días hábiles antes, excepto cuando sea por razones de fuerza mayor que así lo amerite, el Director de Recursos Humanos la autorizará inmediatamente de acuerdo a la necesidad de esta.
- c). - Los permisos y las Licencias que se concedan a los trabajadores no se contarán como faltas, ni afectarán sus vacaciones ni prestaciones a que tengan derecho.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

CAPÍTULO DÉCIMO
DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN, PERMUTAS Y TRASLADOS

ARTÍCULO 65.- Se entiende por cambio de adscripción, la remoción que se hace del trabajador a oficina, unidad o centro distinto de aquel donde prestaba sus servicios.

Ningún trabajador que sea cambiado de adscripción podrá ser obligado a desarrollar funciones diferentes a las que venia realizando y no puede ser objeto de cambios en sus condiciones de salario, antigüedad, jornada de trabajo y categoría.

ARTÍCULO 66.- Los cambios de adscripción podrán ser:

- 1).- Facultad del Ayuntamiento previo anuncio al trabajador y notificación al organismo sindical.
- 2).- A petición de trabajador dando vista al organismo sindical.

ARTÍCULO 67.- Los cambios de adscripción que sean facultad del ayuntamiento se realizaran en los siguientes casos:

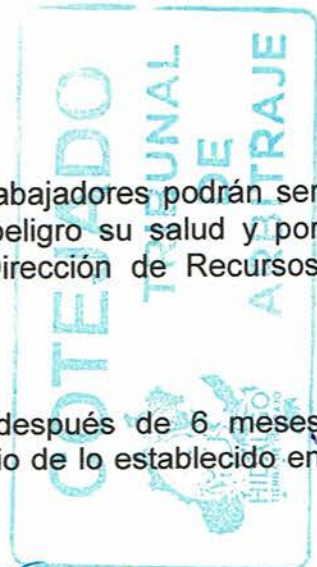
- a). - Por reorganización o necesidades del servicio;
- b). - Por desaparición del centro o unidad de trabajo;
- c). - Por asenso del trabajador.

Los cambios de adscripción a solicitud del trabajador podrán ser:

- a). - Por estar en peligro la salud del trabajador
- b). - Por enfermedad del trabajador, y
- c). - Por otras causas justificadas.

ARTÍCULO 68.- Los cambios de adscripción solicitados por los trabajadores podrán ser solicitados por permuta con algún otro trabajador por estar en peligro su salud y por enfermedad; al efecto deberán presentar su solicitud ante la Dirección de Recursos Humanos por escrito para su autorización precedente.

ARTÍCULO 69.- Los trabajadores de base serán inamovibles después de 6 meses ininterrumpidos sin nota desfavorable en su expediente, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68 de las presentes Condiciones Generales de trabajo.



Handwritten signature and initials in blue ink at the top right.

Handwritten signature and initials in blue ink on the right side.

Handwritten signature in blue ink at the bottom left.

Handwritten signature and initials in blue ink at the bottom right.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

**CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO
DE LAS PROMOCIONES**

ARTÍCULO 70.- Las partes convienen en establecer el siguiente procedimiento de promociones para los trabajadores sindicalizados al servicio del H. Ayuntamiento:

a). - DEFINICIONES DE VACANTE:

1.- VACANTE EVENTUAL: Se crea por un periodo de 30 días naturales, por ausencias, incapacidades o movimientos temporales de trabajadores o por necesidades del H. Ayuntamiento.

2.- VACANTE TEMPORAL: Surge por una obra determinada o tiempo determinado que la Presidencia tenga que cubrir.

3.- VACANTE DEFINITIVA: Es aquella que por tiempo indeterminado la Presidencia tiene la necesidad de cubrir, debido a que se dio de baja al personal que la ocupaba o por aumento en las necesidades del servicio.

b). - CONOCIMIENTO DE VACANTES. - Cuando la Presidencia vaya a cubrir una vacante temporal o definitiva avisara oportunamente al organismo sindical especificando:

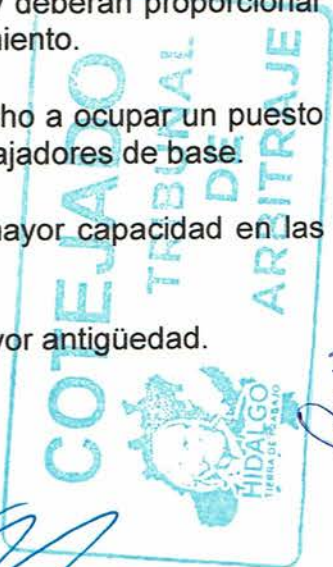
- 1.- Tipo de vacante
- 2.- Categoría de vacante
- 3.- Lugar donde se encuentre la vacante
- 4.- Sexo, estudios y experiencia requerida
- 5.- Fecha en que se debe cubrir la vacante
- 6.- Registro de aspirantes

Todos los aspirantes miembros del organismo sindical al ocupar una vacante, deberán manifestar su intención de ser considerados para esta promoción y deberán proporcionar la información que les sea requerida para cumplir con este procedimiento.

c). - ESCALAFÓN. - Los trabajadores sindicalizados tendrán, derecho a ocupar un puesto de mayor categoría siempre y cuando no pierdan su calidad de trabajadores de base.

d). - CAPACIDAD. - Se dará preferencia a los trabajadores con mayor capacidad en las pruebas que les practiquen.

e). - ANTIGÜEDAD. - Se dará preferencia a los trabajadores de mayor antigüedad.



Mda.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y MEDIDAS PREVENTIVAS

ARTÍCULO 71.- Se entiende por riesgos de trabajo, los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo del desempeño de su trabajo.

ARTÍCULO 72.- Cuando se origine algún accidente o enfermedad profesional del trabajador, se observarán las siguientes disposiciones:

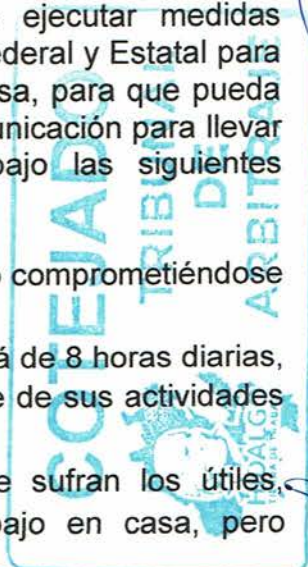
1).- Cuando se trate de enfermedad o accidente profesional, el Ayuntamiento estará obligado a pagar al trabajador su salario íntegro durante todo el tiempo que dure la incapacidad. Así también proporcionará por conducto a quien éste designe los medicamentos que sean necesarios para su tratamiento, teniendo el trabajador derecho a recibir atención médica, quirúrgica y hospitalaria en el Hospital General, IMSS, ISSSTE o institución que las partes acuerden. El Municipio se compromete a realizar las gestiones necesarias para la inscripción de los trabajadores al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado estando sujetos a la disponibilidad de estos Organismos.

2).- Cuando la enfermedad o el accidente profesional originen una incapacidad permanente, total o parcial, el Municipio está obligado a conceder al trabajador una pensión, cuyo monto se calculará con base en el último salario percibido por el trabajador en los términos de la Ley de Préstamos, Compensaciones por Retiros y Jubilaciones del Gobierno del Estado de Hidalgo.

3).- Cuando la enfermedad o accidente profesional originen la muerte del trabajador la Presidencia Municipal esta obligado a pagar a la o el cónyuge o concubino, o falta de estos a las personas que dependían económicamente del trabajador una pensión, la que se calculara en los términos de la Ley de Prestamos, Compensaciones por Retiro y Jubilaciones del Gobierno del Estado de Hidalgo.

4).- Cuando por cuestiones de pandemias, el Municipio deberá ejecutar medidas preventivas, de conformidad a lo que estipule la autoridad de Salud Federal y Estatal para lo cual otorgará a el trabajador vulnerable la opción del trabajo en casa, para que pueda desarrollar su trabajo, utilizando las tecnologías de información y comunicación para llevar a cabo las actividades laborales que le son encomendadas, bajo las siguientes condiciones:

- a) Las actividades a realizar serán de acuerdo con el puesto de trabajo comprometiéndose al resguardo.
- b) El trabajo será de lunes a viernes, la jornada máxima de trabajo será de 8 horas diarias, obligándose a entregar cada semana un informe detallado del avance de sus actividades que haya acordado son su titular.
- c) El trabajador no será responsable por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo durante la estadía del trabajo en casa, pero procurando su cuidado, dando el uso debido a los mismos.



Mela
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

- d) El titular deberá respetar los horarios y días reservados para el descanso y la vida personal de los trabajadores.
- e) El titular no deberá computar los días laborados en el domicilio como periodo vacacional, siempre y cuando haya acreditado actividades diarias.

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO DE LOS ESTÍMULOS

ARTÍCULO 73.- Se entiende por estímulo la prestación económica que brinda la Presidencia a los trabajadores, la cual no forma parte del salario integrado pues es una prestación esporádica con la que se reconoce al trabajador su dedicación al trabajo.

ARTÍCULO 74.- Los trabajadores tendrán derecho al estímulo; previamente acreditado por Recursos Humanos cuando cumplan los requisitos siguientes:

- 1).- Que durante los días laborables que correspondan el trabajador haya checado su asistencia exactamente a las 8:30 a.m. o antes.
- 2).- Que no haya dejado de asistir a laborar ningún día durante el tiempo que corresponda para el disfrute de esta prestación y no se tomara en cuenta para el goce de esta prestación las incapacidades.
- 3) En caso de ser comisionado por su jefe inmediato fuera del recinto se les tomara en cuenta la puntualidad del día.

ARTÍCULO 75.- Esta prestación se pagará cuando proceda por mes calendario y ascenderá a la cantidad de \$175.00 (Ciento setenta y cinco pesos 00/100 M. N.).

CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO DE LAS OBLIGACIONES DEL AYUNTAMIENTO

ARTÍCULO 76.- RECONOCIMIENTO DE LA ANTIGÜEDAD. La Presidencia Municipal reconoce para los efectos presentes y futuros de la aplicación de estas condiciones de trabajo y demás ordenamientos legales aplicables a las relaciones laborales entre las partes, la antigüedad de los trabajadores sindicalizados a su servicio, a partir de la fecha en que ingresaron a prestar sus servicios al H. Ayuntamiento.

ARTÍCULO 77.- El Municipio otorgara a través del organismo sindical anualmente en el mes de septiembre, una constancia en la cual se estipulará la antigüedad y categoría del trabajador, ante el incumplimiento de esta obligación la Presidencia aceptará la antigüedad que acredite el trabajador con los documentos expedidos por el sindicato siempre y cuando estos últimos se demuestre que son auténticos y reúnan los requisitos según su naturaleza.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

ARTÍCULO 78.- La Presidencia Municipal y el Sindicato elaborarán y sancionarán conjuntamente los convenios laborales que sean necesarios para la aplicación de las presentes condiciones laborales de trabajo, así como cualquier petición o solución de asuntos laborales ya sean individuales o colectivos, los cuales deberán tener la autorización expresa de los interesados, de los representantes sindicales y del Gobierno Municipal, todo convenio que no las contenga será inexistente.

ARTÍCULO 79.- La Presidencia enviará al organismo sindical copia de todos los nombramientos y/o contratos que expida a favor de los trabajadores en los términos antes establecidos.

ARTÍCULO 80.- La Presidencia Municipal se obliga a efectuar las deducciones al personal sindicalizado por concepto de cuotas sindicales cuando se lo solicite el organismo sindical.

ARTÍCULO 81.- La Presidencia Municipal contestará por escrito en un plazo de cinco días hábiles todas las comunicaciones que reciba del organismo sindical.

ARTÍCULO 82.- La Presidencia Municipal otorgará facilidades de horario a los trabajadores sindicalizados que se encuentren estudiando en algún plantel del sistema educativo nacional y lo soliciten por medio del organismo sindical.

ARTÍCULO 83.- El Presidente Municipal vigilará que los directores, jefes de departamento, jefes de oficina, supervisores y personal de confianza se dirijan con respeto y equidad hacia los trabajadores. En caso de existir malos tratos, injurias o alguna forma de violencia contra los trabajadores, se dará aviso al Presidente Municipal por medio del organismo sindical, a fin de que éste realice las investigaciones necesarias y en caso procedente se aplique la sanción que corresponda.

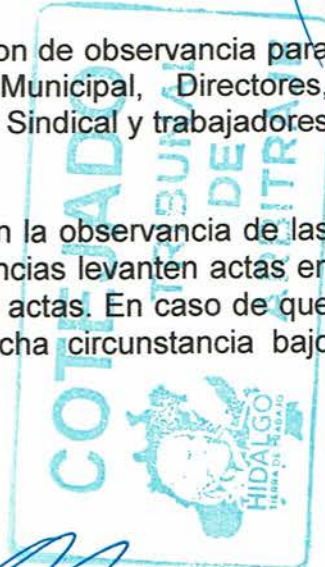
CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 84.- Las presentes condiciones generales de trabajo son de observancia para el Presidente Municipal, Secretarios Generales, Contralor Municipal, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Sindicato, Comité Ejecutivo Sindical y trabajadores de base al servicio de la Presidencia Municipal.

ARTÍCULO 85.- El incumplimiento por parte de los trabajadores en la observancia de las presentes condiciones da lugar a que los titulares de las dependencias levanten actas en presencia de dos testigos expresando los motivos y causas de las actas. En caso de que el trabajador se niegue a intervenir en el acta, se asentará dicha circunstancia bajo responsabilidad de los funcionarios, salvo prueben lo contrario.

Las sanciones que se podrán aplicar a los trabajadores serán:

- 1) Amonestación administrativa;



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten initials]

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

- 2) Suspensión sin goce de sueldo por el término de tres días laborales.
- 3) En caso de ser necesario el cese de algún trabajador, el Gobierno Municipal tendrá derecho a acudir ante el Tribunal de Arbitraje del Estado de Hidalgo, en los términos señalados por la Ley de la materia.

ARTÍCULO 86.- Ante el incumplimiento de las presentes condiciones generales de trabajo por parte de la Presidencia Municipal, el trabajador tendrá derecho a comparecer ante la Autoridad laboral competente para ejercitar sus acciones y se le declare el cumplimiento de sus derechos, para que la ejecución del laudo obligue a la Presidencia a cumplirlos.

**CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO
DE LOS COMODATOS Y DONACIONES DE LA PRESIDENCIA**

ARTÍCULO 87.- La Presidencia dará en comodato al Sindicato para mejor atención a los trabajadores sindicalizados lo siguiente:

- 1) En comodato un local para la instalación de oficinas, mobiliario y equipo de oficina.
- 2) Donará papelería, material de oficina y autorización para la expedición de fotocopias que este requiera y vales para gasolina, así como bienes muebles e inmuebles para uso exclusivo del organismo sindical.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

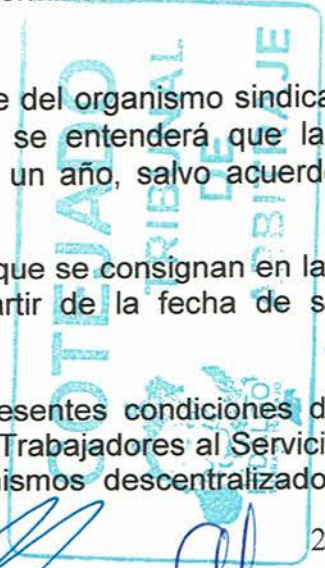
ARTÍCULO PRIMERO. - La vigencia de las presentes condiciones generales trabajo comenzarán a partir de la fecha en que sean depositadas por las partes ante la autoridad laboral competente y no tendrán efectos retroactivos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - La duración de las presentes condiciones generales de trabajo son por tiempo indefinido y para efectos de revisión se fija como términos el 10 marzo de cada año.

ARTÍCULO TERCERO. - La petición de revisión se hará por parte del organismo sindical con una anticipación de sesenta días en caso de no hacerlo se entenderá que las presentes condiciones laborales de trabajo son prorrogadas por un año, salvo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO CUARTO. - El goce de las prestaciones económicas que se consignan en las presentes condiciones generales de trabajo, comenzarán a partir de la fecha de su vigencia y no se deberán aplicar retroactivamente.

ARTÍCULO QUINTO. - Las disposiciones contenidas en las presentes condiciones de trabajo no serán aplicables en cuanto se opongan a la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipal, así como de los Organismos descentralizados



[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin]

[Handwritten mark at the bottom left]

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

vigente en el Estado de Hidalgo, así como también a la Ley de Prestaciones, Compensaciones por Retiro y Jubilaciones del Gobierno del Estado de Hidalgo y demás disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO SEXTO. - En caso de existir algún conflicto laboral entre las partes que celebran las presentes condiciones generales se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatales y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados vigente en el Estado de Hidalgo y demás disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO SÉPTIMO. - En base a lo que establece la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatales y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados vigente en el Estado de Hidalgo, estas condiciones se aplicarán respetando todos los derechos adquiridos por los trabajadores con motivo de sus relaciones laborales con el Ayuntamiento.

ARTÍCULO OCTAVO. - La Presidencia Municipal se compromete a realizar el catalogo de puestos y tabuladores de salarios necesarios para la complementación de estas Condiciones Generales de Trabajo.

ARTÍCULO NOVENO. - Las presentes modificaciones al Art. 53 numeral 12 y 20 y la modificación del Art. 53 numeral 13 inciso b surtirá efecto a partir del primer día hábil del mes de enero del 2023.

ARTICULO DECIMO. - Por cuanto hace al inciso 29 del Artículo 53, se reconoce que dicha prestación se ha venido proporcionando anualmente por lo que se considera con efecto retroactivo en beneficio del trabajador y por única ocasión en el periodo del año 2021 se otorgó la cantidad de \$1,079.00 (mil setenta y nueve pesos 00/100M.N), los ejercicios posteriores se realizará el pago completo de la retención.

ARTICULO DECIMO PRIMERO. - Las presentes Condiciones Generales son las que rigen a la fecha por lo que todo documento y/o acuerdo celebrado con anterioridad a las presentes es nulo y queda sin efecto, por ser parte integrante de este documento y con las que se generaron las Condiciones Generales actuales.

EL PRESENTE DOCUMENTO SE EXPIDE EN EL PALACIO MUNICIPAL DE TULANCINGO DE BRAVO, HIDALGO; POR ACUERDO EJECUTIVO MUNICIPAL Y CON REFRENDO DEL SECRETARIO GENERAL MUNICIPAL EN LA CIUDAD DE TULANCINGO DE BRAVO HIDALGO A LOS SIETE DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2022 Y PARA DEBIDA CONSTANCIA PLASMAN SU FIRMA AL PIE DEL PRESENTE Y AL MARGEN DE TODAS LAS FOJAS QUE INTEGRAN LAS PRESENTES CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

POR EL MUNICIPIO DE TULANCINGO DE BRAVO, HIDALGO


L.A.E. CESAREO JORGE MARQUEZ ALVARADO
PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL

LIC. JOSE ANTONIO LIRA HERNANDEZ
SECRETARIO GENERAL MUNICIPAL



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.B.H

POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE TULANCINGO DE BRAVO, HIDALGO.




[Signature]
LIC. JENY IVEY BELTRAN
 SECRETARIO GENERAL




[Signature]
JUANA MARÍA MORGADO ARRIETA
 SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN



SECRETARÍA GENERAL
LIC. ELSA MARILU FRANCO GUARNEROS
 SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS



SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN
LIC. ANGELICA CASTILLO SANTOS
 SECRETARIO DE FINANZAS



SECRETARÍA DE TRABAJO Y CONFLICTOS
C. ANABEL HERNANDEZ RAMIREZ
 SECRETARIO DE ACTAS



SECRETARÍA DE ACTAS

COMISION DE HONOR Y JUSTICIA

[Signature]
PROFNAL. TEC. SANDRA LILIA PAZARAN GIL
 PRESIDENTA DE LA COMISIÓN

[Signature]
LIC. EDGAR AVILA LIRA
 SECRETARIO DE LA COMISION

[Signature]
L.A.E. ILIANA LOPEZ LEON
 VOCAL A DE LA COMISIÓN



COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA
LIC. ARACELY CRUZ HERNÁNDEZ
 VOCAL B DE LA COMISIÓN



Las firmas que obran en esta hoja pertenecen a LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO celebradas entre SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE TULANCINGO DE BRAVO HIDALGO y el MUNICIPIO DE TULANCINGO DE BRAVO HIDALGO, el día 7 de noviembre de 2022.

EL LICENCIADO LUIS ALEXIS ISLAS SÁNCHEZ SECRETARIO DE ACUERDOS DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE EN EL ESTADO DE HIDALGO, CERTIFICA Y DA FE QUE LAS PRESENTES COPIAS FOTOSTÁTICAS CONSTAN DE **TREINTA Y UN** FOJAS ÚTILES TAMAÑO CARTA, ESCRITAS POR UNA SOLA DE SUS CARAS, COINCIDEN FIELMENTE CON SUS ORIGINALES QUE OBRAN EN EL EXPEDIENTE NÚMERO **028/2022** RELATIVO A LA **SOLICITUD DE REGISTRO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE TULANCINGO DE BRAVO, HIDALGO** EL CUAL SE TUVO A LA VISTA PARA EL COTEJO RESPECTIVO, MISMO QUE RESULTO POSITIVO.- SE EXTIENDE LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN LA CIUDAD DE PACHUCA DE SOTO, HIDALGO, A CATORCE DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTIDÓS.- DOY FE.-

