

**CONDICIONES GENERALES
DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE
TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE
MINERAL DE LA REFORMA,
HIDALGO.
2020-2024**





**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
PERIODO
2020 – 2024**



ÍNDICE

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES.....	2
CAPÍTULO SEGUNDO DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN.....	3
CAPÍTULO TERCERO DE LOS NOMBRAMIENTOS.....	4
CAPÍTULO CUARTO SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO.....	6
CAPÍTULO QUINTO DEL SALARIO.....	8
CAPÍTULO SEXTO DE LA JORNADA DE TRABAJO Y EL CONTROL DE ASISTENCIA.....	10
CAPÍTULO SÉPTIMO DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.....	11
CAPÍTULO OCTAVO DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN, PERMUTAS Y TRASLADOS.....	15
CAPÍTULO NOVENO DE LAS OBLIGACIONES DEL TITULAR	16
CAPÍTULO DÉCIMO DE LAS PROMOCIONES Y DEL ESCALAFÓN.....	17
CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO DE LA DENSIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO.....	17
CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y MEDIDAS PREVENTIVAS.....	17
CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO DE LAS PRESTACIONES.....	18
CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO DE LOS PREMIOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS.....	21
CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO DE LAS SANCIONES.....	22
TRANSITORIOS.....	23



**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
PERIODO
2020 – 2024**

**CAPÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, se fijan con fundamento en el artículo 78 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 tienen por objeto determinar las bases y criterios, a las que se sujetarán el H. Ayuntamiento Constitucional de Mineral de la Reforma, Hidalgo, representado por su titular y los trabajadores de base sindicalizados que integran el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Mineral de la Reforma, Hidalgo, representado por su Comité Ejecutivo.

Artículo 2.- Para la aplicación e interpretación de este ordenamiento se establecen las siguientes definiciones:

I.- Ley: Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.

II.- Titular: El Presidente Municipal de Mineral de la Reforma, Hidalgo.

III.- Dependencia: H. Ayuntamiento de Mineral de la Reforma, Hidalgo.

IV.- Condiciones: Las Condiciones Generales de Trabajo del H. Ayuntamiento de Mineral de la Reforma, Hidalgo.

V.- Sindicato: La asociación de los trabajadores de base del Ayuntamiento, debidamente registrada, denominada Sindicato único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Mineral de la Reforma, Hidalgo.

VI.- Adscripción: La oficina, dirección, departamento y en general las dependencias de la Presidencia Municipal, dentro de la cual, los titulares delimitan la función del trabajador.

VII.- Comisión mixta de escalafón: Organismo creado en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 49 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.

VIII.- Reglamento de escalafón: Ordenamiento que señala los requisitos y condiciones para que los trabajadores de base obtengan un ascenso.

IX.- Antigüedad: El número de días trabajados desde el primero de sus servicios con el pago de sueldos en cualquiera de las dependencias de la Presidencia Municipal, hasta el día en que se haga su cómputo.

X.- Ascenso: La promoción de un trabajador, a un puesto de categoría superior al que desempeñó y que estando a prueba por un periodo de sesenta días hábiles sin objeción por parte del Ayuntamiento, automáticamente se dará por aceptado.

XI.- Permuta: El cambio de plaza, funciones y adscripción entre dos trabajadores de base de la misma categoría y en áreas afines.

XII.- Plaza de última categoría: Las ocupadas por los trabajadores de base en el último puesto del escalafón.

XIII.- Los trabajadores: Todos aquéllos empleados de base y sindicalizados.

XIV.- Trabajadores de confianza: Son aquéllos a que se refiere el artículo 3 fracción V de la Ley, que además no podrán ser sindicalizados.

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
PERIODO
2020 – 2024**

XV.- Trabajadores de base: Los que tengan nombramiento de base en términos del artículo 3 párrafo último de la Ley.

Artículo 3.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, iniciarán su vigencia, una vez que hayan sido depositadas ante el Tribunal de Arbitraje del Estado de Hidalgo y serán revisadas al inicio de cada cambio de Administración.

Artículo 4.- Las presentes Condiciones, son aplicables a los trabajadores miembros del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Mineral de la Reforma, Hidalgo y de ninguna manera serán aplicables a los trabajadores de confianza.

Artículo 5.- El titular reconoce al Sindicato, como la Organización a la que le corresponde el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus afiliados.

Artículo 6.- De conformidad con los artículos 2 fracción V y 78 de la Ley, las presentes Condiciones, se fijarán por el titular del Ayuntamiento de Mineral de la Reforma, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

Artículo 7.- El Ayuntamiento y el Sindicato podrán celebrar los convenios laborales que sean estrictamente necesarios, con motivo de la aplicación de las presentes Condiciones, en el entendido que serán nulos aquéllos que se realicen sin la intervención de ambas partes.

Artículo 8.- El Sindicato acreditará por escrito y en cada caso ante la dependencia, a sus representantes legales, que deberán estar debidamente registrados ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, conforme a la Ley.

Artículo 9.- El Comité del Sindicato acreditará su personalidad ante el titular con su Toma de Nota expedida por el Tribunal y compete exclusivamente a los representantes sindicales acreditados, para tratar los asuntos de los trabajadores sindicalizados.

**CAPÍTULO SEGUNDO
REQUISITOS DE ADMISIÓN**

Artículo 10.- Son requisitos de admisión para todo el personal:

I.- Presentar solicitud de ingreso;

II.- Ser mayor de 16 años;

III.- Ser de nacionalidad mexicana;

IV.- Tener la escolaridad que requiere el puesto, siendo como mínimo la educación primaria;

V.- Presentar la documentación que acredite los estudios necesarios para el puesto que solicita;

VI.- No haber sido dado de baja por alguna causa a las que se refiere el artículo 40 de la Ley;

VII.- No tener antecedentes penales;

VIII.- Presentar y aprobar los exámenes psicométricos y los de aptitud que sean requeridos;

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
PERIODO
2020 – 2024**



IX.- Someterse a los exámenes médicos ordenados por el titular, que acrediten que el aspirante se encuentra en aptitud para el desempeño del puesto solicitado; y

X.- Ser aprobado por la Asamblea de la Organización Sindical; y

XI.- Los demás que resulten necesarios, según la actividad a desarrollar.

El titular reconoce que el único con facultades para poder negar o aceptar el ingreso de trabajadores al Sindicato, es la Asamblea legalmente constituida del mismo y se compromete a reconocer a los trabajadores que sean aceptados en tiempo y forma, siempre y cuando cumplan con lo estipulado por la Asamblea General del Sindicato.

Artículo 11.- Los trabajadores con una especialidad manual, cumplirán con los requisitos generales para acreditar que tienen los conocimientos y la práctica necesaria para desempeñar el puesto al que aspire y presentar la constancia de estudios respectiva.

Artículo 12.- Los profesionales, además de los requisitos generales, deberán presentar cédula o registro profesional que acredite su especialidad, en los casos que sea necesario.

**CAPÍTULO TERCERO
NOMBRAMIENTOS**

Artículo 13.- Los trabajadores sindicalizados prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el titular o funcionario facultado para ello.

Artículo 14.- El titular o funcionario facultado para ello, se obliga a expedir a los trabajadores sindicalizados su nombramiento e incluirlos en la nómina correspondiente, por lo cual no se admitirá el ingreso de personas con el carácter de meritorias.

Artículo 15.- Los nombramientos conforme al artículo 9º de la Ley, deberán contener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio:

II.- Los servicios que deban prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible;

III.- El carácter del nombramiento, según sea: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.

IV.- La duración de la jornada de trabajo;

V.- El sueldo y las demás prestaciones que deberá percibir el trabajador; y

VI.- El lugar en que prestará sus servicios.

Artículo 16.- Los nombramientos que cubran plazas de base, serán: definitivos, provisionales e interinos, por tiempo fijo y para obra determinada, de acuerdo con las definiciones siguientes:

I.- Es definitivo, el que se expide para cubrir una plaza vacante o plaza de nueva creación, una vez que haya transcurrido seis meses ininterrumpidos de servicio.



**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
PERIODO
2020 – 2024**



II.- Es provisional, el que se expide a los trabajadores que deban ocupar vacantes temporales mayores a seis meses, originadas por licencias sin goce de sueldo otorgadas al titular de la plaza; las vacantes temporales serán ocupadas por riguroso escalafón, de conformidad con el artículo 59 de la Ley.

III.- Es interino, cuando se expide a trabajadores que ocupen vacantes temporales que no excedan de seis meses, correspondiendo al titular, nombrar y remover libremente al empleado interino que deba cubrirla; el desempeño de un puesto provisional interino, por tiempo fijo o por obra determinada, no crea derechos para escalafón.

IV.- Es por tiempo fijo, cuando se expidan para la realización de trabajos especiales o extraordinarios por tiempo determinado.

V.- Es por obra determinada, la ejecución de un trabajo debidamente especificado.

Artículo 17.- La contratación temporal o definitiva de los trabajadores, se sujetará a lo siguiente:

I.- De acuerdo a sus necesidades, la dependencia, a través de la Secretaría General, la Secretaría de Tesorería y de la Dirección de Recursos Humanos, dará aviso al Sindicato, cuando necesite reclutar personal, ya sea para contratación temporal o bien para contratación definitiva.

II.- El Sindicato cuenta a partir de la fecha de notificación, con cinco días hábiles para presentar candidatos a ocupar la plaza vacante; transcurrido el término y de no haber propuestas por parte del Sindicato, la dependencia ejecutará libremente la contratación.

III.- Los candidatos propuestos por el Sindicato, deberán reunir los requisitos de admisión y pasar satisfactoriamente las pruebas que se les practiquen.

IV.- La dependencia a través de la Secretaría General, informará por escrito al Sindicato, si él o los candidatos son contratados o rechazados justificadamente, haciendo del conocimiento del Sindicato, las deficiencias en que hubieren incurrido para hacer una nueva propuesta.

V.- Para el personal que no es de nuevo ingreso, tratándose de una plaza temporal vacante, se le extenderá el nombramiento, que surtirá efectos por el tiempo estrictamente necesario, con las características y limitaciones de dicha plaza.

Artículo 18.- Expedido un nombramiento, el beneficiario deberá tomar posesión de su empleo, dentro de las 72 (setenta y dos) horas siguientes a la fecha en que se le haya notificado su aceptación, de no hacerlo en dicho término, el nombramiento quedará sin efecto alguno.

Artículo 19.- En términos del artículo 4 de la Ley, los empleados de base son inamovibles después de seis meses ininterrumpidos de servicio, siempre y cuando no exista nota desfavorable en su expediente, pero la relación laboral cesará sin responsabilidad para el titular, por las causas a que se refiere el artículo 40 de la propia Ley, así mismo, se le suspenderá, rescindirá y terminará dicha relación en los términos previstos en el capítulo IV de las presentes Condiciones.

Artículo 20.- Son nulos los nombramientos que se expida al trabajador en los casos siguientes:

I.- Cuando por un error administrativo se omitan o consignen datos equivocados, caso en el cual se expedirá un nuevo nombramiento en un término no mayor de 30 días hábiles, sin perjuicio para el trabajador.

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
PERIODO
2020 – 2024**

II.- Cuando se acredite plenamente que el trabajador incurrió en faltas de probidad y honradez, al proporcionar datos falsos, el nombramiento quedará sin efecto alguno y sin responsabilidad para el ayuntamiento.

III.- Cuando el trabajador sindicalizado requiera tener más conocimientos o estudios para desempeñar el nombramiento que ocupa, el titular se obliga a darle los estudios y la capacitación y adiestramiento necesarios o en su defecto a solicitud del trabajador, lo reubicará sin menoscabo de su categoría, salario, horario, prestaciones y antigüedad.

**CAPÍTULO CUARTO
SUSPENSIÓN, TEMPORAL O DEFINITIVA DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO**

Artículo 21.- Cuando por necesidades del servicio y/o presupuesto, plena y debidamente acreditadas, el Ayuntamiento se vea en la necesidad de disminuir el número de plazas en cualquiera de sus áreas, buscará la redistribución del personal sobrante, en caso de no encontrarle nueva ubicación, preferentemente se dará de baja al de menor antigüedad, pagando por este concepto tres meses de salario y veinte días por cada año de servicio ininterrumpido y todas las prestaciones a que tenga derecho, tomando como base para ello, el salario que tenga el trabajador al momento del reajuste.

Artículo 22.- Son causas de suspensión temporal:

I.- Por incapacidad temporal acreditada por el médico o institución de salud indicada por el titular, ocasionada por accidente o enfermedad que tenga su origen dentro o fuera de la fuente de trabajo;

II.- Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él;

III.- La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto, el Tribunal Estatal de Arbitraje, resuelva que deba tener lugar el cese del trabajador;

IV.- Por arresto del trabajador;

V.- Los trabajadores sindicalizados que tengan encomendado el manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el titular, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese, siempre y cuando derive de un procedimiento administrativo tramitado ante la contraloría interna municipal;

Para el caso que no se acredite la imputación hecha al trabajador, el Ayuntamiento le pagará los salarios que no le fueron pagados y una indemnización consistente en el importe de los salarios acumulados por la suspensión; y

VI.- Las demás que establezca la Ley y las presentes Condiciones.

Artículo 23.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador, no significa el cese del mismo.

Artículo 24.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, en consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, terminando la relación de trabajo por las siguientes causas:

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
PERIODO
2020 – 2024**

I.- Por renuncia del trabajador;

II.- Por abandono de empleo;

III.- Por repetidas faltas injustificadas (más de cuatro días consecutivos) a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria y/o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables, debidamente acordados con el Sindicato; levantando la debida acta administrativa en tiempo y forma;

IV.- Por presentarse en estado etílico, con un grado superior de 81 (ochenta y uno) a 130 (ciento treinta) miligramos de alcohol por 100 (cien) mililitros de sangre, o de 0.41 (cero punto cuarenta y uno) a 0.65 (cero punto sesenta y cinco) miligramos de alcohol por litro de aire espirado; se conviene y autoriza a los integrantes de la Comisión de Higiene y Seguridad, para que cuando exista temor fundado de que algún trabajador haya ingerido alguna bebida embriagante, se le aplique la prueba de alcoholemia para valorarlo y habiendo constancia de que el alcoholímetro se encuentra debidamente calibrado;

V.- Por conclusión del término de la obra determinada en la designación;

VI Por muerte del trabajador;

VII.- Por resolución del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

A) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o maltrato a sus jefes o compañeros o contra los familiares de uno u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;

B) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

C) Por cometer actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

D) Por revelar asuntos secretos o reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo;

E) 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;

F) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores;

G) Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;

H) Por falta comprobada de cumplimiento de las obligaciones generales de trabajo de la dependencia respectiva; y

I) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el Jefe Superior de la oficina respectiva, podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
PERIODO
2020 – 2024**

aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma población cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto, por el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere ésta fracción, el titular podrá suspender los efectos del nombramiento, si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo y cuando se tratare de alguna de las causas graves previstas en los incisos A), B), D) y G), hostigamiento y/o acoso sexual, el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de pleno en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal, hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, Organismo o Municipio, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Para efectos del inciso C) de ésta fracción, se entenderá por:

Hostigamiento: El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

Acoso Sexual: Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

VIII.- Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental que le impida el desempeño de sus labores.

Artículo 25.- La terminación parcial o total de los efectos del nombramiento sin responsabilidad del trabajador, dará origen al pago de ocho meses de salario, más cuarenta y cinco días por cada año de servicios como indemnización, así como la parte proporcional de aguinaldo, prima vacacional, vacaciones, quinquenios y las demás prestaciones a que tenga derecho, de acuerdo con las presentes Condiciones y la Ley, incluyendo los salarios dejados de percibir desde la fecha de su despido y hasta aquella en que le liquiden la totalidad de sus prestaciones o lo reinstalen, según sea el caso.

Artículo 26.- Cuando un trabajador presente su renuncia, la dependencia a través de la Secretaría General, la Secretaría de Tesorería y la Dirección de Recursos Humanos, cotejará la firma que calce con otras firmas indubitables que obren en su expediente, causará baja en la fecha que sea aceptada, en caso de duda, se pedirá la ratificación de la firma de la renuncia y si el trabajador no se presentase dentro del plazo que se le señale, causará baja sin responsabilidad para el titular.

Artículo 27.- Para dictar la baja de un trabajador por incapacidad permanente física o mental, será necesario que se emita él o los dictámenes médicos de la clínica de la adscripción, que se acredite a fin de que resulten aplicables al trabajador los beneficios.

Artículo 28.- Para los casos previstos en el artículo 40 fracción V de la Ley, se levantará el acta administrativa correspondiente, en los términos del artículo 41 del mismo ordenamiento.

**CAPÍTULO QUINTO
DEL SALARIO**

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
PERIODO
2020 – 2024**

Artículo 29.- El salario es la remuneración que debe pagársele al trabajador por los servicios prestados, para cada una de las categorías consignadas en el catálogo de puestos, el que no podrá variar por razón de sexo, edad o nacionalidad, ya que a trabajo igual corresponde retribución igual, sin que puedan ser disminuidos y sin existir discriminación alguna.

Artículo 30.- En ningún caso el salario y el aumento de cada año, de un trabajador de base, podrá ser inferior al mínimo general establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y el aumento deberá ser pagado en la primera semana del mes de enero de cada año, en caso de no ser así, generará un pago del treinta por ciento sobre el monto asignado como aumento diario, tomando como referencia mínima el señalado por la comisión de salarios a nivel federal.

Artículo 31.- El pago del salario se efectuará en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios, se cubrirá en moneda de curso legal, cheque nominativo o nómina bancaria tomada únicamente como instrumento para pago, en días laborables y precisamente durante la jornada de trabajo, pagos que deberán hacerse a más tardar los días 14 y penúltimo de cada mes que corresponda, en caso que el día de pago no sea laborable, el salario deberá cubrirse el día laborable inmediato anterior.

Artículo 32.- El salario se pagará directa o inmediatamente al trabajador y solo en los casos que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a nombre de la persona que aquél designe, previa identificación y mediante carta poder simple suscrita por el interesado y dos testigos y la firma y sello del representante sindical.

Artículo 33.- Se considera como tiempo extra al servicio del titular, el que exceda de los límites de la jornada ordinaria, será voluntad del trabajador aceptar laborar tiempo extra, siendo indispensable que exista orden del jefe directo por escrito y previo acuerdo con el Sindicato, será entregado a través del mismo, con la respectiva remuneración para horas extras laborables conforme a la ley aplicable.

Artículo 34.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el presupuesto de egresos del Ayuntamiento, el cual deberá ser equivalente a 79 (setenta y nueve) días de salario íntegro sin deducción alguna, el pago deberá realizarse en dos exhibiciones, la primera equivalente al 50% a finales del mes de noviembre y la segunda equivalente al restante 50% antes del día 20 (veinte) de diciembre, cuando el trabajador no haya laborado todo el año, el pago de aguinaldo se hará de forma proporcional al tiempo laborado.

Artículo 35.- únicamente podrán hacerse retenciones y descuentos o deducciones al salario en los siguientes casos:

I.- Por pago de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, recuperación de préstamos sindicales, descuentos sindicales por concepto de defunción para los deudos, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente y de manera expresa su conformidad;

II.- Por concepto de aportaciones destinadas a las prestaciones que otorga el instituto de pensiones;

III.- Por deudas contraídas con el Ayuntamiento por concepto de préstamos hechos con exceso, errores, pérdidas o responsabilidad oficial debidamente comprobada;

IV.- Para el pago de adeudos contraídos por FONACOT;

V.- Por descuentos decretados por la autoridad judicial para cubrir pensiones alimenticias;

VI.- Por descuentos de retardos e inasistencias en que hayan incurrido;

VII.- Por otros conceptos que sean determinados por la Ley y las presentes Condiciones, así como en los casos expresamente autorizados por el trabajador, que no contravengan las disposiciones legales y los que este hubiere convenido.

CAPÍTULO SEXTO JORNADA DE TRABAJO Y EL CONTROL DE ASISTENCIA

Artículo 36.- La jornada de trabajo comprende el tiempo durante el cual el servidor público presta sus servicios al Ayuntamiento, la cual puede ser diurna, nocturna y mixta.

Artículo 37.- La jornada semanal de labores será de 40 (cuarenta) horas.

Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud.

Artículo 38.- La duración máxima de la jornada diurna será de 8 (ocho) horas, la nocturna de 7 (siete) horas y la mixta de 7 ½ (siete horas y media).

Artículo 39.- Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, el nocturno entre las veinte y las seis horas y el mixto el que comprende periodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, en caso contrario se considerará como jornada nocturna.

Artículo 40.- Los días y los horarios de trabajo se fijarán por el titular, de conformidad con la naturaleza del servicio que se presente y de acuerdo a las necesidades de cada dependencia, considerando la opinión del sindicato.

Artículo 41.- La jornada ordinaria para el personal sindicalizado será de ocho horas, de lunes a viernes. Los trabajadores administrativos laborarán de 8:30 a 16:30 horas y los trabajadores de servicios generales contarán con dos horarios de lunes a viernes, el turno matutino será de 7:00 a.m. a 15:00 horas y el turno vespertino será de las 15:00 a las 22:00 horas.

Se podrán establecer jornadas especiales cuando el servicio así lo requiera, de conformidad con el Sindicato y con la respectiva remuneración de las horas extras laboradas.

Artículo 42.- Los trabajadores que estén comisionados a otras áreas o instituciones, deberán cubrir el horario de acuerdo a las necesidades de servicio de dichos lugares, siempre de común acuerdo entre el titular y el Sindicato.

Artículo 43.- Por cada cinco días de trabajo, los trabajadores sindicalizados al servicio del Ayuntamiento, disfrutarán de dos días de descanso a la semana, con goce de salario íntegro.

Artículo 44.- Los trabajadores que, por la naturaleza de las actividades del servicio, laboren los domingos y días festivos, disfrutarán entre lunes y viernes de su descanso semanal, sin menoscabo del pago de su prima por días festivos o dominicales sobre el monto de su salario.

Artículo 45.- Durante la jornada continua de trabajo, se concederá al servidor público un descanso de media hora por concepto de tiempo para consumir alimentos.

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
PERIODO
2020 – 2024**

Artículo 46.- Los trabajadores sindicalizados al servicio del Municipio, están obligados a registrar su asistencia en las listas o reloj checador, al inicio y conclusión de su jornada de trabajo.

Artículo 47.- El registro de asistencia del personal se hará por medio de tarjetas, listas o cualquier mecanismo de control determinado por el titular de la dependencia según las necesidades.

Artículo 48.- La entrada a las labores se deberá realizar con estricta puntualidad; pero el Ayuntamiento dará una tolerancia de 15 (quince) minutos; el uso de la tolerancia en tres ocasiones, se considerará un retardo; pasando los 15 (quince) minutos de tolerancia, a partir del minuto 16 (dieciséis) se contará como retardo directo y la acumulación de tres retardos en un mes, adquiridos por cualquiera de las formas aquí descritas, serán considerados como una inasistencia.

La contabilidad de retardos para los efectos de éste artículo, se hará a partir de los días uno al último de cada mes, haciendo la aclaración que si se acumulan tres retardos en una quincena se les realizará el descuento dentro de la misma.

El registro posterior a los treinta minutos de la hora de entrada, será considerado como una inasistencia; será responsabilidad del trabajador el quedarse a laborar.

Artículo 49.- Los trabajadores sindicalizados, gozarán de permiso para ausentarse dentro del horario laboral, para recibir instrucción en instituciones docentes debidamente reconocidas, previa gestión del Sindicato que acuerde con el titular.

Artículo 50.- El trabajador sindicalizado que por enfermedad no concurra a sus labores, deberá justificar su inasistencia por conducto de su representación sindical, mediante la incapacidad médica expedida para ello por el médico señalado en estas Condiciones o por el patrón, siempre y cuando estuviese en servicio.

**CAPÍTULO SÉPTIMO
DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES**

Artículo 51.- Los trabajadores del Sindicato, tienen los derechos que a continuación se enuncian:

I.- Recibir los salarios que les correspondan por el desempeño de sus actividades;

II.- Recibir del Ayuntamiento los elementos necesarios para el debido cumplimiento de sus actividades, en caso de no ser así estará eximido de cualquier responsabilidad por la negativa a realizar las labores inherentes a su cargo;

III.- Recibir los beneficios de la seguridad y de los servicios sociales, conforme a las disposiciones contenidas en la ley y en las presentes condiciones y lo que a su favor señalen los ordenamientos aplicables en la materia;

IV.- Recibir las prestaciones, estímulos y recompensas conforme a lo señalado en las presentes condiciones y demás disposiciones legales;

V.- Participar en los concursos escalafonarios y ser ascendidos mediante el dictamen respectivo que les favorezca;

VI.- Gozar de los descansos y vacaciones que otorgan la Ley y estas Condiciones;

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
PERIODO
2020 – 2024**

- VII.-** Disfrutar de permisos y licencias, con o sin goce de sueldo, de conformidad con las presentes Condiciones;
- VIII.-** Recibir trato respetuoso por parte de sus superiores, compañeros y subalternos;
- IX.-** Cambiar de adscripción debidamente autorizada, a solicitud del trabajador sindicalizado siempre y cuando no se afecten las labores del Ayuntamiento y las circunstancias lo permitan, por razones de salud o cuando esté en peligro su vida o la de sus familiares, en caso de ser un cambio hecho también por el titular, se le respetarán sus derechos adquiridos, categoría, salario y horario;
- X.-** Recibir en caso de que su puesto fuese suprimido, otro equivalente en categoría, salario y horario;
- XI.-** Ocupar al integrarse al servicio activo, el puesto que desempeñaba al ausentarse por enfermedad, maternidad o licencia;
- XII.-** Obtener permiso para asistir a las asambleas y a los actos sindicales o comisiones, previo aviso al jefe inmediato por escrito;
- XIII.-** Obtener información de la documentación que obre en su expediente personal, mediante solicitud por escrito a su jefe inmediato;
- XIV.-** Renunciar a su empleo en los términos de la Ley;
- XV.-** Recibir el pago de prima de antigüedad, vacacional y dominical en los términos de las presentes Condiciones;
- XVI.-** Disfrutar los derechos a jubilación en términos de las presentes Condiciones;
- XVII.-** Los demás derechos y prestaciones que establezca la Ley.
- Artículo 52.-** Los trabajadores del Sindicato, tienen las obligaciones siguientes:
- I.-** Acudir puntualmente a sus labores, realizando el trabajo a su cargo, bajo la dirección de los representantes del Ayuntamiento a quienes están subordinados;
- II.-** Registrar personalmente su asistencia conforme el control establecido;
- III.-** Desempeñar personalmente sus labores con la honestidad, con cuidado y esmero apropiados en la forma y lugar señalados, sujetándose a la dirección de sus superiores jerárquicos y a las disposiciones legales respectivas;
- IV.-** Observar buenas costumbres durante el desempeño de su trabajo;
- V.-** Procurar en su relación de trabajo, la armonía con sus superiores y compañeros de trabajo;
- VI.-** Dar aviso oportuno al jefe inmediato de las causas que le impidan cumplir con sus labores;
- VII.-** Conservar en buen estado los muebles, instrumentos y útiles que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo, de tal manera que solo exista el desgaste propio derivado de su uso normal, debiendo informar a sus superiores inmediatos los desperfectos de los citados bienes, tan pronto como lo advierta;



**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
PERIODO
2020 – 2024**



VIII.- Atender con prontitud, cortesía y amabilidad al público, así como dar atención diligente, según proceda en los asuntos que éste requiera;

IX.- Las demás establecidas en la Ley, reglamentos y disposiciones aplicables;

X.- Nunca presentarse en estado inconveniente (alcoholizado), en caso de hacerlo estará obligado el sindicato y el trabajador a aceptar que se le realice el examen médico necesario y de ratificarse el estado inconveniente, se procederá a realizar la rescisión de la relación laboral existente con el trabajador.

Artículo 53.- Queda prohibido a los trabajadores sindicalizados:

I.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin el permiso correspondiente;

II.- Salir de la oficina en donde prestan sus servicios en horas de trabajo, sin permiso expreso del jefe inmediato de su adscripción o en su caso notificación del Sindicato;

III.- Los demás establecidos por la Ley.

Artículo 54.- Serán días de descanso con goce de salario íntegro, los que a continuación se señalan:

I.- 1º de enero,

II.- 05 de febrero;

III.- 21 de marzo;

IV.- 01 de mayo;

V.- 05 de mayo;

VI.- 10 de mayo;

VII.- jueves y viernes santo;

VIII.- 16 de septiembre;

IX.- 1, 2 y 20 de noviembre;

X.- Cada seis años el día que coincida con la toma de posesión del Presidente de los Estados Unidos Mexicanos;

XI.- 25 y 31 de diciembre;

XII.- El onomástico del trabajador sindicalizado;

XIII.- El día hábil posterior al día del padre, el cual es el tercer domingo de junio de cada año;

XIV.- Los lunes en que por disposición del ejecutivo federal se deje de laborar por cambio de día inhábil que se de en sábado o domingo;

XV.- La fecha cuando el Sindicato festeje su aniversario, previa notificación del Sindicato. El titular del Ayuntamiento, entregará 30 (treinta) días antes de la fecha del festejo, un apoyo económico por la cantidad

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
PERIODO
2020 – 2024**

de \$30,000.00 (TREINTA MIL PESOS 00/100 M. N.), para la comida del aniversario y la autorización por escrito de un permiso de dos días de descanso para todos los trabajadores sindicalizados;

XVI.- Los demás días que en su caso expresamente se encuentren citados en las presentes Condiciones o en la Ley.

Artículo 55.- Las trabajadoras del Sindicato, disfrutarán de licencia por tres meses de descanso, para el parto, con goce de sueldo íntegro; éste periodo lo disfrutarán según la preferencia de la trabajadora.

Las mujeres durante el periodo de lactancia, tendrán derecho a su elección, a dos periodos de descanso de 45 minutos cada uno o una hora y media, para amamantar a sus hijos, mientras dure el periodo de lactancia, a partir de la terminación de su licencia de maternidad, la cual será determinada por el médico o clínica designada por el Ayuntamiento.

Artículo 56.- El titular concederá a los trabajadores del Sindicato, licencias con goce de sueldo, independientemente de los derechos similares que se encuentren previstos en la Ley aplicable en la materia, para faltar a sus labores sin afectar su antigüedad, en los siguientes casos:

I.- Cuando fallezca un hijo, padres o esposa de algún trabajador, se concederán diez días hábiles enseguida de la fecha del deceso, lo que se justificará posteriormente con copia del acta de defunción respectiva, sin menoscabo de que si la ley de la materia citara más días, se aplicará en todos los casos, lo más conveniente a los intereses del trabajador;

II.- En los casos de paternidad, diez días inmediatos al hecho, con una prórroga de dos días en la notificación del nacimiento;

III.- Hasta 15 (quince) días anuales, divididos en tres periodos cada uno, siendo éstos periodos no acumulables ni tampoco se podrán anexar a las vacaciones; los cuales se denominarán días económicos. En caso de no hacer uso de ellos en todo el año, el Ayuntamiento pagará en la última quincena de noviembre, un bono equivalente al salario de los días económicos.

IV.- Por enfermedad, los días necesarios y de acuerdo a la incapacidad médica que emita la institución o médico que haya sido designado por el Ayuntamiento.

V.- En los casos de licencia por el desempeño de cargos sindicales, específicamente en el caso del comité ejecutivo del Sindicato, esta será al 100% de sus funciones laborales, durante el tiempo que dure su gestión, cuando así lo requiera el sindicato.

Los integrantes del comité, previa comprobación de su integración con la toma de nota correspondiente, recibirán como parte integral de su salario, la cantidad de \$800.00 (OCHOCIENTOS PESOS 00/100 M. N.), de forma quincenal.

VI.- En el caso de matrimonio, el titular otorgará al trabajador sindicalizado licencia por cinco días hábiles, previa notificación al jefe del área de servicio.

Artículo 57.- Los trabajadores sindicalizados, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, el primer periodo de ellos escalonado y el segundo periodo será de la siguiente forma: al final del año para los trabajadores administrativos y para el área de servicios municipales, será de acuerdo al rol que se señale mediante acuerdo entre el titular y el Sindicato, el cual estará comprendido entre los meses de julio al 15 de diciembre.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO PERIODO 2020 – 2024

Cada periodo será de 14 (catorce) días hábiles con su respectivo pago de prima vacacional del 34% (treinta y cuatro por ciento) sobre su sueldo mensual, la cual será pagada con el importe de sus vacaciones

Artículo 58.- Cuando un trabajador sindicalizado no pudiera hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados por necesidades del servicio, disfrutará de ellas dentro de los once días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera su disfrute, teniendo derecho a su prima vacacional en términos de la Ley.

Artículo 59.- Los trabajadores sindicalizados del Ayuntamiento podrán disfrutar del permiso y licencias con o sin goce de sueldo, siendo requisito indispensable para estos casos, que el Sindicato lo notifique al titular con quince días de anticipación, cuando éstos excedan de tres días únicamente.

Artículo 60.- Las licencias sin goce de sueldo o en su caso suspensión de los derechos que otorgan las presentes Condiciones a los trabajadores sindicalizados, se concederán en los siguientes casos:

I.- Para atención de asuntos personales hasta un máximo de 180 (ciento ochenta) días hábiles, siendo renovable hasta en una ocasión más al año;

II.- Para el desempeño de cargo de elección popular y comisiones oficiales por el tiempo que éstas duren o por ocupar un puesto de confianza. Así mismo tendrán derecho por una sola ocasión a 5 (cinco) días con goce de sueldo, los agremiados cuando así requieran durante el año.

Artículo 61.- Se otorgará permiso con goce de sueldo previa notificación al titular, con 24 horas de anticipación al evento, para asistir a comisiones de trabajo, comisiones sindicales y asambleas del mismo, así como también las organizadas por el Ayuntamiento y/o el Sindicato, ya sea en carácter de ponente, asesor, representante o participante.

Artículo 62.- Las licencias y permisos para la atención de asuntos sindicales, requieren la previa autorización de las autoridades sindicales competentes, de acuerdo al procedimiento que ellas mismas establezcan, previa notificación por escrito al titular por lo menos con 24 horas de anticipación.

Artículo 63.- Los permisos y licencias con goce y sin goce de sueldo, a excepción de las licencias para ocupar cargos de confianza, no interrumpen la antigüedad del trabajador sindicalizado.

CAPÍTULO OCTAVO CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN, PERMUTAS Y TRASLADOS

Artículo 64.- Se entiende por cambio de adscripción, la remoción que se hace al trabajador sindicalizado de oficina, unidad o centro distinto de aquél donde preste sus servicios o que aparezca en su nombramiento, sin menoscabo de su categoría, salario y horario.

Si el trabajador sindicalizado acepta que dicho cambio se efectúe a un cargo de confianza y tuviera plaza de base, conservará ésta última y sus derechos adquiridos en ella, los cuales estarán suspendidos hasta que recupere su nombramiento de sindicalizado, evento que ocurrirá al momento en que deje de desempeñar el puesto de confianza.

Artículo 65.- Los cambios de adscripción podrán ser determinados por el titular, previo acuerdo con el Sindicato y podrán realizarlos con la autorización y a petición del trabajador que lo solicite a través del Sindicato.

Artículo 66.- Los cambios de adscripción son facultad del titular y podrán realizarse en los siguientes casos:

I.- Por reorganización o necesidad del servicio;

II.- Por desaparición del centro o unidad del trabajo;

III.- Por ascensos escalafonarios;

IV.- En los demás casos previstos en las disposiciones aplicables, respetando los lineamientos establecidos en estas Condiciones y la Ley.

Artículo 67.- Los cambios de adscripción solicitados por los trabajadores sindicalizados, tendrán que ser considerados por el titular y el sindicato:

I.- Por permuta en los términos de la Ley y los reglamentos escalafonarios;

II.- Por ascenso escalafonario;

III.- Por enfermedad del trabajador sindicalizado;

IV.- Por otras causas justificadas.

Artículo 68.- Se entiende por permuta, el cambio recíproco de plazas de igual categoría y salario, entre dos trabajadores sindicalizados, en el ámbito de las dependencias del Municipio, sin que éste acto implique lesión alguna de sus derechos adquiridos. Las permutas se sujetarán al procedimiento para los cambios de adscripción acordados entre el titular y el Sindicato.

Artículo 69.- Los trabajadores sindicalizados al servicio del Ayuntamiento, solamente podrán ser trasladados a otra plaza por las causas que enumera el artículo 33 de la Ley o cuando sea el trabajador sindicalizado el que lo solicite a través del Sindicato.

CAPÍTULO NOVENO OBLIGACIONES DEL TITULAR

Artículo 70.- El titular reconocerá la antigüedad a los trabajadores sindicalizados, a partir de la fecha en que ingresaron a prestar sus servicios, en cualquiera de sus formas, percibiendo un sueldo conforme a lo establecido en la Ley, expidiendo para ello cada cuatro años, un nombramiento con la descripción de su antigüedad.

Artículo 71.- El titular hará las deducciones al personal sindicalizado, por concepto de cuotas ordinarias y extraordinarias, previa conformidad del trabajador y a solicitud del Sindicato.

Artículo 72.- El titular enviará original al Sindicato y al expediente del Sindicato en el Tribunal competente, de los nombramientos de base que expida dentro de los tres días hábiles siguientes.

Artículo 73.- El titular y el Sindicato según sea el caso, darán su contestación por escrito a los planteamientos que se formulen entre sí, dentro de un término de tres días hábiles, salvo que la naturaleza del asunto requiera

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
PERIODO
2020 – 2024**



de mayor tiempo, lo cual será aclarado por escrito, en cuyo caso la respuesta deberá ser dada en un plazo razonable no mayor a ocho días o se tendrá como una resolución favorable al solicitante tácitamente.

Artículo 74.- A solicitud del Sindicato, el titular a través de los funcionarios competentes, expedirán sin costo y en beneficio de los trabajadores sindicalizados y de sus familias si es requerido por el trabajador, los tantos necesarios de actas de nacimiento, matrimonio y defunción, tanto de los trabajadores como de sus familias, específicamente de los trabajadores, de sus hijos, esposa y/o concubina, así como sufragar el monto de los derechos que se acusen por la expedición de las licencias expedidas por el Municipio, por una sola vez al año, por cada trabajador de forma gratuita.

Artículo 75.- El titular entregará quincenalmente al Sindicato, copia de las nóminas de pago, así como los recibos hechos a los trabajadores que pertenecen al Sindicato, los reportes de altas y bajas, licencias, permisos y demás movimientos de este personal, que afecten plazas de base en el ayuntamiento, acto al cual está obligada la autoridad como lo señala el IFAI.

Artículo 76.- Además de los deberes antes citados, el titular se compromete a cumplir oportunamente con todas las obligaciones que derivan de las leyes aplicables y de manera particular las que se detallan en el artículo 32 de la Ley.

**CAPÍTULO DÉCIMO
PROMOCIONES Y ESCALAFÓN**

Artículo 77.- Los trabajadores del Sindicato tendrán derecho a ser promovidos considerando sus conocimientos y aptitudes para ocupar las vacantes que se generen dentro del trabajo de acuerdo al reglamento de escalafón convenido por las partes y de conformidad con lo que establece la Ley.

Cuando el titular adquiera unidades nuevas, para servicios en general, se le tomará en primer lugar a los trabajadores sindicalizados para poder usarlas, tomando en cuenta la antigüedad y la capacidad del trabajador, teniendo que ser mínimo el 50% de esas unidades para uso de los trabajadores sindicalizados.

**CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO
DENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO**

Artículo 78.- Los trabajadores sindicalizados del Ayuntamiento, prestarán un servicio público que, por su naturaleza, debe ser de la más alta intensidad, eficiencia y calidad.

Artículo 79.- A efecto de mejorar la intensidad, eficiencia y calidad del trabajador sindicalizado, el titular programará e impartirá cursos de capacitación, que deberán ser dentro del horario laboral y será evaluado periódicamente para verificar el éxito del objetivo propuesto.

**CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO
RIESGOS DE TRABAJO Y MEDIDAS PREVENTIVAS**

Artículo 80.- Cuando los riesgos de trabajo ocurren, pueden producir:

I.- Incapacidad temporal;



II.- Incapacidad parcial;

III.- Incapacidad permanente total;

IV.- La muerte;

Artículo 81.- Al suscitarse un riesgo de trabajo, el titular se obliga a proporcionar:

I.- Asistencia médica y quirúrgica;

II.- Rehabilitación;

III.- Hospitalización cuando el caso lo requiera;

IV.- Medicamentos y material de curación;

V.- Los aparatos de prótesis y ortopédicos necesarios, los cuales serán cubiertos al 100% (cien por ciento).

VI.- La indemnización y pensión post mortem fijada por las presentes Condiciones, la cual será del 100% (cien por ciento) del salario sin prestaciones, a excepción de las que existieran en el rubro de salud, siendo por 8 (ocho) meses para la viuda y los beneficiarios señalados por el titular en vida.

VII.- En caso de muerte del trabajador sindicalizado las prestaciones serán pagadas al beneficiario que presente la resolución del procedimiento no contencioso de declaración de beneficiarios, ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Hidalgo.

Artículo 82.- Para la prevención de riesgos profesionales, se integrará una Comisión mixta de seguridad e higiene, en la cual sus integrantes por parte del sindicato, tendrán licencia para poder ejercer sus funciones, que estará formada por igual número de representantes del titular y del Sindicato, misma que actuará de conformidad con el reglamento respectivo.

Artículo 83.- En materia de riesgos de trabajo y medidas preventivas, se estará a lo dispuesto en la Ley y a lo establecido en la presentes Condiciones.

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO PRESTACIONES

Artículo 84.- Para la revisión y actualización de las prestaciones, el Sindicato deberá presentar su pliego petitorio en el mes de septiembre al inicio de cada administración.

Artículo 85.- Los trabajadores sindicalizados del Ayuntamiento, tendrán derecho a disfrutar de las siguientes prestaciones:

I.- El titular otorgará el pago mensual por concepto de renta del inmueble en el cual el Sindicato establezca sus oficinas para el desempeño de sus actividades.

II.- **Aumento salarial:** El titular otorgará al personal sindicalizado, un aumento salarial de acuerdo al porcentaje que se establezca entre la representación sindical y el H. Ayuntamiento, del 01 al 15 de enero de cada año, tomando como referencia mínima, el que otorgue la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
PERIODO
2020 – 2024**

independientemente de la negociación a realizar, reflejándose el pago como máximo hasta el 15 de febrero, sin dejar de pagar en caso de retraso, el retroactivo a la fecha indicada.

Fijándose para 2021 el 6% (seis por ciento), ofrecido por el titular para todos los trabajadores sindicalizados.

III.- Aguinaldo anual: El personal sindicalizado tiene derecho al pago de aguinaldo, que recibirá en dos exhibiciones; la primera equivalente al 50% (cincuenta por ciento), a finales del mes de noviembre y la segunda equivalente al 50% (cincuenta por ciento) restante, antes del día 20 (veinte) de diciembre, equivalente a 79 (setenta y nueve) días de salario íntegro nominal, sin deducción alguna, o bien la parte proporcional al tiempo de trabajo.

IV.- Canasta básica: El titular otorgará al personal sindicalizado, la cantidad de \$900.00 (NOVECIENTOS PESOS 00/100 M. N.) mensuales, dividido en 50% (cincuenta por ciento) en la primer quincena del mes y el otro 50% (cincuenta por ciento) en la segunda quincena del mes.

V.- Útiles escolares: El titular otorgará al personal sindicalizado al inicio del ciclo escolar, un apoyo económico de \$300.00 (TRESCIENTOS PESOS 00/100 M. N.), para los hijos de los trabajadores que se encuentren cursando el nivel preescolar, primaria, secundaria y preparatoria; así mismo deberán comprobar que se encuentran inscritos en el ciclo escolar que inicia.

VI.- Para la celebración del día de la madre y del día del padre, el titular otorgará un apoyo económico de \$30,000.00 (TREINTA MIL PESOS 00/100 M. N.) para cada día.

VII.- Jubilación: Es el acto por el cual el trabajador deja de prestar sus servicios y continúa recibiendo un salario, aplicándose de la forma siguiente:

a).- Al cumplir 30 (treinta) años de servicio tanto mujeres como hombres;

b).- Por cesantía, al cumplir la edad de 65 (sesenta y cinco) años y con una antigüedad mínima de 27 (veintisiete) años en el servicio; y

c).- Por incapacidad médica permanente, previo dictamen médico expedido por el titular del servicio médico nombrado por la institución.

En los cuales tendrán derecho a una pensión equivalente al 100% (cien por ciento) de su salario y una prima de antigüedad por años de servicio que será de 12 (doce) días de salario por cada año laborado, más el pago de un mes de salario y demás prestaciones, presentando la documentación que así lo acredite ante el titular.

Los jubilados y pensionados percibirán el incremento de las prestaciones que se disfrutaban, debiendo ser igual a los aumentos de salario que otorgue el Ayuntamiento en forma general al personal sindicalizado, como lo establece la Ley y las presentes Condiciones.

Quiénes se encuentren disfrutando de jubilación, conservarán el derecho al seguro de vida, servicio médico y medicamentos al 65% (sesenta y cinco por ciento), pago de canasta básica, pago de quinquenios, pago de 79 (setenta y nueve) días de aguinaldo íntegro sin deducción alguna, así como los incrementos que al salario se vayan dando con el tiempo, seguro de vida y las demás prestaciones aplicables al personal sindicalizado.

Para el caso de las nuevas jubilaciones, una vez que el Sindicato haga del conocimiento que se han cumplido los requisitos para las mismas, el titular hará la propuesta en sesión ordinaria o extraordinaria para su aprobación por mayoría calificada, ello debido a que las jubilaciones por ser una renta vitalicia, exceden del tiempo por el que es constituido un Ayuntamiento; lo anterior en términos de lo dispuesto por la fracción II del artículo 48 de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Hidalgo.



**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
PERIODO
2020 – 2024**



VIII.- Pago de marcha: Además del pago de los servicios funerarios, mismos que tendrán que realizarse con la funeraria con la que tenga convenio el Ayuntamiento, se le cubrirá a los beneficiarios el pago de la cantidad de \$140,000.00 (CIENTO CUARENTA MIL PESOS 00/100 M. N.), por muerte natural o accidental, sin dejar de pagar el riesgo profesional, que describe la Ley Federal del Trabajo, por un monto de 5000 (cinco mil) días de salarios y por muerte colectiva cuando ocurra el hecho estipulado por las leyes aplicables en la materia, tomando en cuenta los principios generales del derecho en beneficio del trabajador.

IX.- Quinquenios: Por cada cinco años de servicios efectivos, prestados hasta llegar a 25, los trabajadores sindicalizados tendrán derecho al pago de una prima consistente en \$400.00 (CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M. N.) mensuales.

X.- Dotación de uniformes y herramientas: El titular suministrará dos veces al año sin costo alguno, herramientas, ropa de trabajo y zapatos de seguridad, a los trabajadores sindicalizados del departamento de limpieas.

a).- La primera entrega será en los primeros 15 (quince) días del mes de enero;

b).- La segunda entrega será en los primeros 15 (quince) días del mes de julio;

Para el personal administrativo, en caso de varones suministrará playera, camisa, chaleco y dos pantalones; para las mujeres suministrará playera, camisa, chaleco, falda, saco y pantalón.

XI.- Becas: El titular otorgará a los trabajadores sindicalizados a propuesta del Sindicato, las becas en número e importe que a continuación se describe:

CONCEPTO	NÚMERO DE BECAS	IMPORTE MENSUAL POR BECA
Educación básica	12 (doce) para Educación Primaria	\$200.00 (Doscientos pesos 00/100 M.N.)
Educación básica	12 (doce) para Educación Secundaria	\$240.00 (Doscientos cuarenta pesos 00/100 M. N.)
Educación media superior	6 (seis)	\$305.00 (Trescientos cinco pesos 00/100 M. N.)
Educación superior	4 (cuatro)	\$610.00 (Seiscientos diez pesos 00/100 M. N.)
Educación para trabajadores sindicalizados que sigan estudiando Educación Superior	3 (tres)	\$1,000.00 (Un mil pesos 00/100 M. N.)

Las cuales aumentarán en número de becas cada dos años, dos por cada segmento y un 5% (cinco por ciento) sobre su monto y como condicionante, se entregarán a quienes cuenten con un promedio a partir de 8.5 en adelante. Como referencia el último aumento fue en diciembre de 2019 y el siguiente aumento será en enero de 2022.

XII.- Asistencia médica: Los trabajadores sindicalizados y sus dependientes económicos disfrutarán de asistencia médica, quirúrgica, obstetricia, farmacéutica, osteosíntesis, prótesis y ortopédica (con excepción de operaciones estéticas y tratamientos de fertilidad) que sea necesaria a través de la institución que el titular señale.

El titular se obliga a señalar la CLÍNICA o INSTITUCIÓN en la cual podrá hacerlo, bajo convenio con el Ayuntamiento y cubrir los gastos que se requieran por dicho servicio, asimismo el titular se compromete a

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
PERIODO
2020 – 2024**



suministrar los medicamentos al 100% (cien por ciento) o a otorgarlos de conformidad a la receta emitida por el titular del servicio médico.

El Sindicato está de acuerdo en realizar un catálogo dónde se desprendan los datos pormenorizados de los hijos, esposa y padres del trabajador y actualizarlo de acuerdo a los lineamientos señalados por el titular, quienes tendrán derecho a la atención médica y estudios médicos.

XIII.- Vacaciones: Conforme quedó establecido en el contenido de las presentes Condiciones.

XIV.- Casos especiales: Los trabajadores sindicalizados, con la intención que corresponda al sindicato, tendrán derecho a percibir en los casos especiales que se indican, las siguientes prestaciones:

a).- Pago de lentes: El titular otorgará un apoyo anual de \$1,200.00 (UN MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100 M. N.), para aquéllos trabajadores con problemas en vista que sean atendidos con lentes graduados, siempre que el trabajador acredite tal circunstancia con dictamen emitido por oftalmólogo u optometrista, previa comprobación y entrega del comprobante fiscal a favor del Municipio, que ampare la adquisición de lentes, mismo servicio que será otorgado con la negociación mercantil que tenga convenio vigente celebrado con el titular

b).- Financiamiento: El titular en coordinación con el Sindicato, coadyuvarán a establecer sistemas de financiamiento a través de instituciones de crédito, que permitan otorgar créditos blandos y suficientes para el mejoramiento de vivienda de los trabajadores sindicalizados, mismos que si se otorgan, tendrán que ser liquidados en un plazo no mayor de cuatro años.

c).- Fondo de ahorro y préstamo: El titular hará entrega por única vez al momento de la firma de las presentes Condiciones, la cantidad de \$500,000.00 (QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M. N.), por el concepto descrito, el cual será operado por el Comité en funciones, mediante una sociedad diversificadora de fondos, cuenta bursátil o incluso para compra de CETES, para poder prestar el recurso entre los mismos trabajadores, con un interés menor al bancario, como una prestación de carácter social.

El Sindicato estará obligado ante su Asamblea, a dar cuentas de conformidad con sus estatutos; los gastos de operación serán cubiertos mediante el propio recurso con el que se inicie el fondo.

Artículo 86.- Se pacta expresamente que todo trabajador sindicalizado, al dejar de prestar sus servicios para el titular, tendrá derecho a recibir:

I.- La prima de antigüedad: la cual consiste en el importe de 13 (trece) días de salario, por cada año de servicio cumplido.

II.- La prima de 20 días por año de antigüedad: la cual se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, solicitándola por escrito ante dos testigos sindicalizados, siempre que hayan cumplido quince años de servicio.

**CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO
PREMIOS, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS**

Artículo 87.- De conformidad a las siguientes disposiciones, se otorgarán premios, estímulos y recompensas a los trabajadores que así lo ameriten.



**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
PERIODO
2020 – 2024**

Artículo 88.- Para el otorgamiento de premios, estímulos y recompensas, el titular tomará en consideración con los siguientes factores. De conformidad con el reglamento que se formule con el Sindicato, se entregará a dos trabajadores cada año, un estímulo por la cantidad de \$3,000.00 (TRES MIL PESOS 00/100 M. N.), por única vez y en una sola exhibición, cuando sean propuestos por el Sindicato, como primero y segundo lugar en:

- 1.- Asistencia;
- 2.- Puntualidad; y
- 3.- Eficiencia en el trabajo

Handwritten signature in blue ink.

**CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO
SANCIONES**

Artículo 89.- Cuando un trabajador incurra en irregularidades o incumplimiento en el desempeño de sus labores, se le instaurará procedimiento administrativo, siempre y cuando exista el acta administrativa correspondiente y que cumpla con los requisitos de forma y fondo, previstos en el artículo 41 de la Ley.

Una vez agotado el procedimiento y en caso de que se acredite su responsabilidad, se le impondrán las siguientes sanciones:

- I.- Amonestación verbal;
- II.- Amonestación escrita, que será incluida en el expediente personal del trabajador;
- III.- De acuerdo a la falta, suspensión temporal de funciones por tres días, diez días y hasta quince días, sin goce de sueldo;
- IV.- Cese, siguiendo el procedimiento señalado en la Ley y lo manifestado en las presentes Condiciones, para la declaración legal de la nulidad del nombramiento y después el cese correspondiente.
- V.- Todo trabajador que sea expulsado del Sindicato por cualquier causa, de forma inmediata quedará excluido del pago de los derechos que por éstas Condiciones obtuvieron los integrantes del gremio, en razón de que las presentes Condiciones son otorgadas de forma exclusiva para los integrantes del mismo al ser expulsados, pierden la calidad de trabajadores sindicalizados y por ende, todo lo relacionado con el propio Sindicato.

Handwritten mark in blue ink.

Asimismo, el incumplimiento por parte del titular, de las prestaciones y derechos establecidos para los integrantes del Sindicato en las presentes Condiciones, será justificante genérica de la instancia, procedimiento y ejercicio legal de la huelga, aceptando la suspensión de los trabajos o de su función laboral, del grupo coaligado (Sindicato), desde el momento del incumplimiento de las obligaciones del titular para con él o ellos, hasta un total de veinte días en lo que se dé cumplimiento a las prestaciones o derecho incumplidos o violados; días que serán pagados por el titular, independientemente del tiempo que lleve el proceso legal establecido para declarar procedente o no la huelga por el tribunal competente, en su caso pagará el doble cuando se arregle la huelga, si existiere emplazamiento ante la autoridad correspondiente.

Con las modificaciones hechas aquí, no se reconoce de ninguna forma, renuncia alguna de derechos ya adquiridos con anterioridad, únicamente las modificaciones serán para mejoramiento de las prestaciones ya

Handwritten mark in blue ink.



**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
PERIODO
2020 – 2024**



adquiridas o por adquirir, lo que sea renunciado por cualquier trabajador de base, estará viciado de nulidad absoluta.

Artículo 90.- Cuando el trabajador considere que sus derechos han sido afectados por resoluciones en las que se imponga una sanción, podrá solicitar ante el titular la consideración de la misma.

TRANSITORIOS

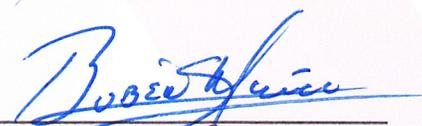
Primero.- Estas Condiciones Generales de Trabajo, fueron revisadas y firmadas el día 22 de octubre de 2021 y serán depositadas ante el Tribunal de Arbitraje del Estado de Hidalgo y surtirán sus efectos a partir de que sean depositadas en el Tribunal de Arbitraje del Estado de Hidalgo.

Segundo.- Dentro de los veinte días siguientes a la fecha en que entren en vigor las presentes condiciones, se integrarán en los términos que establece la Ley, la Comisión Mixta Escalonaria, así como la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene que prevén estas Condiciones, las cuales se avocarán a la formulación de los reglamentos correspondientes.

El presente documento se expide en la Presidencia Municipal de Mineral de la Reforma, Hidalgo, por acuerdo del Ejecutivo Municipal, el día 22 de octubre de 2021.

POR EL H. AYUNTAMIENTO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO


**LIC. ISRAEL JORGE FÉLIX SOTO
PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL DE
MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO**


**C. RUBÉN AUGUSTO MUÑOZ SAUCEDO
SECRETARIO GENERAL MUNICIPAL DE
MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO**

POR EL S.U.T.S.M.M.R.


**C. MATILDE ESPINOSA BUSTAMANTE
SECRETARIA GENERAL DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES
AL SERVICIO DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO.**