

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL S.U.T.S.H.A.M.T.O.H DEL MUNICIPIO DE TLAHUELILPAN, HIDALGO.**

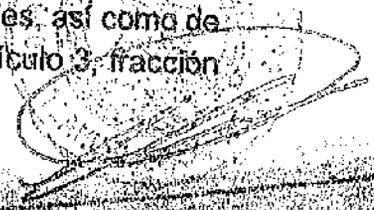
**CAPITULO PRIMERO  
CONDICIONES GENERALES**

**Artículo 1.-** Las presentes Condiciones de Trabajo, se fijan con fundamento en las disposiciones de Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.

**Artículo 2.** El Municipio de Tlahuelilpan Hidalgo, reconoce al Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento del Municipio de Tlahuelilpan de Ocampo Hidalgo, como titular y único administrador de las Presentes Condiciones Generales de Trabajo, así como el único representante del interés general y profesional de los Trabajadores Sindicalizados que laboran en las diferentes dependencias del Municipio de Tlahuelilpan, y por lo tanto se obliga a tratar con este, todos los asuntos que surjan de la prestación y aplicación de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, 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 3.-** Estas Condiciones Generales de Trabajo, son de observancia general para los titulares y trabajadores del Municipio de Tlahuelilpan Hidalgo, que tengan a su cargo función de servicios públicos, se aplicara a los trabajadores que presten sus servicios efectivos al municipio y que sean miembros el Sindicato, único titular de estas Condiciones Generales de Trabajo.

**Artículo 4.-** En ningún caso podrán ser miembros del Sindicato, y por lo tanto se exceptúan de la aplicación de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, a todas aquellas personas que ejecuten funciones de confianza, como lo marca la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, en su artículo 3, fracción



V, ni los trabajadores que reciban pagos de honorarios, eventuales y en general a cualquier trabajador que no sea sindicalizado.

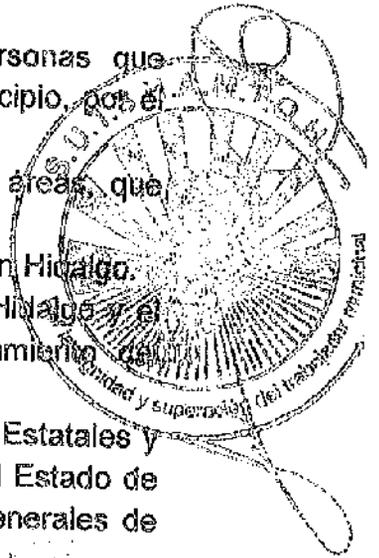
HIDALGO

**Artículo 5.-** El Municipio de Tlahuelilpan estará en la libertad de contratar al personal, cuando se trate de labores por tiempo determinado y cuando no tengan nada que ver con los servicios públicos.

Cuando se trate de los servicios públicos, el Municipio podrá en primer término solicitar al Sindicato un candidato para el puesto y/o categoría y/o plaza a cubrir; el cual deberá contar con las habilidades y/o conocimientos necesarios para el puesto a ocupar; en caso de no contar con ningún candidato, el Municipio queda en libertad de contratar personal a su servicio;

**Artículo 6.-** Para la mejor comprensión de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, se conviene adoptar las siguientes definiciones:

1. **ASESORES:** Personas con voz pero sin voto, que ilustren a los representantes del Municipio y el Sindicato, esto para normar criterios.
2. **CATEGORÍAS:** Los diversos niveles para el personal perteneciente al Sindicato, que determine el monto de su salario.
3. **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:** Acuerdo celebrado entre las partes, las cuales regulan las relaciones laborales entre el Municipio y el Sindicato.
4. **COMITÉ EJECUTIVO:** Es el cuerpo integrado por las personas que representan al Sindicato, acreditados obviamente ante el Municipio, por el propio Sindicato.
5. **DIRECCIONES O EN SU CASO SECRETARIAS:** Todas las áreas, que integran la Administración Municipal.
6. **H. AYUNTAMIENTO:** El Honorable Ayuntamiento de Tlahuelilpan Hidalgo.
7. **LAS PARTES:** Son el Municipio de Tlahuelilpan de Ocampo, Hidalgo y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento del Municipio de Tlahuelilpan de Ocampo Hidalgo.
8. **LEYES:** Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatales y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, y en las que en el futuro regulen las Condiciones Generales de Trabajo, del Personal de los Ayuntamientos.
9. **MUNICIPIO.-** Municipio de Tlahuelilpan, Hidalgo.
10. **NOMBRAMIENTO:** Documento que establece la relación laboral entre el Municipio y un Trabajador, pudiendo ser por obra o tiempo determinado, o bien tiempo indeterminado.



11. **PLAZA:** Lugar que ocupa el Trabajador Sindicalizado, en el desempeño de sus actividades.
12. **REPRESENTANTES DEL MUNICIPIO:** Aquellas personas con facultades delegadas para tratar y/o resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de estas Condiciones Generales de Trabajo y las Leyes, personas que serán reconocidas por el Sindicato.
13. **REPRESENTANTES DEL SINDICATO:** Personas que el Comité Ejecutivo Sindical acredite ante el Municipio.
14. **SALARIO:** La retribución que debe pagar el Municipio al personal Sindicalizado por su trabajo.
15. **SINDICATO:** Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento del Municipio de Tlahuelliapan de Ocampo Hidalgo.
16. **TRABAJADOR:** Persona física que presta sus servicios al Municipio, cuya clasificación a continuación se enuncia:
17. **TRABAJADOR DE BASE:** Persona física que presta sus servicios en forma definitiva al Municipio, conforme a las Condiciones Generales de Trabajo y conformes a las Leyes respectivas.
18. **TRABAJADORES EVENTUALES:** Personas físicas que presten sus servicios al Municipio, y a su debido tiempo obtengan la base.
19. **TRABAJADORES TEMPORALES:** Persona física que presta sus servicios al Municipio en forma temporal, por obra o tiempo determinado.
20. **VACANTES:** Son las plazas que se crean y/o las que se desocupan, por cualquier causa en forma temporal o definitiva.

**Artículo 7.-** El Municipio y el Comité Ejecutivo del Sindicato celebrarán los convenios laborales que sean necesarios con motivo de la aplicación de las Condiciones Generales de Trabajo, siendo nulos todos aquellos acuerdos celebrados sin la intervención y legal representación de estas partes.

## CAPITULO SEGUNDO DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN

**Artículo 8.-** Para ingresar como trabajador de base en el Municipio, previo a la aceptación del Titular de la Presidencia Municipal se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

1. Presentar solicitud de Ingreso
2. Presentar por los medios legales que es mayor de 16 años de edad.
3. Tener nacionalidad Mexicana

- 
4. No haber sido dado de baja por falta de probidad y honradez.  
5. No tener antecedentes penales  
6. Acreditar la escolaridad que requiera el puesto, teniendo como mínimo la educación secundaria.  
7. Presentar y aprobar los exámenes que determine el catálogo de puestos en casos especiales.  
8. Someterse a los exámenes médicos solicitados.  
9. La demás que resulten necesarias según la actividad a desarrollar.

**HIDALGO**

### CAPITULO TERCERO DE LOS NOMBRAMIENTOS

**Artículo 9.-** El nombramiento es el instrumento Jurídico que formaliza la relación de trabajo entre el Municipio y sus trabajadores de base a su servicio, mismo que deberá contener los elementos que señala el artículo 9°, de la Ley.

**Artículo 10.-** Los nombramientos serán por tiempo indeterminado, por tiempo fijo y/o por obra determinada.

Podrán ser por tiempo indeterminado los que se expidan para ocupar vacantes ya sea por renunciaciones, muerte, plazas de nueva creación que a su vez sean o hayan sido por tiempo indeterminado, estos nombramientos serán definitivos después de seis meses de tiempo ininterrumpido sin nota desfavorable en el expediente y los trabajadores de base a quienes se expiden serán inamovibles, una vez lograda su base por conducto del sindicato.

**Artículo 11.-** Los nombramientos serán expedidos por el titular de conformidad con lo dispuesto en los ordenamientos correspondientes.

**Artículo 12.-** El nombramiento aceptado por el trabajador obliga a este, a cumplir con los deberes inherentes según el cargo, al mismo tiempo a los que procedan conforme a la Ley y a las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

**Artículo 13.-** La terminación de los nombramientos temporales o al causar baja, los trabajadores tendrán derecho a la parte proporcional de las prestaciones que les otorga la Ley y las Presentes Condiciones Generales de Trabajo.

**Artículo 14°.** Cuando por necesidad del servicio o limitación del presupuesto de egresos del estado, que expida el congreso del mismo y el Municipio se vea precisado en disminuir algunas de las plazas de las direcciones, buscará

primordialmente la reubicación del personal en concertación con el Sindicato; de no ser posible la reubicación, se afectaran en primer término al personal de **HIDALGO** antigüedad, a quienes se les pagara la indemnización que proceda, así como la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y de más prestaciones a que tenga derecho con base en el salario que perciba en el momento de separación, como lo marcan las Leyes reglamentarias y las Condiciones Generales de Trabajo en caso de que sea personal sindicalizado.

#### CAPITULO CUARTO SUSPENSIÓN TEMPORAL Y DEFINITIVA DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

**Artículo 15.-** La suspensión sin interrupción de la antigüedad no significa el cese del mismo.

**Artículo 16.-** Son causas de suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador sin interrupción de la antigüedad, ni menoscabo de sus derechos laborales y sindicales, las siguientes:

- Que el trabajador contraiga una enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él.
- 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 de conciliación y arbitraje decida que debe tener el cese del trabajador.
- Cuando se obtenga licencia sin goce de sueldo para desempeñar cargos de elección popular o cargos con licencia autorizada, por el titular en el comité ejecutivo del sindicato, en este último caso cuando la naturaleza de la actividad sindical lo justifique podría autorizarse por el titular con goce de sueldo al número de trabajadores que de acuerdo con el sindicato estimen razonable.

**Artículo 17.-** Ningún trabajador será cesado sino por justa causa, en consecuencia al nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efecto sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por las siguientes causas:

1. Por renuncia o por abandono de empleo o por repetidas faltas injustificadas a las labores.
2. Por presentar al Municipio certificados y/o documentos falsos, referencias en las que se atribuya capacidad, aptitudes o facultades de las que se carece.

PLAN DE TRABAJO  
MUNICIPAL



**HIDALGO**  
crece contigo

3. En incurrir en el desempeño de sus responsabilidades en falta de probidad y honradez, actos de violencia, injurias, malos tratos en contra de los ~~funcionarios~~ y/o cualquier trabajador y/o empleado del Municipio.
4. Por alterar la disciplina en el desempeño de su trabajo.
5. Por ocasionar intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en edificios, equipo, maquinaria y demás objetos relacionados con su trabajo.
6. Por comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
7. Por cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
8. Por revelar asuntos reservados que tuviese conocimiento con motivo de su trabajo. Cuya divulgación pudiera causar grave perjuicio al Municipio.
9. Por acumular tres faltas en un periodo de treinta días, sin causa justificada.
10. Por no cumplir con las disposiciones que reciba de los funcionarios del Municipio, siempre que se trate del trabajo contratado.
11. Por asistir a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o enervante.
12. Por resolución del tribunal estatal de conciliación y arbitraje.
13. Por incapacidad permanente del trabajador física o mental que le impida el desempeño de sus labores, de conformidad con el dictamen que se rinda, previa designación del Municipio y el Sindicato. Siempre y cuando la incapacidad no sea por accidente de trabajo.

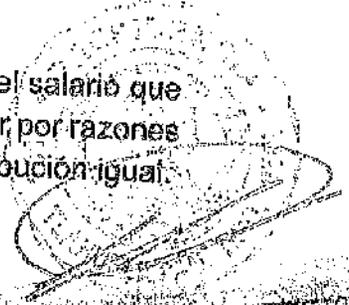
**Artículo 18.-** La terminación de los efectos del nombramiento el trabajador de base tendrá derecho a percibir el pago de las partes proporcionales por concepto aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.



**CAPITULO QUINTO  
EL SALARIO**

**Artículo 19.-** El salario lo constituye la remuneración que se le paga al trabajador a cambio de los trabajos prestados en atención a lo establecido en el Presupuesto de Egresos del Municipio, los salarios de los trabajadores será uniforme para cada nivel dentro de su categoría.

**Artículo 20.-** Los trabajadores Sindicalizados del Municipio recibirán el salario que les corresponda para cada una de las categorías, el que no podrá variar por razones de sexo, edad o nacionalidad, ya que a trabajo igual corresponde retribución igual.



**Artículo 21.-** En ningún caso el salario del trabajador de base podrá ser menor a un mínimo general establecido por la comisión nacional de salarios mínimos.

**HIDALGO**

crece contigo

**Artículo 22.-** El salario se pagara por quincenas vencidas en días laborales en el lugar que presten los servicios y se hará vía transferencia electrónica o cheque, los días 15 y último hábil de cada mes, en caso de que el día de pago no sea laborable el salario se cubrirá anticipadamente.

**Artículo 23.-** Se considera como tiempo extra, el empleado al servicio del Municipio, que exceda de la jornada ordinaria de trabajo, el cual será pagado por el Municipio al Trabajador Sindicalizado, al 100% de sus horas normales siempre y cuando no excedan de nueve horas a la semana, en dado caso de que excedan serán calculadas al 200% de sus hora normales, las excedentes. Siempre y cuando el titular o jefe inmediato haya autorizado o solicitado laborarlas por escrito.

**Artículo 24.-** Únicamente podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores de base en los casos siguientes;

- I. Por pago de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.
- II. Cuando el Trabajador haya contraído deudas con el Municipio, por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador u otros.
- III. Para el pago de adeudos contraídos con el Instituto FONACOT.
- IV. Por descuentos ordenados por autoridades judiciales competentes.
- V. Por faltas injustificadas.

**CAPITULO SEXTO  
DE LA JORNADA DE TRABAJO Y CONTROL DE  
ASISTENCIA**

**Artículo 25.-** La jornada de trabajo es el lapso durante el cual el trabajador está al servicio del Municipio.

**Artículo 26.-** La jornada ordinaria para el personal de base sindicalizados administrativos es de las 09:00 a las 17:00 horas, para el personal de campo es de 08:00 a 16:00 horas, dentro de estos horarios, los trabajadores sindicalizados tendrán derecho a 30 minutos para tomar sus alimentos, de lunes a viernes; también se podrán establecer jornadas especiales cuando el servicio así lo requiera de conformidad con el sindicato.

**Artículo 27.-** Por cada cinco días de trabajo los trabajadores de base al servicio del Municipio, disfrutaran de dos días obligatorios de descanso a la semana de preferencia los días sábados y domingos con goce de salario íntegro.

**Artículo 28.-** Los trabajadores que por naturaleza de sus actividades o por necesidades del servicio, laboren los sábados y domingos, disfrutaran entre lunes o viernes de su descanso semanal en forma escalonada sin menoscabo de la prima a que tenga derecho por tal motivo.

**Artículo 29.-** Gozara de un horario especial el personal que previa gestión del sindicato fuera autorizado por el titular recibir instrucciones docentes, debidamente reconocidas, siempre y cuando dicha instrucción redunden en beneficio directo del desempeño en las labores del Trabajador, teniendo obviamente que justificar dicha instrucción académica.

**Artículo 30.-** Los trabajadores al servicio del municipio, están obligados a registrar su asistencia en reloj checador o listas al inicio y conclusiones de sus labores diariamente.

**Artículo 31.-** El control de asistencia se sujetara a las siguientes reglas:

1. Los trabajadores tendrán 15 minutos de tolerancia para registrar su entrada.
2. El registro efectuado entre los 16 minutos posteriores a la hora de entrada, será considerado como retardo acumulable.
3. Tres retardos en el mes serán considerados como una inasistencia.

**Artículo 32.-** El trabajador que por enfermedad no acuda a sus labores, deberá justificar, mediante la incapacidad médica expedida por la institución facultada para ello.

## CAPITULO SÉPTIMO DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

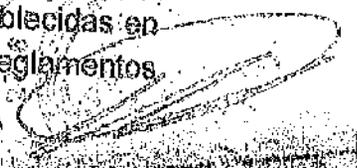
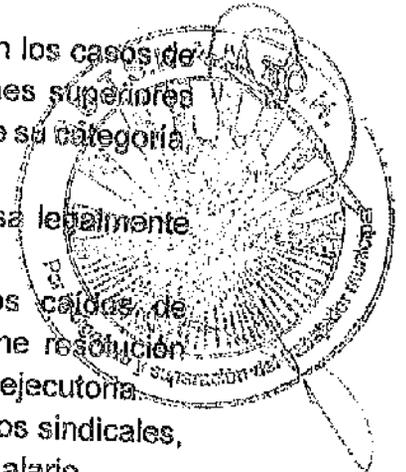
**Artículo 33.-** Los trabajadores de base al servicio del Municipio tienen los derechos a continuación se enuncian.

- I. Percibir los emolumentos que les corresponden por desempeño de sus actividades puntualmente.
- II. Recibir del Municipio los elementos necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.



**HIDALGO**  
crece

- III. Recibir un aguinaldo anual de conformidad con las presentes condiciones, que estará comprendido en el Presupuesto de prestación que asciende a sesenta días de salario.
- IV. Recibir las prestaciones, estímulos y compensaciones conforme a lo dispuesto en las presentes Condiciones y en las Disposiciones Legales relativas.
- V. Participar en los concursos de escalafón y ser ascendidos con el dictamen respectivo.
- VI. Gozar de los descansos y vacaciones que otorga la Ley y Condiciones Generales de Trabajo.
- VII. Disfrutar de permisos y licencias con o sin goce de sueldo de conformidad con la Ley y las presentes Condiciones Generales de Trabajo.
- VIII. Recibir trato respetuoso por parte de sus superiores, compañeros y subalternos.
- IX. Cambiar de adscripción por permuta debidamente autorizada, por solicitud del trabajador, siempre y cuando no se afecten las labores del Municipio y las circunstancias lo permitan, por razones de salud o cuando esté en peligro su vida o la de sus familiares.
- X. Recibir en su caso de que su puesto fuese suprimido otro equivalente en categoría y salario.
- XI. Ocupar al reintegrarse al servicio activo, el puesto que desempeñaba al ausentarse por enfermedad, maternidad o licencia.
- XII. Ser asistido o asesorado legalmente por el Municipio en los casos de accidente, con motivo de cumplir órdenes o indicaciones superiores legítimas o en ocasiones de realizar funciones propias de su categoría por necesidad del servicio.
- XIII. No ser cesado o despedido sino por causa justa, causa legalmente probada.
- XIV. Ser reinstalado en su empleo y percibir los salarios de conformidad con lo establecido en las Leyes, si obtiene resolución favorable de autoridad competente y que haya causado ejecutoria.
- XV. Obtener permiso para asistir a las asambleas y a los actos sindicales, previo aviso al jefe inmediato, obviamente con goce de salario.
- XVI. Obtener información de los documentos que obren en su expediente personal.
- XVII. Recibir el pago de las primas vacacional y dominical, en los términos de la ley, de las presentes condiciones, y las demás establecidas en la ley reglamentaria, las obtenidas con anterioridad y los Reglamentos y disposiciones aplicables.





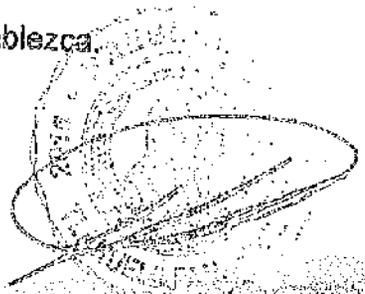
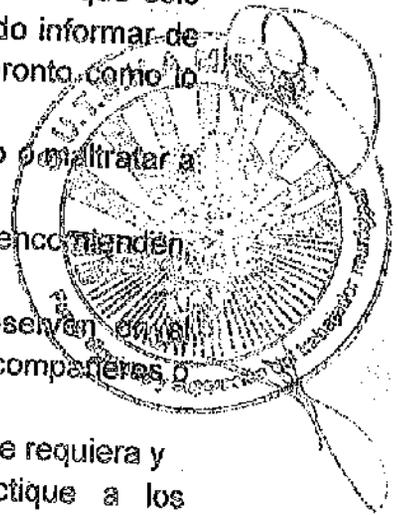
**HIDALGO**

crece contigo

**Artículo 34.-** Los trabajadores miembros del sindicato y al servicio del municipio

tienen las siguientes obligaciones.

1. Acudir puntualmente a sus labores, realizar eficientemente el trabajo a su cargo bajo la dirección de los representantes del Municipio a quien este subordinado.
2. Registrar personalmente su asistencia conforme al control establecido.
3. Desempeñar personalmente sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar señalados, sujetándose a la Dirección de sus superiores jerárquicos y a las disposiciones respectivas.
4. Observar buenas costumbres durante el desempeño de su trabajo.
5. Procurar en su relación de trabajo la armonía con sus superiores y compañeros de Trabajo.
6. Dar aviso oportuno al jefe inmediato de las causas que le impidan cumplir con sus Labores.
7. Evitar las acciones u omisiones que pongan en peligro la seguridad del trabajador y de sus compañeros o la de los bienes propiedad del municipio.
8. Responder del manejo apropiado de documentos de correspondencia, valores y efectivo que les sean confiados con motivo de su trabajo.
9. Conservar con buen estado los muebles, instrumentos y útiles que les proporcionen para el desempeño de sus labores, de tal manera que solo exista el desgaste propio derivado de su uso normal, debiendo informar de inmediato a su superior los desperfectos de los bienes tan pronto como lo adviertan.
10. Resarcir los daño que ocasionen por su negligencia, descuido o maltrato a los muebles, maquinaria, equipo y útiles de trabajo.
11. Cumplir con las comisiones que por razones del servicio se les encomienden en lugar distinto al que habitualmente trabajan.
12. Comunicar a sus superiores cualquier irregularidad que observen en el servicio, así como dar aviso de los accidentes que sufran sus compañeros o ellos mismos con motivos de su trabajo.
13. Atender con prontitud, diligencia, según en los asuntos que este requiera y
14. Sujetarse a las evaluaciones que el Municipio les practique a los Trabajadores en su puesto o categoría.
15. Sujetarse a los controles administrativos que el Municipio establezca.
16. Las demás establecidas en la ley y reglamentos establecidos.



**Artículo 35.-** Queda prohibido a los trabajadores:

ELABORADO POR  
COPET. HONORARIO 1000000000



**SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES**  
CRECE Y SE DESARROLLA

- I. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permisos correspondiente.
- II. Salir de su oficina en donde presentan sus servicios en horas de trabajo sin permiso expreso del jefe inmediato de su adscripción.
- III. Introducir, preparar, consumir alimentos afuera de las áreas destinadas para tal efecto.
- IV. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo.
- V. Aprovechar los servicios del personal subordinado para fines personales o que no estén relacionados con su trabajo.
- VI. Sustraer del área útiles y herramientas de trabajo.
- VII. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo influencia de algún narcótico o droga enervante.
- VIII. Las demás prohibiciones que establezcan las leyes, reglamentos o disposiciones aplicables.

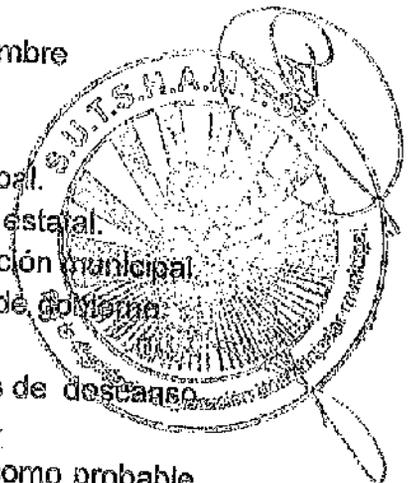


**Artículo 36.-** Serán días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro los que a continuación se enuncian.

- 1° de enero
- El Primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo
- 1° de mayo
- 16 de septiembre
- 1 y 2 de noviembre
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
- 25 de diciembre

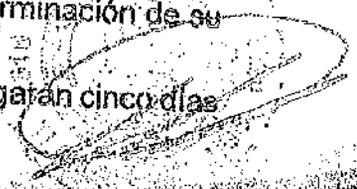


1. La fecha que el sindicato festeje el día del servidor municipal.
2. Las fechas que determine la legislación electoral federal y estatal.
3. La fecha en la que se lleve a cabo el cambio de administración municipal.
4. La fecha en la que el ejecutivo municipal rinda su informe de gobierno.



**Artículo 37.-** Las trabajadoras gozaran de licencia por tres meses de descanso para el parto, este periodo lo disfrutaran de la siguiente manera:

1. Un mes antes y dos después de la fecha en que se señale como probable para el alumbramiento, o bien como acuerde Municipio y Sindicato.
2. Las mujeres durante el periodo de lactancia tendrá derecho, a su elección a dos periodos de descanso diarios de 30 minutos cada uno, para amamantar a su hijo, por un lapso de 6 meses, a partir de la fecha de terminación de su incapacidad por maternidad.
3. Los trabajadores cuyas esposas hayan dado a luz se les otorgarán cinco días de descanso.





**Artículo 38.-** El Municipio concederá a sus trabajadores las licencias de sueldo para faltar a sus labores, en los siguientes casos:

1. Cuando fallezca un hijo, padre o esposa de un trabajador, se consideran dos días hábiles enseguida que esto ocurra.
2. En caso de contraer nupcias se consideraran hasta cinco días hábiles contados a partir de la celebración. La solicitud deberá presentarse, cuando menos diez días hábiles antes del evento.
3. En caso de paternidad, cinco días hábiles inmediatos al hecho.
4. Por enfermedad, con apego a los tiempo que marca la Ley burocrática estatal.
5. En caso de licencia para el desempeño de cargos sindicales en el caso específico del secretario general podrá ser por el tiempo que su gestión y la de los demás miembros del comité cuando sea justificable.
6. El Municipio otorgara permisos en los casos en que el trabajador tenga que asistir a consulta médica o realización de estudios con previa cita.
7. El Municipio otorga permiso con goce de salario a los Trabajadores que lo soliciten para casos de fuerza mayor, o bien resolver un asunto de carácter personal, se tienen que tramitar por conducto del sindicato, sin rebasar 6 permisos al año por trabajador.



**Artículo 39.-** Los trabajadores sindicalizados, disfrutaran de veinte días de vacaciones anuales, repartidos en dos periodos, de acuerdo a las necesidades del área de adscripción.

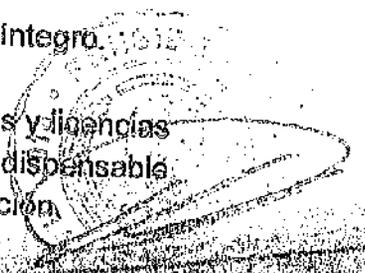
**Artículo 40.-** Los dos periodos de vacaciones serán de diez días hábiles cada uno; la propuesta será remitida por el Sindicato de la siguiente manera: para el primer periodo comprenderá de los meses de febrero a junio, y para el segundo periodo serán las últimas dos semanas de diciembre de cada año, hasta complementar diez días hábiles en cada caso.

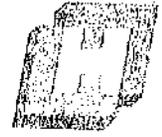


**Artículo 41.-** Los trabajadores Sindicalizados tendrán derecho a una prima vacacional del 30%, para cada periodo vacacional. El pago del primer periodo se aplicara en la primer quincena del mes de julio y el segundo pago en la primer quincena del mes de diciembre.

**Artículo 42.-** Los periodos vacacionales, serán con goce de salario íntegro.

**Artículo 43.-** Los trabajadores sindicalizados disfrutaran de permisos y licencias con o sin goce de sueldo, dependiendo el caso, siendo requisito indispensable que el sindicato lo solicite y potestad única del Municipio su autorización.





TRANSACCIONES  
DE INMOBILIARIAS Y CONTABILIDAD

HERNANDEZ HIDALGO

**Artículo 44.-** Se otorgara permiso con goce de sueldo previo acuerdo del titular para asistir a comisiones de trabajo, cursos de capacitación, reuniones, consejos, congresos etc. convocadas por el sindicato, sindicatos fraternales, federación estatal y nacional a la que se encuentre afiliado el Sindicato, teniéndose que tramitar la salida por parte de este.

**Artículo 45.-** Los permisos y licencias con goce de sueldo no interrumpen la antigüedad de los trabajadores.

**Artículo 46.-** Las licencias y permisos para la atención de asuntos sindicales en los casos previos en los artículos anteriores, requieran la previa autorización de las autoridades sindicales competentes de acuerdo a los procedimientos que ellas mismas establezcan.



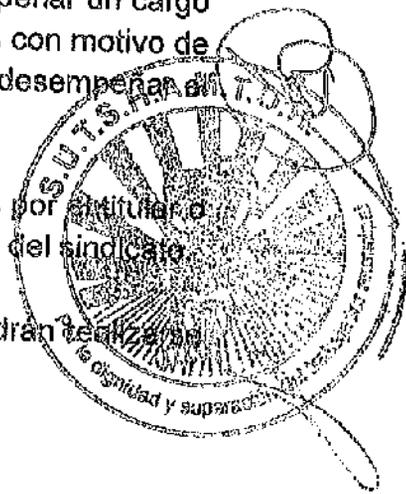
### CAPITULO OCTAVO DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN, PERMUTAS Y TRASLADOS

**Artículo 47.-** El Municipio puede realizar los cambios de adscripción, la remoción de un trabajador de base a oficina, unidad o centro distinto de aquel donde presta sus servicios o que aparezca en su nombramiento.



**Artículo 48.-** Cuando un trabajador de base es promovido a desempeñar un cargo de confianza; conservara su base así como los derechos adquiridos con motivo de la misma, volviendo a su estatus de base sindicalizada al dejar de desempeñar el puesto de confianza.

**Artículo 49.-** Los cambios de adscripción podrán ser determinados por el titular o realizar con su autorización del trabajador; la cual formulara a través del sindicato.



**Artículo 50.-** Los cambios de adscripción facultad del Municipio podrán realizarse en los siguientes casos:

1. Por reorganización o necesidades del servicio.
2. Por desaparición del centro de trabajo, o.
3. En los demás casos previstos en las disposiciones aplicables.

**Artículo 51.-** Los cambios de adscripción solicitados por los trabajadores podrán ser:





1. Por permuta en los términos de la ley y los reglamentos escalafón arlos.
2. Por ascenso en virtud de aplicación escalonaria que haya promovido el sindicato, conjuntamente obviamente con los trabajadores.
3. Por estar en peligro la salud o vida del trabajador.
4. Por enfermedad del trabajador; y
5. Por otras causas justificables.

**Artículo 52.-** Se entiende por permuta el cambio reciproco de plaza, entre los trabajadores de base, en el ámbito de las dependencias del municipio; ambas partes se sujetaran al procedimiento para los cambios de adscripción.

### CAPITULO NOVENO DE LAS OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO.

**Artículo 53.-** Reconocer la antigüedad de los trabajadores de base a partir de la fecha que ingresaron a prestar sus servicios, en cualquiera de sus formas, percibiendo un sueldo, obviamente que el trabajador y/o sindicato debe acreditar fehacientemente lo dicho.

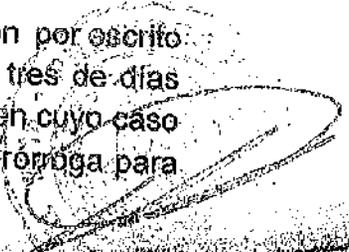
**Artículo 54.-** A petición por escrito del trabajador de base o del sindicato el titular expedirá dentro de los quince días hábiles siguientes constancia en que señale la antigüedad del servicio, la plaza que ocupa y el salario correspondiente, la cual podrá ser objetada dentro del término de los quince días subsecuentes por el interesado.

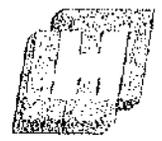
**Artículo 55.-** El Municipio informara oportunamente al sindicato, sobre los puestos de base de nueva creación o plazas vacantes de última categoría para los efectos del artículo 57 de la ley.

**Artículo 56.-** El Municipio enviara copia al sindicato de los nombramientos de base que expida, dentro de los tres días hábiles siguientes.

**Artículo 57.-** El Municipio hará las deducciones salariales al personal de bases del sindicalizado, por concepto de cuotas ordinarias o extraordinarias previa petición del propio sindicato.

**Artículo 58.-** El titular y el sindicato según sea el caso dará contestación por escrito a los planteamientos que formulen entre si dentro de un término de tres de días hábiles, salvo la naturaleza del asunto que requiera de mayor tiempo en cuyo caso dentro de los tres días especificados, dará contestación, solicitando prórroga para formalizar bien sus respuestas.





**Artículo 59.-** A solicitud del Sindicato, el Municipio a través de las instancias correspondientes, expedirán a su costa por una sola vez al año, en beneficio de los trabajadores de base sindicalizados; constancias de no propiedad, actas de nacimiento o matrimonio de dichos trabajadores y de sus menores hijos, así como sufragara el monto de los derechos que causen por la expedición de licencias para construcción, por una sola vez cada trabajador, siempre y cuando acredite la propiedad del predio.

**HIDALGO**

**CAPITULO DECIMO  
DE LAS PROMOCIONES Y DEL ESCALAFÓN**

**Artículo 60.-** Los trabajadores de base sindicalizados al servicio del Municipio, tienen el derecho de escalafón de conformidad con las disposiciones de la ley respectiva.

**Artículo 61.-** Con el fin de resolver sobre los derechos de ascenso de los trabajadores de base se integrara la comisión mixta de escalafón, con igual número de representantes de ambas partes; la cual definirá que o trabajador o trabajadores son merecedores de este.

**CAPITULO DECIMO PRIMERO  
DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO.**

**Artículo 62.-** Los trabajadores de base sindicalizados del Municipio, deberán prestar un servicio a la ciudadanía de la más alta intensidad, eficaz, eficiente y de gran calidad humana.

**Artículo 63.-** A efecto de mejora la intensidad, eficacia y calidad del trabajo, el Municipio programara e impartirá cursos de capacitación y/o actualización, que deberán ser evaluados periódicamente para verificar la consecución del objetivo propuesto.

**CAPITULO DECIMO SEGUNDO  
DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y MEDIDAS PREVENTIVAS**

**Artículo 64.-** Los riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a las que están expuestos los trabajadores con motivo de su trabajo.



**Artículo 65.-** Un accidente de trabajo es la lesión orgánica o perturbación fundamental, o posterior o la muerte producida por motivos de trabajo.

**HIDALGO**

**Artículo 66.-** Cuando a consecuencia de accidente de trabajo o bien por enfermedad crónica resultado de las actividades realizadas en el trabajo, sobrevenga una incapacidad permanente total al trabajador, el Municipio se obliga a pagar la indemnización correspondientes y de acuerdo a la incapacidad permanente total en los términos de ley y de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, pagando inmediatamente el Municipio dicha indemnización al trabajador.

**Artículo 67.-** Para la prevención de riesgos laborales, se integrara una comisión mixta de seguridad e higiene, que estará formada por igual número de representantes del Municipio y del sindicato, comisión que dará a conocer un plan de trabajo y presentara propuestas para evitar accidentes laborales.

**Artículo 68.-** En materia de Riesgos de Trabajo, y medidas preventivas, se estarán a lo dispuesto en las Leyes.

### CAPITULO DECIMO TERCERO DE LAS PRESTACIONES

**Artículo 69.-** Los trabajadores sindicalizados de base del Municipio tienen los siguientes derechos, prestaciones y logros:

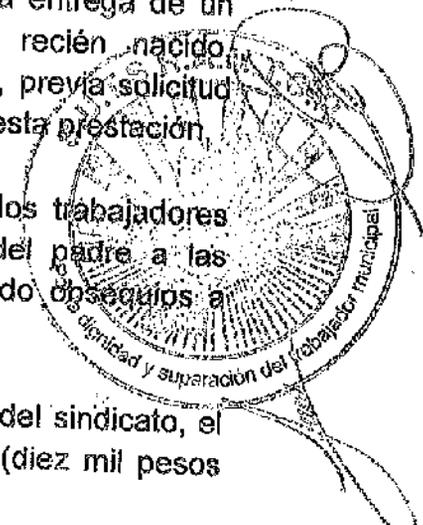
- 1. Aguinaldo.-** 60 días de salario diario nominal el cual deberá ser pagado a más tardar el día 20 de diciembre.
- 2. Canasta básica.-** Los trabajadores sindicalizados, tienen la prestación de canasta básica, la cual asciende a la cantidad de \$250.00 (doscientos cincuenta pesos 00/100 MN.) de manera quincenal, pagada por el Municipio. Prestación que está exenta de impuesto, al ser de previsión social.
- 3. Quinquenio.-** Por cada cinco años de servicio prestados, hasta llegar a los veinticinco años, los trabajadores tienen derecho a la prestación de Quinquenio la cual aumentara en la misma proporción cada cinco años cumplidos y será acumulativa, el porcentaje de esta prestación, es del 5% mensual conforme al salario que cada trabajador devengue en el momento; conforme a lo dispuesto en el último párrafo del Artículo 23 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de

los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, prestación que está exenta de impuesto, al ser una prestación de previsión social.

**HIDALGO**

crece contigo

4. El Municipio suministrara en tiempo y forma a los trabajadores sindicalizados, dependiendo la función que cada uno realice, el equipo, herramientas, útiles, utensilios de trabajo, así como ropa y zapatos necesarios para su protección y seguridad en el desempeño de sus funciones. Los uniformes y calzado se entregaran en los meses de enero y julio respectivamente, entendiéndose que serán dos dotaciones por año.
5. **Asistencia médica.**- El Municipio cumplirá con esta obligación de brindar la seguridad social a los trabajadores sindicalizados y a sus menores hijos; en toda la atención médica, entendiéndose por esto quirúrgica, obstétrica, farmacéutica, osteosíntesis, odontología, prótesis, oftálmica, orlopédica, servicio de laboratorio, que sea necesaria a través de un servicio eficiente de alguna clínica o sanatorio de la cabecera municipal, ajustándose a los procedimientos administrativos que para su efecto convengan el Municipio y el Sindicato, comprometiéndose el Municipio a ampliar la cobertura del servicio médico.
6. **Canastillas.**- En los casos de maternidad la trabajadora o trabajador de base con respecto a su cónyuge o concubina, deberá recibir la entrega de un equipo completo de ropa de buena calidad para el recién nacido, inmediatamente después del nacimiento del producto vivo, previa solicitud justificada, siendo el sindicato quien solicite expresamente esta prestación.
7. El Municipio les celebrara al día del niño a los hijos de los trabajadores sindicalizados, así como el día de la madre y el día del padre a las compañeras y a los compañeros sindicalizados, entregando obsequios a cada uno de ellos en dichos eventos.
8. Para el festejo anual conmemorativo al día del aniversario del sindicato, el Municipio aportará al sindicato la cantidad de \$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 MN).
9. **Prima vacacional.**- Los trabajadores sindicalizados percibirán una prima vacacional sobre el salario que les corresponde durante sus periodos vacacionales, equivalente a un 30% en cada periodo.





10. Pago de marcha.- El Municipio apoyara con la cantidad de tres meses de sueldo a los familiares, cuando fallezca algún trabajador sindicalizado será de manera inmediata.

**HIDALGO**  
crece contigo

11. Tiempo extraordinario.- Se considera como tiempo extra el empleado al servicio del Municipio que exceda de la jornada ordinaria de trabajo, el cual será pagado por el Municipio al trabajador sindicalizado al 100% de sus horas normales, siempre y cuando no excedan de nueve horas a la semana, en dado caso de que excedan serán calculadas al 200% de sus horas normales las excedentes.



12. Pago de días Festivos.- Cuando por necesidades del servicio, algún trabajador sindicalizado labore en día festivo, este se le pagara al doble, obvio independientemente a su salario normal de dicho día.

13. El Municipio entrega en comodato al Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento del Municipio de Tlahuelilpan de Ocampo Hidalgo, un vehículo Nissan Tsuru, modelo 1993, con placas de circulación HMD005B, número de motor E16660102M y número de serie 3BAMB1369425, por un término indefinido, hasta que la unidad quede fuera de servicio.



14. El Municipio autoriza al Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento de Tlahuelilpan de Ocampo Hidalgo, el uso de un local para el establecimiento de sus oficinas, el cual se encuentra ubicado en la planta baja de la Plaza de Toros "Jorge Gutiérrez", del centro de Tlahuelilpan, Hidalgo, por un término de tres años contados a partir de la firma de las presentes condiciones generales, cuya autorización podrá renovarse o suspenderse de conformidad con las pláticas que en su momento se realicen y la temporalidad que se acuerde.



Artículo 70.- Las autoridades del Municipio, no intervendrán en la organización ni en la vida interna del Sindicato.

### CAPITULO DECIMO CUARTO DE LAS SANCIONES.

Artículo 71.- Cuando uno o varios trabajadores incurran en faltas que ameriten sanciones el Municipio y Sindicato llevaran a cabo la investigación con la



intervención de las partes afectadas, debiendo quedar de ello constancia por escrito con la firma de los que intervinieron.

**HIDALGO**  
crece contigo.

Quando se encuentren responsables a los trabajadores en cuestión, el Municipio procederá a dejar sin efecto sus nombramientos y se les indemnizara conforme a derecho y a las presentes condiciones generales de trabajo con excepción por haber incurrido en las faltas graves que se refiere la fracción V, en sus incisos a, c, e y h del artículo 40 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 72.-** Cuando el Trabajador considere que sus derechos le han sido violados, podrá solicitar el apoyo al titular y a las instancias laborales correspondientes

### TRANSITORIOS

**Primero.-** Esta actualización de las Condiciones Generales de Trabajo, del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento de Tlahuelilpan de Ocampo Hidalgo, surtirá sus efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

**Segundo.-** La actualización y/o revisión, de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, deberá realizarse en el mes de marzo de cada dos años, el comité ejecutivo del Sindicato de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento del Municipio de Tlahuelilpan de Ocampo Hidalgo, enviará el pliego de peticiones y la solicitud de revisión al titular, con un mes de anticipación, si no lo hiciera la vigencia será considerada hasta llevar a cabo otra revisión. La revisión será a solicitud del comité ejecutivo debidamente integrado.

**Tercero.-** Cualquier convenio que se celebre entre el Municipio y el Sindicato, que tenga beneficios para los trabajadores sindicalizados se incorporara a las presentes Condiciones Generales de Trabajo, como parte integral de las mismas.

**Cuarto.-** Las Presentes Condiciones Generales de Trabajo han sido formuladas de conformidad con lo dispuesto por el artículo 78 de la Ley y se firman en las instalaciones que ocupa la Presidencia Municipal de Tlahuelilpan, Hidalgo, a los dieciséis días del mes de julio del año dos mil veinte, y se envían por duplicado al Tribunal de Arbitraje para que tome nota correspondiente.

Reunidos en el palacio municipal, se revisaron y actualizaron las Condiciones Generales de Trabajo que rigen la relación laboral entre el Municipio de

Tlahuelilpan, Hidalgo y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento del Municipio de Tlahuelilpan de Ocampo Hidalgo; estando por parte oficial el C. Juan Pedro Cruz Frías, Presidente Municipal Constitucional y de Zurisadai Hernández Agustín, Síndico Procurador; y por la otra parte el Sindicato, representado por los CC. Ana Karen Sánchez Ledezma, Secretaria General, Fredy Serrano Ríos, Secretario de Trabajo y Conflictos, Olga Lidia Sánchez Jiménez, Secretaria de Finanzas,

**POR EL MUNICIPIO DE TLAHUELILPAN.**  
"Orden Honestidad y Compromiso"

C. Juan Pedro Cruz Frías  
Presidente Municipal Constitucional

Lic. Zurisadai Hernández Agustín  
Síndico Procurador

**POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE TLAHUELILPAN DE OCAMPO HIDALGO.**

"Por la Igualdad y Superación del Trabajador Municipal"

C. Ana Karen Sánchez Ledezma  
Secretaria General S.U.T.S.H.A.M.T.O.H.

Cs Fredy Serrano Ríos  
Secretario de Trabajo y Conflictos

C. Olga Lidia Sánchez Jiménez  
Secretaria de Finanzas