

2020

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES Y
EMPLEADOS DEL H. AYUNTAMIENTO MUNICIPAL
CONSTITUCIONAL DE TEPEJI DEL RIO DE OCAMPO,
HIDALGO.

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
CAPITULO PRIMERO
CLAUSULAS**

Primera: Las presentes condiciones generales de trabajo se fijan como fundamento en el artículo 78 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipal así como de los organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, que normas las relaciones de trabajo entre el Municipio de Tepeji de Rio de Ocampo Representado por el presidente Municipal Constitucional en presentación del H. Ayuntamiento , a quien en lo sucesivo de se denominara titular y por el Sindicato Único de Trabajadores y Empleados del H. Ayuntamiento Municipal Constitucional de Tepeji del Rio de Ocampo, Hidalgo , representado por el Comité Ejecutivo.

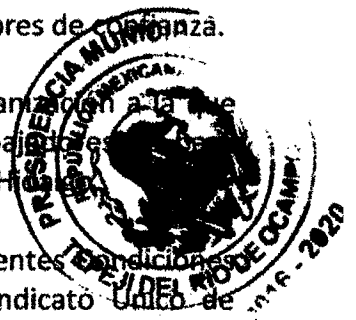
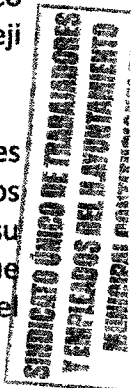
Segunda: Con fundamento en los artículos 2 fracción V y 78 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipal así como de los organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, es facultad del Presidente Municipal en su carácter de titular del Ayuntamiento, fijar las Condiciones Generales de Trabajo, que regulen las relaciones laborales de los trabajadores de base al servicio del Ayuntamiento, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

Las presentes condiciones generales de trabajo son de observancia general para todas las autoridades del municipio y el sindicato.

Las propias condiciones generales no serán aplicables a los trabajadores de confianza.

Tercera: El Municipio reconoce a el El Sindicato como la única organización a la que corresponde el estudio, la defensa y el mejoramiento de los trabajadores sindicalizados al servicio del Municipio de Tepeji del Rio de Ocampo, Hidalgo.

1.- El trámite de los asuntos en relación a la aplicación de las presentes Condiciones Generales de Trabajo serán facultad del Comité Ejecutivo del Sindicato Único de Trabajadores y Empleados al Servicio del Municipio de Tepeji del Rio de Ocampo, Hidalgo.



Cuarta: Las partes están de acuerdo, en que la relación jurídica en relación al trabajo y al contenido de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, se regirán por el contenido de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de las Leyes que de ella emanen, así como de los Tratados Internacionales de los que México se aparte, además la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipal, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.

Quinta: Para la aplicación e interpretación de este ordenamiento se establecen las siguientes denominaciones.

1.- Ley. - A la ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipal, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.

2.- Titular. - Presidente Municipal.

3.-H. Ayuntamiento. - El órgano colegiado y deliberante en el que se deposita el Gobierno y la representación jurídica y política del Municipio.

4.- Sindicato: La asociación de Trabajadores de base del Ayuntamiento debidamente registrada, ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, y que se denominará Sindicato Único de Trabajadores y Empleados del H. Ayuntamiento Municipal Constitucional de Tepeji del Río de Ocampo, Hidalgo.

5.- Trabajadores de Base. - El que ha sido designado con tal carácter conforme a lo señalado en el párrafo segundo de la fracción V del artículo 3° párrafo 2, artículo 11 de la ley.

6.- Trabajadores de Confianza. - Son aquellos a que se refiere el artículo 3 fracción V de la Ley Burocrática Estatal.

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

8.- Condiciones Generales de Trabajo. - Documento que norma la relación laboral entre H. Ayuntamiento Municipal de Tepeji del Río de Ocampo Hidalgo; y los trabajadores sindicalizados a su servicio.

9.- Ley Federal del Trabajo y Código de Procedimientos Civiles en el Estado de Hidalgo, de aplicación de manera supletoria.

Sexta: Los casos no previstos en estas condiciones serán resueltos por el órgano competente, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, si el acuerdo que se celebra contiene beneficios de carácter general se le incorpora a las presentes condiciones como parte integral de las mismas.

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES
Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO
MUNICIPAL CONSTITUCIONAL DE
TEPEJI DEL RÍO DE OCAMPO, HIDALGO

FUSIMEH
FEDERACIÓN ÚNICA DE SINDICATOS
DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS
DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
C.O.F. 152-2004
MEXICO, D.F.

PRESIDENCIA MUNICIPAL
DE TEPEJI DEL RÍO DE OCAMPO
ESTADO DE HIDALGO
2016 - 2020

**CAPITULO SEGUNDO
DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN**

Séptima. – Para obtener la categoría de trabajador sindicalizado; serán requisitos comunes de admisión los siguientes:

- 1.- Ser trabajadores de base.
- 2.- Presentar solicitud de ingreso al sindicato.
- 3.- Mayor de 16 años.
- 4.- Mexicano de nacimiento.
- 5.- Carta de antecedentes no penales.
- 6.- Constancia de estudios.

**CAPITULO TERCERO
DE LOS NOMBRAMIENTOS**

Octava: El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre El Municipio y los Trabajadores a su servicio, misma que deberá contener los elementos que señala el artículo 9 de la ley.

Novena: Los nombramientos serán por tiempo indefinido.

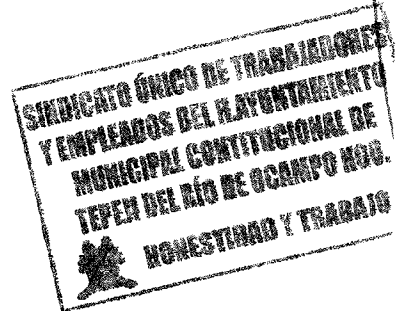
Decima: Los nombramientos serán expedidos por el titular de conformidad por lo dispuesto en los ordenamientos correspondientes.

Decima Primera: El nombramiento aceptado por el trabajador obliga a este a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a los que sean sujetos y no contrarios a la ley a las presentes condiciones usos y a la buena fe.

Decima Segunda: Serán nulos los nombramientos que se expidan al trabajador en los casos siguientes:

- 1.- Cuando por error administrativo se omita o se consignen datos equivocados, o mala fe.
- 2.- Cuando el trabajador incurra en faltas de prohibida y honradez por los datos falsos, en este caso quedara sin efecto el nombramiento.

Decima Tercera: Cuando por necesidad el servicio o limitación del presupuesto de egresos del Estado debidamente comprobados que expida el Congreso, y el H. Ayuntamiento se vea precisado en disminuir algunas de las plazas de las dependencias, el trabajador afectado tendrá derecho a que se le otorgue otra equivalente en categoría y sueldo, con la intervención del Sindicato, en caso de no ser posible ; y el H. Ayuntamiento se vea precisado a terminar con el nombramiento, el H. Ayuntamiento





pagara a los Trabajadores afectados 20 días salario diario por año laboral, mas los 12 días de salario por concepto de prima de antigüedad por cada año laborado, y 3 meses de salario por indemnización; las bajas que deberán realizarse afectaran en primer termino al personal de menor antigüedad.

CAPITULO CUATRO
SUSPENSIÓN TEMPORAL Y DEFINITIVA DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

Decima Cuarta. - La suspensión temporal de los efectos del nombramiento sin interrupción de la antigüedad, no significa el cese del mismo.

Decima Quinta. - Son causas de suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador sin interrupción de antigüedad los siguientes.

1.- Que el trabajador contraiga una enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él.

2.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por la autoridad judicial o administrativa a menos que tratándose de arresto, el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador.

3.- Cuando se obtenga licencia sin goce de sueldo para desempeñar cargos de elección popular.

Decima Sexta: Los trabajadores de base Sindicalizados que intervengan en el manejo de fondos , valores o bienes cuando apareciera alguna irregularidad por este motivo, podrán ser suspendidos de su cargo hasta por el termino de 60 días naturales mientras se practican las investigaciones correspondientes y en caso resultar absuelto se hará el pago de las prestaciones correspondientes y podrá ser reincorporado al servicio activo inmediatamente y si resultare culpable se ejercitaran en su contra las acciones que legalmente procedan.

Decima Séptima: Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, en consecuencia, el 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 voluntaria, por abandono de empleo o mas de tres faltas en un periodo de 30 días naturales, por desacato a realizar las labores técnicas normales relativas al funcionamiento de la maquinaria o equipo propiedad del Municipio.

2.- Por muerte del trabajador.

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES
Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO
MUNICIPAL CONSTITUCIONAL DE
TEPEJI DEL RÍO DE OCAMPO

DE INTEL
CON ARREBOZOS, CASE
No. 315
TEPEJI DEL RÍO DE OCAMPO
COL. PRACTICES
TEL. 33-2004
PACHUCA, NEQ



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

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

a) Cuando el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, injurias, amagos o malos tratos contra los jefes o compañeros o contra familiares de unos u otros dentro o fuera de las horas de servicio.

b) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, e instrumentos materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

c) Por cometer actos inmorales durante el trabajo, y de conformidad con los que al respecto establezca el reglamento interior de trabajo que rija el H. Ayuntamiento.

d) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviera conocimiento por motivo de sus labores.

e) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, su oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren.

f) Por desobedecer reiteradamente sin justificación las ordenes que reciban de sus superiores.

g) Por concurrir al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico, droga, o enervante.

h) Por falta comprobada de cumplimiento a las obligaciones generales de trabajo de la respectiva dependencia.

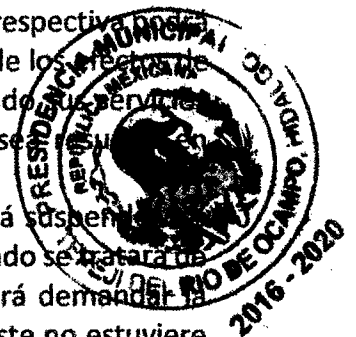
i) Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diera motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta a aquella en que estuviera prestado sus servicios dentro de la misma población, cuando esto sea posible hasta que se resuelva definitivamente el conflicto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que refiere esta fracción el titular podrá suspender los efectos del nombramiento, si con ello esta de acuerdo el Sindicato, cuando se tratara de alguna causa grave que establecen los incisos a,c,e y h el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento correspondiente pero si este no estuviere de acuerdo, se demandara ante el Tribunal 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

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES
Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO
MUNICIPAL CONSTITUCIONAL DE
TEPEHUACÁN DEL ESTADO DE OAXACA

SECRETARÍA DE
HUMANOS RECURSOS
Y SEGURIDAD
SOCIAL
DEL AYUNTAMIENTO
MUNICIPAL DE
TEPEHUACÁN, OAXACA



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 titular, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

Decima Octava. - A la terminación de los efectos del nombramiento el trabajador de base sindicalizado tendrá derecho a recibir el pago de las partes proporcionales por concepto de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y al fondo de ahorro, si en estos últimos casos tuviera derecho a tal prestación.

CAPITULO QUINTO DEL SALARIO

Decima Novena. - El salario lo constituye la remuneración que se le pagara al trabajador a cada cambio de los servicios personales y subordinados prestados. En atención a lo establecido en el presupuesto de egresos del H. Ayuntamiento, los salarios de los trabajadores de base sindicalizados serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría y los mismos deberán constar en un tabulador vigente y aplicable en el H. Ayuntamiento, así como lo indica la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción VII y en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo.

Vigésima: Los trabajadores del H. Ayuntamiento recibirán el salario que le corresponda para cada una de las categorías debidamente especificadas y tabuladas en el catalogo de puestos el que no podrá variar por razones de sexo, edad, nacionalidad, ya que el trabajo igual corresponde retribución igual.

Vigésima Primera: En ningún caso el salario de un trabajador de base sindicalizado podrá ser menor al mínimo general establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para la zona económica.

Vigésima Segunda: El salario se pagará por catorcenas vencidas en días laborales, en el lugar en el que se presten los servicios y hará precisamente en moneda de curso legal o en cheque fácilmente cobrable o tarjeta bancaria (pago matico) en caso de que los días de pago coincidan con el día que no sea laborable el salario se cubrirá anticipadamente.

vigésima Tercera: Los trabajadores que presenten sus servicios fuera de las oficinas de pago, se les cubrirá su salario precisamente en horas de trabajo, para efectos de comisionara al personal que sea necesario para la realización de esta actividad.

Vigésima Cuarta: El salario se pagará directa e inmediatamente al trabajador y solo en los casos en que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a su nombre a la persona que aquel designe mediante carta poder suscrita por el interesado y dos testigos.

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO MUNICIPAL CONSTITUCIÓN MUNICIPAL DEL RÍO DE OCAÑO HONESTIDAD Y TRABAJO

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
CARRILLO DE LA GARZA
NO. 22
PASEO DE LA REFORMA
067. D.F. CDMX
TEL. 56 23 0081
DICIEMBRE 2019

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DEL RÍO DE OCAÑO
PRESIDENCIA MUNICIPAL
REPUBLICA MEXICANA
2016 - 2020

Vigésima Quinta: Se considerará como tiempo extraordinario al servicio del H. Ayuntamiento el que se exceda o anteceda al de la jornada ordinaria, de acuerdo al reloj checador. Para laborar tiempo extraordinario deberá existir la autorización dada por escrito por conducto del jefe inmediato al trabajador, caso contrario, no se pagará el tiempo extraordinario laborado fuera de dichas condiciones.

Vigésima Sexta: Únicamente podrán hacer retenciones, descuentos y deducciones al salario de los trabajadores de base en los siguientes casos.

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO MUNICIPAL CONSTITUCIÓN TEPEN DEL RÍO DE OCAJUPA HONESTIDAD Y TRABAJO

- a) Por el pago de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.
- b) Por concepto de aportaciones destinadas a las percepciones que otorga el instituto por concepto de pensiones cuando exista.
- c) Por deudas contraídas con el Estado, con los organismos descentralizados o con los Ayuntamientos, por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con excesos, errores o pérdidas debidamente comprobados.
- d) Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro. Siempre que el trabajador hubiere manifestado, previamente de una manera expresa su conformidad.
- e) De los descuentos por conceptos relativos a préstamos, con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores que no disminuyan las percepciones correspondientes al monto de los salarios mínimos vigentes.
- f) De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador.
- g) Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes de fondo de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos, estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

El monto total de los descuentos no podrá exceder el treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren los incisos e, f, g.

CAPITULO SEXTO JORNAD DE TRABAJO Y CONTROL DE ASISTENCIA.

Vigésima Séptima: La jornada de trabajo es el lapso durante el cual el trabajador de base sindicalizado esta al servicio de El Municipio para prestar sus servicios personales y subordinados.

Vigésima Octava: Para los trabajadores de base sindicalizados, existirán las siguientes jornadas de trabajo:



- ✓ Para base administrativo serán; de 8:30 hrs a 16:30 hrs de lunes a viernes con una hora para tomar sus alimentos y una guardia mensual el día sábado de 8:30 hrs a 13:00 hrs.
- ✓ Para las bibliotecas de las comunidades serán; de lunes a viernes de 9:00 hrs a 12:00 hrs y de 15:00 hrs a 19: hrs; de lunes a viernes de 12:00 hrs a 19:00 hrs, y de lunes a viernes de 13:00 hrs a 20:00 hrs con una hora para tomar sus alimentos y una guardia cada 6 semanas el día sábado de 8:00 hrs a 13:00 hrs .
- ✓ Para DIF Municipal Docente será de 8:00 hrs a 16.00 hrs de lunes a viernes con una hora para tomar sus alimentos.
- ✓ Para el personal de base de Limpia y Transporte, Rastro Municipal y DIF Municipal el primer horario es de 7:00 hrs a 15:00 hrs con una hora par tomar sus alimentos de lunes a viernes y los días sábados de 7:00 hrs a 13:00 hrs con una hora para tomar sus alimentos.
- ✓ Para personal de base de Limpia y Transporte el segundo horario será de 12:00 hrs a 20:00 hrs de lunes a viernes con una hora para tomar sus alimentos y el día sábado de 12:00 hrs a 18:00 hrs con una hora para tomar sus alimentos.
- ✓ Para el personal de base de Limpia y Transporte de 16:00 hrs a 23:00 hrs de lunes a sábado con una hora para tomar sus alimentos.

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES
 Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO
 MUNICIPAL GOBIERNO DEL
 TEPEJ DEL RIO DE OCAMPO HGO.

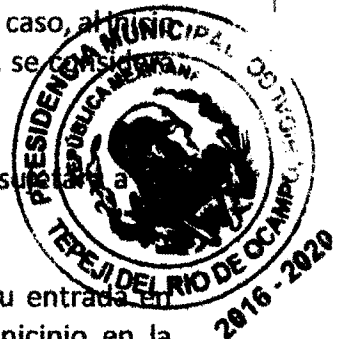
Vigésima Novena.- Por cada seis días de trabajo, los trabajadores de base sindicalizados al servicio del H. Ayuntamiento, disfrutaran de un día de descanso obligatorio a la semana que será gozado de preferencia los días domingos con goce de salario integro y en caso de trabajar los días domingo se pagara una prima dominical que en ningún caso será menor al 35% de su salario correspondiente por cuota diaria del art. 28 de la Ley de Trabajadores al servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados de Estado de Hidalgo.

Trigésima. - Los trabajadores que por naturaleza de sus actividades o por sus necesidades del servicio laboren los sábados y domingos o días festivos disfrutaran entre el lunes y viernes de su descanso semanal en forma escalonada.

Trigésima Primera. – Los trabajadores al servicio del municipio, están obligados a registrar sus asistencias en listas, tarjetas o relojes checadores según sea el caso, al inicio y conclusión de sus labores en caso de incumplimiento a esta obligación, se considerará que el trabajador incurrió en falta justificada a sus labores.

Trigésima Segunda. – El control de asistencia de su hora de checada se sujeta a las siguientes reglas:

- 1.- Los trabajadores tendrán diez minutos de tolerancia para registrar su entrada en listas, tarjetas, relojes checadores o el medio que proporcione el Municipio en la entrada.
- 2.- El registro efectuado entre los once y veinte minutos posteriores a la hora de entrada, será considerado como retardo acumulable.



3.- Tres retardos acumulables en un mes serán considerados como una inasistencia, misma que será descontada del salario del trabajador.

Trigésima Tercera. - El trabajador que por enfermedad no concorra a sus labores, deberá justificar su inasistencia mediante constancia medica o incapacidad expedida por la institución que preste servicios de salud pública destinada para ello.

CAPITULO SEPTIMO DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y ENFERMEDADES

Trigésima Cuarta. - Los riesgos de trabajo y enfermedades que padezcan los trabajadores sindicalizados, pueden producir:

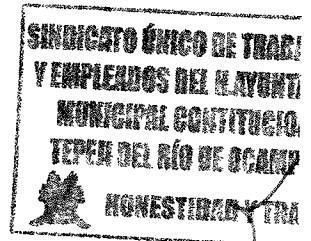
- I. Incapacidad temporal.
- II. Incapacidad parcial.
- III. Incapacidad permanente total.
- IV. La muerte
- V. Asistencia médica y quirúrgica.
- VI. Rehabilitación
- VII. Hospitalización cuando el caso lo requiera.
- VIII. Medicamento y material de curación.
- IX. Los aparatos de prótesis y ortopédicos necesarios

Todas las indemnizaciones que se generen respecto de las fracciones antes citadas, serán cubiertas al 100%, por el H. Ayuntamiento Municipal.

En caso de muerte de un trabajador sindicalizado activo o jubilado, sin importar el motivo de la misma, la indemnización y la pensión post mortem será del 100% del salario que venía devengando el trabajador hasta antes de su muerte, sin prestaciones a excepción de las que existieran en el rubro de salud, y dicha pensión se le otorgara de manera vitalicia para la viuda (o), y/o al beneficiario que debidamente acredite tal carácter.

Trigésima Quinta.- Para la prevención de riesgos profesionales se instituye una comisión mixta de seguridad e higiene, que estará formada por igual número de representantes del Ayuntamiento y del Sindicato, mismas que actuarán de conformidad con el reglamento respectivo.

Trigésima Sexta. - En materia de riesgo de trabajo y medidas preventivas, se estará a lo dispuesto en la Ley de los Trabajadores al servicio de los Gobiernos Estatal y Municipal, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, de la Ley Federal del Trabajo, además de los dispuestos en las presentes Condiciones Generales de Trabajo.



11.- Disfrutar de permisos y licencias con o sin goce de sueldo de conformidad con la Ley y las Condiciones Generales de Trabajo.

12.- Recibir trato respetuoso por parte de sus superiores, compañeros y subalternos.

13.- Cambiar de adscripción, por permuta debidamente autorizada por la solicitud del trabajador, siempre y cuando no se afecten las labores de El Municipio y las circunstancias lo permitan, por razones de salud o cuando este en peligro su vida o la de sus familiares.

14.- Recibir en caso de que su puesto fuera suprimido otro equivalente a categoría y salario, y que sea factible y procedente al momento de que opere la causa o causa por las que fuere suprimido el puesto en el que se desempeña el trabajador.

15.- Ocupar al reintegrarse el servicio activo, el puesto que ocupara al ausentarse por enfermedad, maternidad o licencia.

16.- Ser asistido y asesorado por el Municipio en los casos de accidentes con motivo de cumplir ordenes o indicaciones superiores legítimas o por realizar funciones propias de su categoría por necesidad del servicio.

17.- No ser cesado o despedido por causa injustificada.

18.- Ser reinstalado en su empleo y percibir los salarios caídos si obtienen dictamen favorable de autoridad competente y que haya causado ejecutorio, y en caso de no ser reinstalado recibir la indemnización como lo marca la cláusula décima de las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

19.- Obtener permiso para asistir a las asambleas y a los actos sindicales previo permiso dado por el jefe inmediato.

20.- Obtener información de los documentos que obren en su expediente personal.

21.- Renunciar al empleo y recibir la prima de antigüedad en los casos previstos por la Ley y en las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

22.- Recibir el pago de las primas de antigüedad, vacaciones, dominicales en los términos de la Ley y de las presentes Condiciones, cuando sea el caso las demás establecidas en la Ley reglamentaria.

Trigésima Octava. - Los trabajadores de base al servicio del Municipio tienen las obligaciones siguientes:

I.- Acudir puntualmente a sus labores, realizar eficientemente el trabajo a su cargo bajo la dirección de los representantes del Municipio, a quienes este subordinado.

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y SALUD
SECRETARÍA DE ECONOMÍA
MUNICIPAL CONTINGENCIAL DE
TRABAJO DEL RIO DE OCAJO

FUSIMEH
DR. ANTONIO L. FERRAS
No. 50
PASEO PARRIS
CALLE DOCTORES
TEL. 157-3004
PROTECCIÓN. 1420



II.- Registrar personalmente su asistencia de conformidad a lo establecido dentro del capítulo sexto "jornada de trabajo y control de asistencia".

III.- Desempeñar personalmente sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiado en la forma, tiempo lugar señalado, sujetándose a la dirección de sus superiores jerárquicos y las disposiciones 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 cosas que le impidan cumplir con sus labores.

VII.- Evitar las acciones u omisiones que pongan en peligro la vida del trabajador y sus compañeros o la de los bienes propiedad del H. Ayuntamiento.

VIII.- Responder del manejo apropiado de documentos correspondientes a valores y efectivo que le sean confinados con motivo de su trabajo.

IX.- Conservar en buen estado los muebles, instrumentos y útiles que le sean proporcionados para el desempeño de sus labores, de tal manera que solo exista el desgaste propio derivado de su uso normal debidamente informar a su superior inmediato los desperfectos de los citados bienes tan pronto como adviertan.

X.- Resarcir los daños que ocasionen por su negligencia, descuido o maltrato a los muebles, maquinas, equipo y útiles de trabajo.

XI.- Cumplir con las condiciones que por razones de servicio se le encomienden con la intervención del Sindicato en lugar distinto del que habitualmente trabaja.

XII.- Comunicar a sus superiores de cualquier irregularidad que observen en el servicio, así como dar aviso de los accidentes que sufran sus compañeros o ellos mismos con motivo de trabajo.

XIII.- Rubricar la lista de asistencia que le haya sido asignada.

XIV.- Atender con prontitud, cortesía y amabilidad al público, así como dar atención diligencia según en los asuntos que este requiera.

XV.- Portar el uniforme que el Municipio les proporciona.

XVI.- Cumplir con su horario de trabajo aun siendo Domingo.

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES
Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO
MUNICIPAL CONSTITUCIONAL DE
TEPEJI DEL RIO DE OCAMPO HGO.

RESIDENCIA MUNICIPAL DE TETEJI DEL RIO DE OCAMPO HGO.
TEL. 5253-5001
TEL. 5253-5002
TEL. 5253-5003
TEL. 5253-5004
TEL. 5253-5005
TEL. 5253-5006
TEL. 5253-5007
TEL. 5253-5008
TEL. 5253-5009
TEL. 5253-5010



Trigésima Novena. - Queda prohibido a los trabajadores:

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

II.- Salir de su oficina, taller o área de trabajo en donde preste sus servicios en horas de trabajo, sin el permiso expreso dado por escrito del jefe inmediato de su adscripción.

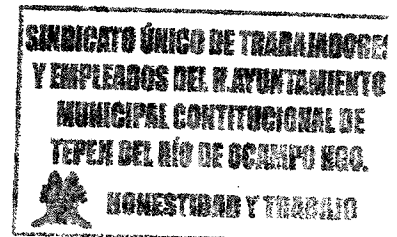
III.- Portar armas de cualquier clase durante horas de trabajo, solo que formen parte del equipo de trabajo y sea inherente a sus funciones personales y subordinadas.

IV.- Aprovechar los servicios de personal subordinado para fines personales que no estén relacionadas con el trabajo.

V.- Hacer anotaciones falsas, impropias en las listas, tarjetas o registro de asistencia asignada a otro trabajador o las propias.

VI.- No portar el uniforme es una desobediencia, en caso que el trabajador reincida en tres ocasiones en no portar el uniforme, será acreedor a un acta administrativa.

CAPITULO NOVENO PRESTACIONES.



Cuadragésima. - Los trabajadores sindicalizados, tendrán derecho a disfrutar de un AUMENTO SALARIAL que el ayuntamiento otorgara al personal sindicalizado, el porcentaje que se establezca entre la representación sindical y el H. Ayuntamiento Municipal a partir del 1 de enero de cada año, tomando como referencia mínima, el que otorgue la comisión nacional de salarios mínimos, independientemente de la negociación a realizar.

Cuadragésima Primera.- Los trabajadores sindicalizados tendrán derecho a una JUBILACION que será constante y permanente y que consistirá en percibir el 100% de su salario catorcenal y demás prestaciones que recibieron como trabajadores activos, debiendo ser igual a los aumentos de salario que otorgue la comisión nacional de salarios mínimos en forma general al personal sindicalizado como lo establece la ley



respectiva; y quienes se encuentran disfrutando de jubilación conservaran el pago de canasta básica, aguinaldo, servicio médico y las prestaciones contenidas en las presentes condiciones.

La jubilación se otorgará a los trabajadores que lo ameriten y que cubran el requisito conforme a la ley, y a las Condiciones Generales de Trabajo, en la forma siguiente:

a).- Los hombres por 30 años de servicio cumplidos. (ininterrumpidos)

Las mujeres por 25 años de servicio cumplidos. (ininterrumpidos)

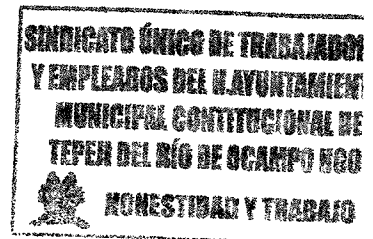
b).- Por 15 años de servicio cumplidos y 60 años de edad.

c).- Por incapacidad medica permanente. (en caso de no existir por parte del patrón quien la dictamine, por no estar cumpliendo con el servicio médico convenido, el trabajador la podrá obtener por su médico de cabecera).

Se pacta expresamente que todo trabajador de base al ser Jubilado y al dejar de prestar sus servicios por cualquier causa, tendrá derecho a que el H. Ayuntamiento le pague una prima de antigüedad que consistirá en el importe de veinte días de salario, por cada año de servicio cumplido, más tres meses de salario. En caso de muerte de un trabajador sindicalizado jubilado, sin importar el motivo de la misma la indemnización y la pensión post mortem será del 100% del salario que venía devengando el trabajador hasta antes de su muerte, sin prestaciones a excepción de las que existieran en el rubro de salud, y dicha pensión será de manera vitalicia para la viuda (o), y/o al beneficiario que debidamente acredite tal carácter.

Cuadragésima Segunda.- El Ayuntamiento Municipal por concepto de antigüedad pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente e independientemente de la antigüedad que hayan generado, el importe de veinte días de salario por cada año de servicio; mas tres meses de salario, así mismo de los que se separen por causa justificada. Así mismo En caso de muerte la antigüedad consistirá en el importe de veinte días por año de servicio y tres meses de salario.

Cuadragésima Tercera.- El Ayuntamiento Municipal cuando fallezca un trabajador sindicalizado activo o jubilado, el Honorable Ayuntamiento por concepto de Pago de



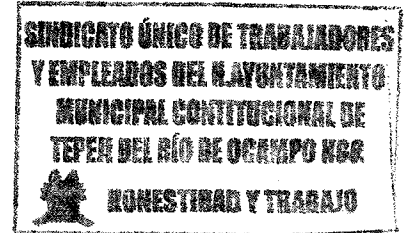
MUNICIPIO DE OCAMPO
No. 10
CALLE DE LA
LIBERTAD
TEPEH DEL RÍO DE OCAMPO
COAHUILA



Marcha entregará a sus deudos, la cantidad equivalente a los tres meses de salario que tenía asignado en la fecha del fallecimiento, como ayuda para los gastos de defunción que se generen, además el pago de veinte días por año de trabajo en el Honorable Ayuntamiento.

Cuadragésima Cuarta. -Serán días de descanso con goce de salario integro los que a continuación se señalan;

- 01 de enero.
- 5 de febrero.
- 21 de marzo.
- 01 de mayo.
- 8 de agosto.
- 16 de septiembre.
- 20 de noviembre.
- 25 de diciembre.
- 10 de mayo.
- 02 de noviembre.
- 12 de diciembre.
- Viernes y sábado de semana santa.
- El día del onomástico de cada trabajador sindicalizado.
- La fecha en que se lleve a cabo el cambio del poder Federal.



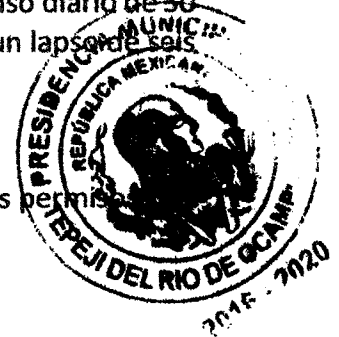
Cuadragésima Quinta. – Las trabajadoras disfrutan de licencia por tres meses de descanso para el parto con goce de salario íntegro, este periodo lo disfrutan de la siguiente manera.

Un mes antes y dos meses después de la fecha del alumbramiento.

Durante el periodo de lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso diario de 30 minutos cada uno, para amamantar a su hijo en un lugar higiénico, por un lapso de seis meses a partir de la incapacidad por maternidad.

Cuadragésima Sexta. - El H. Ayuntamiento concederá a sus trabajadores permisos con goce de sueldo para faltar a sus labores en los siguientes casos;

I.- Cuando fallezca un hijo, padres o esposa de algún trabajador se concederán cinco días hábiles inmediatos al hecho, que se justificara posteriormente con el acta de defunción a través del sindicato.



II.- En caso de contraer matrimonio se concederá permiso por dos días hábiles contando a partir del día de la celebración, justificándose con la respectiva acta.

III.- En los casos de paternidad cinco días hábiles inmediatos al hecho.

IV.- Por enfermedad los que señale el medico en la receta de incapacidad expedidas por el médico de la institución que lo valore.

V.- Licencia del Secretario General y Secretario del Trabajo del Sindicato para desempeñar actividades sindicales por el tiempo que dure su gestión, justificándolo con la toma de nota expedida por el tribunal.

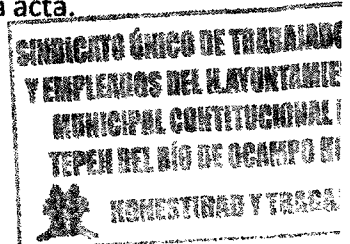
Cuadragésima Séptima. – Los trabajadores de base sindicalizados que tengan más de seis meses de trabajo disfrutaran de dos periodos anuales de 14 días hábiles de vacaciones, con el 35% de prima vacacional con cada periodo misma que será pagada antes de disfrutarlas. Las vacaciones no serán acumulables, el primer periodo comprende de Enero a Junio y el segundo periodo de Julio a diciembre según las necesidades del área.

Cuadragésima Octava. - Los trabajadores tienen derecho a percibir 60 días de aguinaldo al año, y serán pagados antes del 20 de Diciembre de cada año.

Cuadragésima Novena. - Los trabajadores sindicalizados tienen derecho a percibir el importe de 10 días de salario por cada 5 años de antigüedad por concepto de pago de quinquenio, mismo importe que será pagado anualmente.

Quincuagésima. – Por concepto de Canasta básica el Ayuntamiento cantidad de trescientos cincuenta pesos 00/100 M.N, de forma catorce días a cada trabajador de base sindicalizado.

Quincuagésima Primera. - El Municipio cubrirá el 100% de gastos en atención médica y farmacéutica de los trabajadores de base sindicalizados, así como de sus dependientes económicos (esposa o concubina e hijos en caso de ser casado o vivir en concubinato, padres en caso de ser soltero). Y cubrirá el 70% respecto a la atención quirúrgica y hospitalaria.



JALISCO
SECRETARÍA DE ECONOMÍA
AGENCIADOR DEL PAGO
CÓDIGO: 2001
PUNTO: 0000
HECHOS: 0000
CL. 152-3000
CHUCA, HBA



Así mismo el municipio cubrirá la indemnización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales con fundamento en el artículo 32 fracción VI inciso (a) de la Ley de los trabajadores al servicio de los gobiernos Estatal y Municipal del Estado de Hidalgo cuando se solicite la atención e indicara en que hospitales pueden recibir el servicio.

Quincuagésima Segunda. – Cuando un trabajador no pueda hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados por necesidad del servicio disfrutara de ellas dentro de los diez días siguientes a la fecha en que haya terminado la causa que le impidiera el disfrute a su descanso, pero en ningún caso de los trabajadores que laboren en periodos vacacionales tendrán derecho a doble pago de salario.

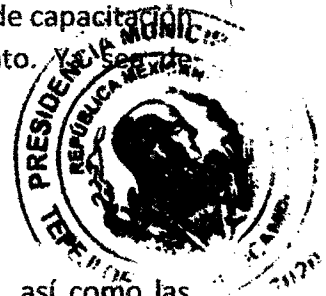
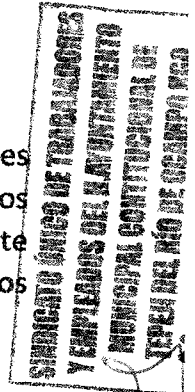
Quincuagésima Tercera. – Los trabajadores de base sindicalizados del H. Ayuntamiento podrán disfrutar de permisos y licencias hasta por seis meses con o sin goce de sueldo, y pudiéndose renovar a su terminación siendo requisitos que el sindicato lo solicite y que el trabajador cuente con autorización dada por escrito del titular.

Quincuagésima Cuarta. - Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

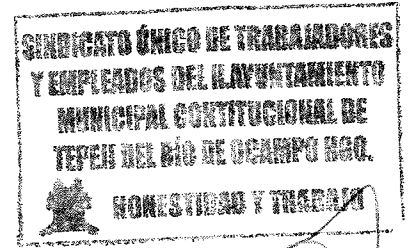
- 1.- Para la atención de asuntos personales hasta un máximo de 90 días hábiles.
- 2.- Para el desempeño de cargos de elección popular, comisiones oficiales por el tiempo que estos duren.

Quincuagésima Quinta. – Se otorgará permiso con goce de sueldo, previo acuerdo del titular otorgado por escrito para asistir a comisiones del trabajo, cursos de capacitación y reuniones organizadas por el Municipio Ayuntamiento y/o Sindicato. Ya sea de carácter de ponente, asesor, representante o participante.

Quincuagésima Sexta. – Los permisos y licencias con goce de sueldo, así como las médicas y aquellas licencias y permisos sin goce de sueldo, no interrumpen la antigüedad de los trabajadores.



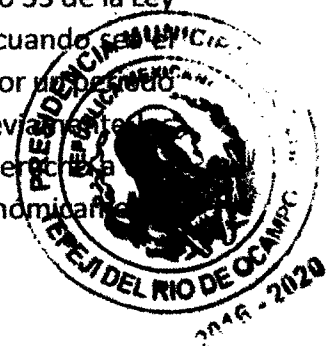
- b) Por asensos en virtud de aplicación escalafonaria que haya promovido el trabajador conjuntamente con el Sindicato.
- c) Por estar en peligro la salud o la vida del trabajador.
- d) Por enfermedad del trabajador.
- e) Por otras causas justificadas.



Sexagésima Segunda. – La solicitud del trabajador con la opinión de su jefe inmediato y el Sindicato, será turnada al responsable del área donde pretende su cambio para su conformidad una vez obtenida la conformidad se requerirá la autorización dada por escrito por el titular en caso contrario se notificará al interesado por escrito, en un plazo no mayor de ocho días hábiles contados a partir de la fecha de la recepción de la solicitud el resultado de petición ante la autoridad competente de adscripción.

Sexagésima Tercera. – Se entiende por permuta el cambio recíproco de plazas de igual categoría y salario entre los trabajadores de base sindicalizados en el ámbito de las dependencias del Municipio sin que este acto implique lesión alguna de sus derechos adquiridos las permutas se sujetaran al procedimiento para los cambios de adscripción.

Sexagésima Cuarta. - Los trabajadores al servicio del H. Ayuntamiento solamente podrán ser trasladados a otra plaza por las causas que enumeran el artículo 33 de la Ley de los Trabajadores al servicio de dos Gobiernos Estatales y Municipales cuando sea por el trabajador el que lo solicite se hará a través del Sindicato, si el traslado es por un periodo mayor a seis meses, el trabajador tendrá derecho a que se le cubra previamente los gastos que origina el transporte de maneje de casas , así mismo tendrá derecho a que se le cubran los gastos de traslado de cónyuge o familia que dependa económicamente de el , salvo que el trabajador haya solicitado el cambio.



TRANSITORIOS

Prime. - Estas Condiciones Generales de Trabajo surtirán efecto a partir de la fecha en que se firme y sea depositado ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

Segunda. - Las presentes Condiciones Generales de Trabajo se celebran por tiempo indefinido y se revisaran de manera general cada dos años.

Tercera. - La revisión salarial se realizará en el mes de octubre de cada año surtiendo efecto en enero del siguiente año.

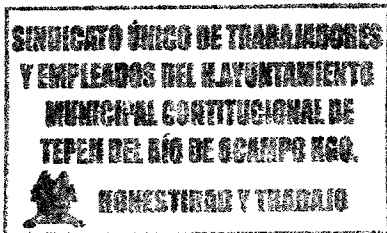
Tepeji del Rio de Ocampo Hidalgo a 21 de Agosto del 2020

Así lo acuerdan

Por el Ayuntamiento



C.P. Moisés Ramírez
Presidente Municipal Constitucional



Por el sindicato.

C. Leodegario Sanchez Servín.
Secretario de Trabajo y Conflictos.

C. Pedro Chavarría Hernández.
Secretario de Organización.

C. María Isabel Juárez Ramírez.
Secretaria de Actas y Acuerdos.

C. Josefina Gutiérrez Rodríguez.
Secretaria de Finanzas.

C. Jesús Medina Martínez.
Secretario General F.U.S.I.M.E.H

Por la F.U.S.I.M.E.H

C. Pedro Clara Ramírez.
Secretario de Trabajo y Conflictos