

SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE SAN AGUSTÍN TLAXIACA, HGO.  
FUSIMEH  
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

---

SINDICATO ÚNICO DE  
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL  
H. AYUNTAMIENTO DEL  
MUNICIPIO DE SAN AGUSTÍN  
TLAXIACA, HGO.



SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES  
AL SERVICIO DEL HONORABLE  
AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO  
DE SAN AGUSTIN TLAXIACA, HGO.  
S.U.T.S.H.A.M.S.A.T.H.  
AFILIADO A FUSIMEH.



CONDICIONES GENERALES  
DE TRABAJO

**Año - 2016-2018**



## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**  
**CAPÍTULO II DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN**  
**CAPÍTULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS**  
**CAPÍTULO IV DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO**  
**CAPÍTULO V DEL SALARIO**  
**CAPÍTULO VI DE LA JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES Y CONTROL DE ASISTENCIA**  
**CAPÍTULO VII DE LOS DERECHOS Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES**  
**CAPITULO VIII DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCION, PERMUTAS Y TRASLADOS**  
**CAPITULO XI DE LAS OBLIGACIONES DEL AYUNTAMIENTO**  
**CAPITULO X DE LAS PROMOCIONES Y DEL ESCALAFON**  
**CAPITULO XI DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO**  
**CAPITULO XII DE LOS RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS**  
**CAPITULO XIII DE LAS PRESTACIONES**  
**CAPITULO XIV DE LAS SANCIONES**

## ARTÍCULOS TRANSITORIOS



SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES  
AL SERVICIO DEL HONORABLE  
AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO  
DE SAN AGUSTIN TLAXIACA, HGO.  
S.U.T.S.H.A.M.S.A.T.H.  
FUSIMEH



## CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1.-** Las presentes Condiciones Generales de Trabajo se fijan con fundamentos en las disposiciones de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatales y Municipales, así como los organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo reglamentaria de la fracción XXII del artículo 56 de la Constitución Política del Estado de Hidalgo, y la norma de las relaciones de trabajo entre el Ayuntamiento y los Trabajadores de Base.

**ARTÍCULO 2.-** Las presentes Condiciones Generales de Trabajo son obligatorias para el Ayuntamiento de San Agustín Tlaxiaca, Hgo., los trabajadores de Base sindical, así como para el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento del Municipio de San Agustín Tlaxiaca, Hgo.

Las presentes Condiciones Generales no serán de aplicación para los trabajadores de confianza, ni a quienes presten sus servicios mediante contrato de Naturaleza Civil, sea de obra terminada, de tiempo fijo de duración indeterminada, o se les remuneren mediante el pago de honorarios.

**ARTÍCULO 3.-** Para los efectos de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento y los Trabajadores de Base sindical, aquel estará representado por el Presidente Municipal.

**ARTÍCULO 4.-** El Ayuntamiento reconoce al Sindicato Único como la organización a la que corresponde el estudio y la defensa de los intereses de los trabajadores de Base al servicio del Ayuntamiento el cual los representará para estos fines.

En los casos de que estas condiciones así proveen, el trámite y resolución de estos que ellos rigen, se hará necesariamente con la participación del Sindicato. Las resoluciones del Titular que afecten de manera general las condiciones de prestación de Servicios laborales y sus contraprestaciones, tendrán efecto previo acuerdo del Sindicato.

**ARTÍCULO 5.-** La relación jurídica de trabajo entre el Ayuntamiento y los Trabajadores de Base a su servicio, se regirá en su orden, por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tratados internacionales, la Constitución Política del Estado de Hidalgo, por lo establecido de las presentes condiciones generales de trabajo y por las disposiciones de los reglamentos interiores que se aprueben.

**ARTÍCULO 6.-** Para los efectos de estas Condiciones, de denominaran:



S. JOS. A. LES. S.T.H.  
AFILIADO A FUSIMEH



SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE SAN AGUSTÍN TLAXIACA, HGO.  
FUSIMEH  
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- I. Ley: La Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipal, así como los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.
- II. Ayuntamiento: El Ayuntamiento Municipal de San Agustín Tlaxiaca, Hgo., y sus diversas Dependencias a través de las cuales realiza sus funciones.
- III. Sindicato Único: El Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento de San Agustín Tlaxiaca Hidalgo.
- IV. Trabajadores de Base: El que ha sido designado como tal carácter conforme a lo señalado en el párrafo segundo de la fracción V del Artículo 3º y el Artículo 2º de la citada Ley.
- V. Trabajadores de Confianza: El que presta sus servicios en los términos de las fracciones I y II del Artículo 3º de la Ley, así como los que determinen con tal carácter en los catálogos de puestos previamente acordados con el sindicato, cuando corresponda según la naturaleza de su servicio.
- VI. Titular: El Presidente Municipal del Ayuntamiento de San Agustín Tlaxiaca Hidalgo.
- VII. Constitución General: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- VIII. Constitución Local: Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Hidalgo.
- IX. Condiciones: Las presentes Condiciones de Trabajo del H. Ayuntamiento de San Agustín Tlaxiaca.
- X. Convenio 87: La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

**ARTÍCULO 7.-** Los casos no previstos en estas condiciones serán resueltos por la autoridad competente, tomando en cuenta la opinión del sindicato; si los acuerdos a que se llegaren contienen beneficios de carácter general, se le incorporará a las presentes condiciones, como parte integrante de las mismas.

**CAPITULO SEGUNDO  
DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN.**

**ARTÍCULO 8.-** Para ingresar como Trabajador de Base sindical, con relación laboral en el Ayuntamiento, son requisitos comunes de admisión los siguientes:

1. Presentar solicitud de ingreso a través del sindicato.
2. Acreditar por los medios legales que se es mayor de 16 años.(credencial de elector expedida por el Instituto Nacional Electoral).
3. Comprobar su nacionalidad por los medios legales conducentes. (acta de nacimiento.)
4. No haber sido dado de baja por faltas de probidad y honradez.
5. Que la asamblea general del sindicato lo apruebe.

El Ayuntamiento reconoce que el Sindicato a través de su asamblea legalmente constituida es el único que tiene las facultades para poder aceptar o negar el ingreso al sindicato a trabajadores que tienen relación laboral con el mismo, y se compromete a reconocer á los trabajadores que sean aceptados en tiempo y forma, siempre y cuando cumplan con lo estipulado por la asamblea debidamente constituida del sindicato, toda vez que la propia Ley burocrática describe las facultades del tribunal en el artículo 114, donde deja de manifestó la libertad sindical, en concordancia con el convenio 87 de la OIT,(organización internacional del trabajo).

### CAPITULO TERCERO DE LOS NOMBRAMIENTOS.

**ARTÍCULO 9.-** El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de Trabajo entre el Ayuntamiento y sus Trabajadores de Base a su servicio mismo que deberá contener los elementos que señalan el Artículo de la Ley.

**ARTÍCULO 10.-** Los nombramientos serán por tiempo indeterminado, por tiempo fijo y por obra determinada.

Los nombramientos expedidos por el Ayuntamiento a un trabajador de base y a propuesta del Sindicato serán definitivos después de 6 meses de servicio ininterrumpido sin nota desfavorable en el expediente y a quienes se expiden serán inamovibles.

**ARTICULO 11.-** Los nombramientos serán expedidos por el Titular de conformidad por lo dispuesto en los ordenamientos correspondientes anexando la antigüedad del trabajador y al catálogo de puestos del Ayuntamiento revisado y acordado con el sindicato.

**ARTÍCULO 12.-** El nombramiento aceptado por el trabajador obliga a éste a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a los que sean conforme a la Ley, a las presentes Condiciones, usos y a la buena fe.

**ARTÍCULO 13.-** El nombramiento quedará sin efecto, si el interesado abandona su posición de su cargo durante las 72 horas hábiles siguientes a la fecha en que se haya sido expedido a su favor.

**ARTÍCULO 14.-** Serán nulos los nombramientos que expiden al trabajador en los casos siguientes:

- I. Cuando por error administrativo se omitan o consignen datos equivocados en cuyo caso se expedirá un nuevo nombramiento en un término no mayor de 30 días, sin perjuicio para el trabajador.
- II. Cuando el Trabajador incurra en faltas de probidad y honradez, por proporcionar datos falsos; en este caso, quedara sin efecto, el nombramiento.

**ARTÍCULO 15.-** Cuando por necesidad del servicio o limitación del presupuesto de egresos del Estado, que apruebe el poder legislativo, el Ayuntamiento se vea precisado en disminuir algunas de las Plazas de las dependencias, autorizara la posibilidad de reubicar al personal en contratación con el Sindicato Único, de no ser posible las bajas que deben realizarse afectaran en primer término al personal de confianza, y si acepta el trabajador sindicalizado será el de menor antigüedad al que se le pagará la indemnización que proceda, incluyendo las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y las prestaciones inherentes al nombramiento de Base de acuerdo al salario que perciba en el momento de la indemnización.

Manifestando el titular que en caso de que algún trabajador sindicalizado necesite tener más conocimientos o estudios para el nombramiento que ocupa se le dará la oportunidad, apoyo y el tiempo necesario para obtenerlo o en su caso se reubicara sin menoscabo de su salario, prestaciones y antigüedad, siempre y cuando este de acuerdo el trabajador como el sindicato.

#### CAPÍTULO CUARTO SUSPENSIÓN TEMPORAL Y DEFINITIVA

## DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO.

**ARTÍCULO 16.-** La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador, no significa el cese del mismo y en consecuencia no interrumpe la antigüedad.

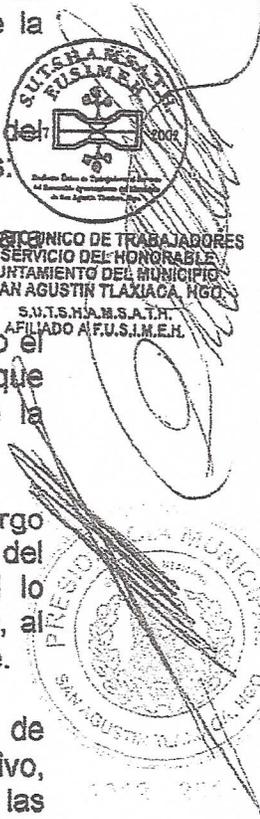
**ARTÍCULO 17.-** Son causas de suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador, sin interrupción de la antigüedad, las siguientes:

1. Que el trabajador contraiga una enfermedad 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 autoridad judicial o administrativa, a menos que tratase de arresto, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje determine la procedencia del cese del trabajador.
3. Cuando se obtenga licencia sin goce de sueldo para el desempeñar cargo de elección popular, o licencia autorizada por el Titular, para cargos del Sindicato; en este último caso cuando la naturaleza de la actividad lo justifique, podrá autorizarse por el Titular, licencia con goce del sueldo, al número de trabajadores de acuerdo con el Sindicato se estime razonable.

**ARTÍCULO 18.-** Los trabajadores de base que intervengan en el manejo de fondos, valores o bienes cuando apareciere alguna irregularidad con ese motivo, podrán ser suspendidos, hasta por el termino de 30 días mientras se practica las investigaciones pertinentes; si de dicha investigación se determina la inocencia del trabajador se le cubrirán los salarios caídos y una indemnización igual por los daños causados a su honorabilidad y será reinstalado al servicio activo de inmediato y si resulta responsable se ejercitara en su contra las acciones que legalmente proceda.

**ARTÍCULO 19.-** Ningún trabajador podrá ser cesado sin 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.

- I. Por renuncia, por abandono de empleo o por repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o la atención de personas, que pongan en peligro esos bienes o que cause la suspensión o deficiencia de un servicio o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que se señalen en los reglamentos de trabajo aplicables.



SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE SAN AGUSTÍN TLAXIACA, HGO.  
FUSIMEH  
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

---

- II. Por conclusión o término de la obra determinada en la designación del contrato.
- III. Por muerte del trabajador
- IV. Por incapacidad permanente del trabajador física o mental, que le impida el desempeño de sus labores, de conformidad del dictamen que rinda el facultativo designado por el Ayuntamiento y el Sindicato. En este caso el trabajador seguirá percibiendo las prestaciones estipuladas en estas condiciones.
- V. Por resolución del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje en los casos siguientes:
  - a) Cuando el Trabajador incurra en faltas de probidad y honradez o de actos de violencia, injurias, amagos o malos tratos contra los jefes o compañeros de trabajo, o en contra de los familiares de uno u otros ya sea dentro o fuera de las horas del servicio.
  - b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores causa justificada, o cinco días de forma discontinua dentro de un mes calendario;
  - c) Por destruir intencionalmente los edificios, obras, maquinarias, instrumentos; materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo.
  - d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
  - e) Por revelar los asuntos secretos o reservados que tuvieren conocimiento por motivo de sus labores.
  - f) Por cometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad de su oficina o dependencia en donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentran.
  - g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciben de sus superiores.
  - h) Por incurrir habitualmente al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
  - i) Por falta comprobada de incumplimiento de obligaciones contenidas en las presente Condiciones Generales de Trabajo.
  - j) Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoria.



En los casos a que se refiere esta fracción el Titular, podrá ordenar la remoción del Trabajador de Base que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento que estuviere prestando sus servicios dentro del Ayuntamiento 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 esta fracción, El Titular podrá suspender los efectos del nombramiento, si con ellos está de acuerdo el Sindicato y cuando se trate de algunas causas graves que este prevista en los incisos a), e), y h); el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el tribunal resuelve que procede dar por terminado los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el titular, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos ni indemnización manifestada en las presentes condiciones.

Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el Jefe superior de la oficina procederá a levantar el acta administrativa en términos de lo establecido por el Artículo 41 de la Ley.

**ARTÍCULO 20.-** A la terminación de los efectos del nombramiento sin responsabilidad del trabajador, éste tendrá derecho a percibir una indemnización correspondiente a el pago de cuatro meses de salarios, más 20 días por año de servicio, así como parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, si al momento de la reparación tuviere derecho a las mismas.

## CAPÍTULO QUINTO DEL SALARIO

**ARTÍCULO 21.-** El salario lo constituye la remuneración que se le paga al trabajador a cambio de los servicios prestados, en atención a lo establecido en el presupuesto de egresos del Ayuntamiento. Los salarios de los trabajadores de base serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría. ( respetando en cualquier nivelación los ya establecidos sin menoscabo del que reciben actualmente los trabajadores).

**ARTÍCULO 22.-** Los Trabajadores del Ayuntamiento, recibirán el salario que corresponda por cada una de las categorías consignadas en el catálogo de puestos realizado en conformidad con el sindicato, el que no podrá variar por



razones de sexo, edad o nacionalidad, ya que a trabajo igual corresponde retribución igual.

**ARTÍCULO 23.-** 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, correspondiente y el aumento deberá de ser pagado al inicio de cada año, tomando como referencia mínima el señalado por la referida comisión, y sin perjuicio del que se pudiera obtener en las negociaciones con el sindicato.

**ARTÍCULO 24.-** El salario se pagará por quincenas vencidas en días laborales y en el lugar en que presenten los servicios y se hará precisamente en moneda de curso legal, en cheque fácilmente cobrable o en depósito bancario a cuenta de nómina, previo apertura de cuenta bancaria a nombre del trabajador y la correspondiente expedición de la tarjeta de nómina bancaria; en caso de que el día de pago no sea laborable, el salario se cubrirá anticipadamente, es decir en el día hábil inmediato al anterior, los recibos se firmaran al momento del pago en efectivo o cheque y después de recepcionado el depósito en la cuenta respectivamente.

**ARTÍCULO 25.-** Los trabajadores que presten sus servicios en lugares alejados de las oficinas de pago, se les cubrirá su salario precisamente en su centro de trabajo, y para este efecto se comisionará a la persona que se estime necesario.

**ARTÍCULO 26.-** El salario se pagará de forma personal y directa 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, previa identificación y mediante carta poder suscrita por el interesado y dos testigos.

**ARTÍCULO 27.-** Se considera como tiempo extra el empleado al servicio del Ayuntamiento el que excede de la jornada ordinaria.

**ARTÍCULO 28.-** Únicamente podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores de Base, en los siguientes casos:

- a) Por pago de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.
- b) Por conceptos de aportaciones destinadas a las percepciones que otorgan el Instituto de Pensiones.
- c) Para el pago de adeudos contraídos por FONACOT; y por descuentos ordenados por autoridades judiciales competentes para cubrir pensiones alimenticias que fueren exigidas al trabajador y por otros conceptos que sean determinados por la Ley, por las presentes Condiciones de Trabajo, así como en los casos expresamente autorizados por el Trabajador que no pugnan con las disposiciones legales y los que este hubiere concedido con

el Sindicato Único de Trabajadores con excepción del inciso a) del presente artículo, los descuentos no podrán en caso alguno ser mayores de 15% del excedente del salario mínimo de la zona económica correspondiente ni la cantidad exigible superior al importe de un mes de salario, salvo de acuerdo con el interesado.

- d) Aportaciones de prevención social.
- e) Préstamos personales.

**ARTÍCULO 29.-** El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, es nula la cesión de salarios a favor de terceras personas.

**ARTÍCULO 30.-** Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el presupuesto de egresos del Ayuntamiento, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el restante 50% a más tardar el día 15 de Enero, y que será equivalente a 60 días de salario sin deducción alguna; cuando el trabajador no haya laborado todo el año, el pago de aguinaldo se hará de forma proporcional al tiempo elaborado.

### **CAPÍTULO SEXTO DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS, VACACIONES Y CONTROL DE ASISTENCIA.**

**ARTÍCULO 31.-** La jornada diaria de trabajo, es el lapso durante el cual el trabajador está al servicio del Ayuntamiento.

**ARTÍCULO 32.-** La jornada semanal para el personal de base será de cuarenta horas máximo, en las diferentes dependencias del H. Ayuntamiento, se podrán establecer jornadas especiales cuando el servicio así lo requiera de conformidad con el sindicato.

**ARTÍCULO 33.-** Por cada cinco días de trabajo, los trabajadores de base al servicio del Ayuntamiento disfrutaran de dos días de descanso a la semana, que serán de preferencia los días sábados y domingos con goce de salario íntegro.

**ARTÍCULO 34.-** Los trabajadores no están obligados a laborar en sus días de descanso; aquellos que por la naturaleza de trabajo que realizan, laboren sábados, domingos y días festivos disfrutarán entre lunes y viernes de su descanso semanal, sin omitir que por laborar los días sábados y domingos obtendrán una prima dominical consistente en un 50% (CINCUENTA POR CIENTO) más del salario de esos días.



SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE SAN AGUSTÍN TLAXIACA, HGO.  
FUSIMEH  
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Al trabajador que por necesidad del centro de trabajo tenga que presentarse a laborar en sus días de descanso, serán retribuidos con un salario doble, es decir un 200% más de su salario diario por lo que respecta a ese día.

**ARTÍCULO 35.-** Gozará de un horario especial, el personal que previa gestión del sindicato, fuere autorizado por el Titular para recibir instrucciones en instituciones docentes debidamente reconocidas.

**ARTÍCULO 37.-** Se considera tiempo extraordinario (horas extras) de trabajo el que exceda de las jornadas normales establecidas en los artículos 31 y 32 debiendo ser pagadas con una cantidad igual al establecido por cada hora de trabajo.

**ARTÍCULO 38.-** Las horas extras nunca podrán exceder de tres horas diarias, ni de tres veces por semana y en los caso de incumplimiento por parte del municipio, las horas excedentes se pagaran con un doscientos por ciento extra.

**ARTÍCULO 39.-** Los Trabajadores al Servicio del Municipio están obligados a registrar su asistencia en listas, tarjetas o chocador digital de huella dactilar a inicio y conclusión de sus labores, si las tuviere la administración.

**ARTÍCULO 40.-** El control de asistencia se sujetará a las siguientes reglas:

- I. Los trabajadores gozaran de quince minutos de tolerancia para registrar su tarjeta en la entrada o chocador digital de huella dactilar.
- II. El registro efectuado a partir del minuto dieciséis, posterior a la hora de entrada, será considerado como retardo acumulable.
- III. Tres retardos en el mes, serán considerados como una inasistencia.
- IV. Si el registro es posterior a los treinta minutos de la hora de entrada, será considerado como una inasistencia. Siendo decisión del trabajador quedarse o no a laborar.

**ARTÍCULO 41.-** Serán causas justificadas de falta de asistencia a las laborales:

- a) Enfermedad debidamente comprobada; profesional o no.
- b) El desempeño de una Comisión Sindical
- c) Impedimento para no concurrir al trabajo, debidamente comprobado.
- d) Por desempeñar cargos de elección Popular.

**ARTÍCULO 42.-** El trabajador que no pueda concurrir a sus labores por enfermedad que le impida su asistencia deberá informar de su falta a su jefe



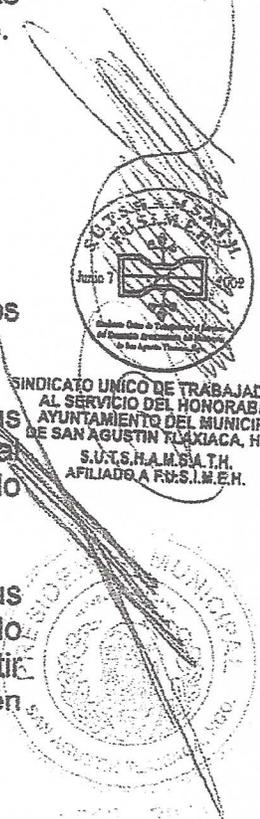
inmediato a través de un familiar o persona de confianza, concediéndole tres días para presentar el respectivo justificante.

**ARTÍCULO 43.-** El registro de asistencia de las madres trabajadoras con hijos menores de 9 años de edad, se hará media hora después de la establecida para todos los trabajadores; para tal efecto el Sindicato llevará un registro de dichas mujeres trabajadoras y proporcionará una copia de dicho registro al ayuntamiento.

### CAPÍTULO SÉPTIMO DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

**ARTÍCULO 44.-** Los trabajadores de base al Servicio del Ayuntamiento tienen los derechos que a continuación se anuncia:

- I. percibir los salarios que le correspondan por desempeño de sus actividades, con las anexidades legales aquí descritas, y el aumento salarial a inicio de cada año tomando como referencia mínima el aumento señalado por la comisión de salarios mínimo.
- II. Recibir oportunamente del ayuntamiento para el desempeño de sus funciones, los útiles, instrumentos, materiales, uniformes, y en general todo aquello que requiera de acuerdo a sus actividades, en cuyo caso de existir omisión del titular en entregar los elementos citados el trabajador estará en su derecho de no realizar la actividad laboral.
- III. Recibir los beneficios de la seguridad y de los servicios sociales, conforme a las disposiciones contenidas 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 con el dictamen respectivo que les favorezca, previo dictamen que emita el Titular y que el puesto se encuentre vacante.
- VI. Gozar de los descansos y vacaciones que otorgan la ley y estas condiciones.
- VII. Disfrutar de permisos y licencias, con o sin goce de sueldo, de conformidad con las presentes condiciones.



SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE SAN AGUSTÍN TLAXIACA, HGO.  
FUSIMEH  
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 el Titular, 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 las de sus familiares, siempre y cuando las categorías se encuentren dentro del catalogo de puestos en horario y salario iguales.
- X. Recibir en caso de que su puesto fuese suprimido, otro equivalente en categorías, salarios y horario.
- XI. Ocupar al reintegrarse al servicio activo, el puesto que desempeñaba al ausentarse por enfermedad, maternidad o licencia.
- XII. No ser cesado o despedido, sino por justa causa, legalmente comprobada por ambas partes y en cuyo caso tendrá que ser notificado de forma personal y por escrito donde se describa la causa del cese o despido con la debida firma del trabajador ante dos testigos de asistencia.
- XIII. Ser reinstalado y percibir las indemnizaciones señaladas en las presentes y los salarios caídos si se obtiene dictamen favorable de autoridad competente que haya causado ejecutoria.
- XIV. El secretario del sindicato podrá para asistir a las asambleas y a los actos sindicales o comisiones, previo aviso al jefe inmediato con el pago de los gastos realizados previa comprobación.
- XV. Obtener información de la documentación que obre en su expediente personal.
- XVI. Renunciar a su empleo en los términos de la ley.
- XVII. Recibir el pago de prima de antigüedad, vacacional y dominical en los términos de las presentes condiciones de trabajo.
- XVIII. Renunciar a su empleo.
- XIX. Disfrutar los derechos a jubilación en términos de las presentes condiciones de trabajo.
- XX. Cabe señalar que existirá la suplencia de la ley en estas condiciones de trabajo siempre y cuando, se deberá cumplir ciertos requisitos necesarios para que se tome la existencia de esta figura jurídica, como son: que el



ordenamiento objeto de supletoriedad prevea la institución jurídica de que se trate; que no obstante esta previsión, las normas existentes en este cuerpo jurídico sean insuficientes para su aplicación a la situación concreta presentada, y por último, que las disposiciones o principios con los que se vaya a llenar la deficiencia no contraríen, de ningún modo, las bases esenciales de las condiciones de trabajo aquí descritas y su sustentación ratificada por el titular al momento de otorgarlas y siempre dicha suplencia será en beneficio del trabajador, ante la falta de uno de estos requisitos, no puede operar la supletoriedad de una legislación en estas condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 45.-** 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 ayuntamiento a quienes esté subordinado.
- II. Registrar personalmente su asistencia conforme el control establecido.
- III. Desempeñar personalmente sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo, lugar señalado, sujetándose a la dirección de sus superiores jerárquicos y a 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 causas que le impiden cumplir con sus labores.
- VII. 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.
- VIII. Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores y efectivos que le sean confiados con motivo de su trabajo. Conservar en buen estado los muebles, instrumentos y útiles que se le proporcionen para el desempeño de sus labores de tal manera que solo exista el desgaste propio derivado de su uso normal, debiendo informar a sus superiores inmediato los desperfectos de los citados bienes tan pronto como los adviertan.
- IX. Resarcir de los daños que ocasionen por su negligencia, descuido o maltrato a los muebles, maquinas, equipos y útiles de trabajo, sin perjuicio de



SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE SAN AGUSTÍN TLAXIACA, HGO.  
FUSIMEH  
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

las sanciones a que se haga acreedor por el incumplimiento de estas condiciones generales de trabajo.

- X. Cumplir con las comisiones que por razones del servicio se les encomienden, con intervención del Sindicato, en lugar distinto del que habitualmente trabajen.
- XI. 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 motivo del trabajo.
- XII. En caso de renuncia, entregar con toda anticipación los expedientes, fondos, documentos, valores o bienes, cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, de acuerdo a las disposiciones legales aplicables.
- XIII. Rubricar la lista de asistencia que les 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. Las demás establecidas en la Ley, reglamentos y disposiciones aplicables.

**ARTICULO 46.-** Son prohibiciones de los trabajadores de base:

- I. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin el permiso correspondiente en términos de las presentes condiciones.
- II. Ausentarse del lugar en donde prestan servicios en horas de trabajo, sin permiso expreso del jefe inmediato de adscripción.
- III. Introducir, preparar, consumir alimentos, fuera de las áreas destinadas para tal efecto.
- IV. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, excepto que forme parte del equipo de trabajo.
- V. Aprovechar los servicios del personal subordinado para fines personales o que no estén relacionados con su trabajo.
- VI. Prestar sus servicios dentro de la jornada de trabajo para fines distintos o que no estén relacionados con su trabajo.
- VII. Hacer anotaciones falsas o impropias en las tarjetas o registros de asistencia asignadas a otro trabajador, con las consecuentes sanciones previstas en la Ley.

VIII. Las demás prohibiciones que establezcan las leyes, reglamentos o disposiciones aplicables.

**ARTÍCULO 47.-** Serán días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro, los que a continuación se señalan:

- 1° de Enero
  - 5 de Febrero
  - 21 de Marzo
  - 1, 5 y 10 de Mayo
  - jueves y viernes y sábado santo
  - 7 Julio Aniversario del Sindicato
  - 1 de septiembre
  - 16 de Septiembre
  - 1° de octubre de cada 6 años.
  - 2 de Noviembre
  - 20 de Noviembre
  - 25 y 31 de Diciembre
- 
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
  - El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

II. Las fechas en que se lleve a cabo el cambio del Poder Ejecutivo Federal

III. La fecha en que el Sindicato y la F.U.S.I.M.E.H festejen su aniversario o el día del Servicio Público Municipal.

IV. La fecha en que lleve acabo el cambio de Administración Municipal y/o la fecha en que el Ejecutivo Municipal rinda su informe con la obligación de participar en el mismo.

Y demás días que por decreto sean establecidos durante la vigencia de las presentes condiciones.

**ARTÍCULO 48.-** Las trabajadoras disfrutaran de licencia de tres meses de descanso para el parto, este periodo lo disfrutarán de la siguiente forma: un mes antes y dos meses después de la fecha en que se señale como probable para el alumbramiento siendo opcional disfrutarlo de forma consecutiva o alternando los meses sin exceder del termino señalado.

Las mujeres durante el periodo de lactancia, tendrá derecho a su elección, dos periodos de descanso diario de treinta minutos cada uno o uno de una hora, para amamantar a sus hijos, por un lapso de seis meses a partir de la terminación de la



incapacidad por maternidad, y en caso de ser necesario previo dictamen médico hasta de año y medio.

**ARTÍCULO 49.-** El H. Ayuntamiento, concederá a sus trabajadores, las licencias con goce de sueldo para faltar a sus labores en los siguientes casos:

- I. Cuando fallezca un hijo, padres o esposa del trabajador de base sindical, se concederán tres días hábiles lo cual justificara posteriormente.
- II. Hasta 9 días anuales divididos en tres periodos cada uno de tres días, no siendo estos periodos acumulables los cuales serán notificados por conducto del secretario.
- III. En caso de contraer nupcias, se concederá permiso de 5 días hábiles contados a partir de la celebración matrimonial.
- IV. En los casos de paternidad un día inmediato al hecho.
- V. Por enfermedad, y solo en caso que amerite previo dictamen médico emitido por el medico autorizado oficialmente.
- VI. En los casos de licencia para el desempeño de cargos sindicales, especialmente en el caso del Secretario General, podrá ser por el tiempo que dure su gestión al 100% y la de los demás miembros del comité, cuando sea justificable, siendo por acuerdo del Sindicato y el Titular los días Lunes y viernes de cada semana.

**ARTÍCULO 50.-** Los trabajadores que hayan cumplido seis meses de labores tendrán derecho a dos periodos de vacaciones de el primero de 13 días hábiles y el segundo de 12 hábiles, tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

- I. No se computaran en los periodos vacacionales los días de descanso obligatorio semanal, licencias, permisos o incapacidades.
- II. Los periodos vacacionales serán requeridos por el trabajador a través del organismo sindical, mismo que se otorgarán de acuerdo a las necesidades del H. Ayuntamiento.

**ARTÍCULO 51.-** Cuando un trabajador no pudiera hacer uso vacaciones en los periodos señalados por necesidades del servicio, disfrutará de ellas en los trece días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de su descanso, pero en caso de que el jefe inmediato solicite al trabajador laborar en periodo vacacional el Ayuntamiento pagara el doble del salario nominal, así como el pago de la prima vacacional del 30%

No se computarán en los periodos vacacionales, los días de descanso obligatorio semanal licencias, permisos o incapacidades.

**ARTÍCULO 52.-** El derecho de los trabajadores a disfrutar de sus vacaciones, es irrenunciable y nunca se podrán compensar con remuneración alguna.

**ARTÍCULO 53.-** Los trabajadores del Ayuntamiento podrán disfrutar del permiso y licencias, con o sin goce de sueldo, siendo requisito indispensable para estos casos, que el Sindicato lo solicite y que el trabajador cuente con su autorización y notificación al titular, previo opinión del superior inmediato.

**ARTÍCULO 54.-** Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

- I. Para la atención de asuntos personales hasta un máximo de 90 días hábiles, siendo renovables hasta en una ocasión más, sin afectar el tiempo de antigüedad
- II. Para el desempeño de cargos de elección popular y comisiones oficiales por el tiempo que estas duren.

**ARTÍCULO 55.-** Se otorgará permisos con goce de sueldo, previo de acuerdo del titular, para asistir a comisiones de trabajo, curso de capacitación y reuniones organizadas por el Ayuntamiento y/o Sindicato, ya sea en un carácter de ponente, asesor, representante o participante.

**ARTÍCULO 56.-** Los permisos y licencias con goce de sueldo, así como las médicas y sin goce de sueldo, no interrumpen la antigüedad de los trabajadores.

**ARTÍCULO 57.-** Las licencias y permisos para la atención de asuntos sindicales, en los casos previos en los artículos anteriores, requerirán la previa autorización de las autoridades sindicales de acuerdo al procedimiento que ellas mismas establezcan, estableciéndose los días viernes y lunes para que el dirigente en turno los tome como licencia sindical. Previa notificación al titular.

**ARTÍCULO 58.-** Las licencias y renovación de las mismas con goce de sueldo y sin goce de sueldo, serán notificadas, al jefe inmediato, la solicitud se presentará por escrito estando obligado el trabajador a presentarse a trabajar y dejar en orden todo los pendientes relacionados con su labor, dentro de un término que no exceda de 5 laborables días posteriores a la notificación.

**ARTÍCULO 59.-** Los trabajadores de base tendrán derecho a una licencia con goce de sueldo hasta por 15 días, siempre y cuando exista un motivo suficiente para solicitarla, el cual será calificado por la directiva del Sindicato y notificada previamente al Titular, dichas licencias se solicitaran por escrito, con por lo menos cinco días de anticipación y deberán ser resueltas dentro de los cinco días siguientes.

## CAPÍTULO OCTAVO DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN, PERMUTAS Y TRASLADOS.

**ARTÍCULO 60.-** Se entiende por cambio de adscripción, la remoción que se hace al trabajador de base de oficina, unidad o centro distinto de aquel donde presta sus servicios o aparezcan en su nombramiento.

Si el trabajador acepta dicho cambio sea a un cargo de confianza y tuviera plaza de base, conservará esta así como sus derechos adquiridos por motivo de misma, para recuperarlos en el momento en que se dejara de desempeñar el puesto de confianza, en todo cambio de adscripción se deberá respetar la categoría, el salario y el horario.

**ARTÍCULO 61.-** Los cambios de adscripción podrán ser determinados por el titular o realizados con su autorización, a petición del trabajador que se formule a través del Sindicato.

**ARTÍCULO 62.-** Los cambios de adscripción, facultad del Ayuntamiento, podrán realizarse en los siguientes casos:

- a) Por desaparición del centro o necesidades del servicio.
- b) Por ascenso escalafonario.
- c) En los demás casos previstos en las disposiciones aplicables, conservando su categoría, salario y horario de trabajo.

**ARTÍCULO 63.-** Los cambios de adscripción solicitados por los trabajadores podrán ser:

- a) Por permuta en los términos de la ley y los reglamentos escalafonarios.
- b) Por ascenso en virtud de aplicación escalafonaria que haya promovido el trabajador conjuntamente con el sindicato.
- c) Por estar en peligro la salud o vida del trabajador, debidamente justificado y aprobado por el Titular y el Sindicato.
- d) Por enfermedad del trabajador previo dictamen medico.
- e) Por otras causas justificadas.

La solicitud del trabajador con la opinión de su jefe inmediato y de Sindicato, será turnada al responsable del área a donde pretenda su cambio, para su conformidad, una vez obtenida la conformidad se requerirá la autorización del 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 recepción de la solicitud, el resultado de su petición. En caso de inconformidad el trabajador podrá recurrir con la autoridad competente, para hacer valer su derecho.

**ARTÍCULO 64.-** Se entiende por permuta, el cambio recíproco de plazas de igual categoría y salario, entre dos trabajadores de base, en el ámbito de las dependencias del Municipio, sin que este acto implique lesión alguna de sus derechos adquiridos. Las permutas se sujetarán al procedimiento para los cambios de adscripción.

**ARTÍCULO 65.-** Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento, solamente podrán ser trasladados a otra plaza por las causas que enumeran el artículo 33 de la Ley. Cuando sea el trabajador el que lo solicite, se hará a través del Sindicato.

Si el traslado es por un periodo mayor de seis meses, el trabajador tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos que origina el transporte de manejo de casa, así mismo tendrá derecho a que se le cubran los gastos de traslado de cónyuge o familia que dependan económicamente de él, salvo que el trabajador haya solicitado el cambio.

## CAPÍTULO NOVENO DE LAS OBLIGACIONES DEL AYUNTAMIENTO.

**ARTÍCULO 66.-** El Ayuntamiento reconocerá la antigüedad de los trabajadores de base, a partir de la fecha en que ingresaron a prestar sus servicios, en cualquiera de sus formas, percibiendo un sueldo.

**ARTÍCULO 67.-** A petición por escrito del trabajador de base o del Sindicato, el Titular expedirá dentro de los 15 días hábiles siguientes, constancia en que señale la antigüedad del servicio, la plaza que ocupe y el salario correspondiente, la cual podrá ser objetada dentro del término de los 15 días subsecuentes por el interesado.

**ARTÍCULO 68.-** La falta de expedición de la constancia de antigüedad por parte del Titular, aceptara que la antigüedad sea la que el trabajador o el sindicato acredite con documentos fehacientes y que en su oportunidad hayan sido expedidos por el Ayuntamiento.

**ARTÍCULO 69.-** El ayuntamiento informará por escrito oportunamente al sindicato sobre los puestos de base, de nueva creación o plazas vacantes de última categoría para los efectos del Artículo 64 de la Ley.

**ARTÍCULO 70.-** El Ayuntamiento enviará copia al Sindicato de los nombramientos de base que expida dentro de los tres días hábiles siguientes.

**ARTÍCULO 71.-** El Ayuntamiento hará las deducciones salariales al personal de base sindicalizando, por concepto de cuotas ordinarias o extraordinarias previa petición del propio sindicato.

**ARTÍCULO 72.-** El Titular y el Sindicato según sea el caso darán contestación por escrito a los planteamientos que se formulen entre si, dentro de un término de tres días hábiles, salvo que la naturaleza del asunto requiere de mayor tiempo en caso la respuesta deberá ser dada en un lapso que no podrá exceder de 10 días hábiles, siendo tácito el reconocimiento de lo solicitado si no es contestado en tiempo.

A solicitud del Sindicato el Ayuntamiento, a través de las autoridades competentes, expedirá a su costa en beneficio de los trabajadores de base, actas de nacimiento y matrimonio de dichos trabajadores y de sus hijos menores, así como sufragará el monto de los derechos que se causan por la expedición de las licencias para construcción, por una sola vez a cada trabajador siempre que se trate de viviendas de interés social.

**ARTÍCULO 73.-** El titular entregara quincenalmente al Sindicato, copia de las nóminas de pago hecho a los trabajadores de base sindical del Ayuntamiento, así como de los reportes de altas y bajas, licencias, permisos y demás movimientos de este personal que afecten plazas de base del Ayuntamiento.

**ARTÍCULO 74.-** El Ayuntamiento otorgará a los trabajadores de base sindical todas las prestaciones económicas a que tengan derecho los trabajadores de base sindical en relación con las mencionadas en las presentes condiciones y las Leyes aplicables.

**ARTÍCULO 75.-** El Ayuntamiento proporcionara oportunamente a los trabajadores de base sindical los útiles, instrumentos, herramientas y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos en un buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes.

**ARTÍCULO 76.-** Cumplir con las condiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y en general en los lugares en que deban ejecutarse las labores y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se preste oportuna y eficazmente los primeros auxilios.

**ARTÍCULO 77.-** El Ayuntamiento proporcionará a las trabajadoras embarazadas la protección que establezcan los reglamentos y las leyes aplicables.

### **CAPÍTULO DÉCIMO DE LAS PROMOCIONES Y DEL ESCALAFÓN.**

**ARTÍCULO 78.-** Los trabajadores de base al servicio del Ayuntamiento disfrutaran del derecho del escalafón de conformidad con las disposiciones del título tercero de la ley del reglamento respectivo.

**ARTÍCULO 79.-** Con el fin de resolver sobre los derechos de ascenso de los trabajadores de base, se integra a la Comisión Mixta Escalafonaria, con igual número de representantes de las partes.

### **CAPÍTULO UNDÉCIMO DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO.**

**ARTÍCULO 80.-** Los trabajadores de base del Ayuntamiento, prestaran un servicio al público que por su naturaleza, debe ser de la más alta intensidad, eficiencia y calidad.

**ARTÍCULO 81.-** A efecto de mejorar la intensidad, eficacia y calidad del trabajo el Ayuntamiento programara e impartirá cursos de capacitación que deberán ser evaluados periódicamente para verificar la consecución del objetivo propuesto.

**ARTÍCULO 82.-** La intensidad en el trabajo se determinará por el desempeño en labores que se asignen a cada trabajador durante las horas de la jornada reglamentaria sin que este deba de ser mayor de la establecida, sin esfuerzo exagerado por una persona normal y competente, de acuerdo también con el nombramiento expedido. Dichas determinaciones se harán oyendo al sindicato.

**ARTÍCULO 83.-** La calidad en el trabajo tiene dos aspectos: El subjetivo y el objetivo. El subjetivo es la importancia que el trabajador de a la solución y desahogo de los asuntos a su cargo. El objetivo es la estimación que el Ayuntamiento de al trabajo, la conducta, ética, honestidad, responsabilidad, rapidez, pulcritud, prestación, aplicación de los conocimientos y la buena disposición en la realización de sus labores. Esta estimación hecha por el Ayuntamiento, deberá considerarse como el otorgamiento de estímulos y recompensas a sus trabajadores. A efecto de mejorar la intensidad, eficiencia y calidad del trabajador, el Ayuntamiento programara e impartirá cursos de

capacitación que deberán ser evaluados periódicamente para verificar la consecución del objetivo propuesto.

### CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y MEDIDAS PREVENTIVAS.

**ARTÍCULO 84.-** Riesgos de trabajo, son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio con motivo del trabajador.

**ARTÍCULO 85.-** Accidentes de trabajo, en toda lesión orgánica o perturbación inmediata o posterior, o la muerte producida en ejercicio o con motivo de trabajo.

**ARTÍCULO 86.-** Cuando a consecuencia de un riesgo de trabajo sobrevenga una incapacidad permanente total al trabajador, por acuerdo expreso del Ayuntamiento, se tramitará una pensión en los términos descritos en las presentes condiciones.

**ARTÍCULO 87.-** Para la prevención de riesgos profesionales, se integrará una Comisión mixta de Seguridad e Higiene, que estará formada por igual número de representantes del Ayuntamiento y del Sindicato, misma que actuará de conformidad con el reglamento respectivo.

**ARTÍCULO 88.-** En materia de riesgo de trabajo y medidas preventivas, se estará a lo dispuesto de la Ley.

**ARTÍCULO 89.-** Por enfermedad de trabajo se entiende todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. Se considera como tales, las señaladas por la Ley aplicable en la materia.

**ARTÍCULO 90.-** Cuando los riesgos de trabajo se realizan pueden producir.

- a) Incapacidad Temporal.
- b) Incapacidad permanente parcial.
- c) Incapacidad Permanente Total
- d) Muerte.

**ARTÍCULO 91.-** Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo, tendrán derecho al 100% de:

- a) Asistencia Médica y quirúrgica



- b) Rehabilitación
- c) Hospitalización, cuando el caso lo requiera.
- d) Medicamentos y material de curación.
- e) Los aparatos de prótesis y ortopédicos necesarios.
- f) La indemnización fijada por la Ley aplicable en la materia.

La indemnización y post mortem, fijada por las presentes condiciones será del 100% del salario sin prestaciones a excepción de las que existieran en el rubro de salud, siendo por 6 meses para el beneficiario señalado y en su defecto en caso de que los beneficiarios sean los hijos estos tendrán derecho a la misma prestación siempre y cuando sean menores de edad, y será pagada por conducto de quien legalmente lo represente.

en caso de muerte del trabajador sindicalizado las prestaciones serán pagadas al beneficiario señalado por el trabajador ante el municipio, siempre y cuando se encuentre ratificado ante notario su nombramiento de beneficiario.

### CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO DE LAS PRESTACIONES

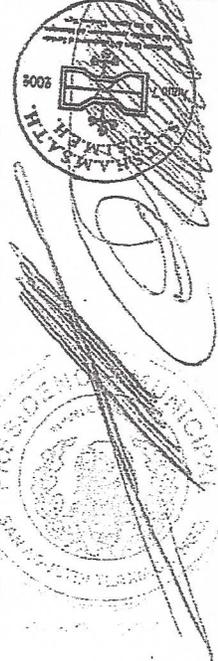
**ARTÍCULO 92.-** Los trabajadores de base del Ayuntamiento, tendrán derecho a disfrutar de:

i.- **Aumento salarial:** El Ayuntamiento otorgará en el año 2016, a partir del 1 de enero un aumento salarial del 4.2%.

ii.- **Aguinaldo.** Anual 60 DIAS (sesenta) días de salario nominal, o bien, la parte proporcional al tiempo trabajado, mismo que será cubierto en dos exhibiciones, el 50% el 15 de diciembre y la parte restante dentro de los quince días del mes de enero del año siguiente.

iii **Jubilación.** Se otorgara a los trabajadores que lo ameriten y que cubran el requisito conforme a la Ley y a las Condiciones Generales de Trabajo, el pago se cubrirá al 100%

AFILIADO A FUSIMEH  
SUTS.H.A.M.T.H.  
SAN AGUSTÍN TLAXIACA, HGO.  
AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO  
AL SERVICIO DEL HONORABLE  
SINDICATO DE TRABAJADORES



- a) Los hombres que cumplan 30 años de servicio ininterrumpido y 65 años de edad.
- b) Las mujeres por 28 años de servicio ininterrumpido y 60 años de edad.
- c) Por 15 años de servicio, percibirá el 50% de pensión y 60 años de edad para los hombres y 28 para las mujeres.
- d) Por incapacidad médica permanente (previo dictamen médico establecido por el titular del servicio médico establecido por la institución y en su caso un perito en la materia ).
- e) Los hombres que cumplan 30 años de servicio ininterrumpido
- f) Las mujeres por 25 años de servicio ininterrumpido.
- g) Por 15 años de servicio y 60 años de edad.
- h) Por incapacidad médica permanente (previo dictamen médico establecido por el titular del servicio médico establecido por la institución y en su caso un perito en la materia).

Los jubilados percibirán el incremento de las prestaciones que se disfrutaban y se realizara según sea la clase y la naturaleza de la pensión debiendo ser igual a los aumentos de salario que otorgue el Ayuntamiento en forma general al personal de base como lo establece la Ley y las condiciones generales de trabajo. Quiénes se encuentren disfrutando de jubilación, conservarán el derecho de seguro de vida y las demás prestaciones del personal activo.

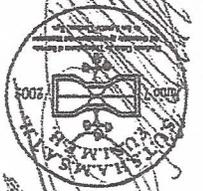
**IV.- Canasta Básica.** El ayuntamiento expedirá la cantidad de \$ 200.00 (DOCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) a cada trabajador, para la adquisición de productos básicos, en cuanto no se hace el convenio, para el canje de vales en algún comercio o el ISSSTE. Esto será el 50% la primera quincena y el 50% la segunda o en su defecto mensualmente.

**V.- Seguro de Vida Colectivo.** La presidencia se compromete a dar un seguro de vida colectivo, pagado el total de la prima correspondiente por cada trabajador sindicalizado, con la aseguradora que las partes acuerden, en tanto se realizan los trámites necesarios la presidencia se compromete a cubrir a los beneficiarios las cantidades siguientes: \$50,000.00 (cincuenta mil pesos) por muerte natural y de \$100,000.00 (cien mil pesos) por muerte accidental y de \$65,000.00 (Sesenta y cinco mil pesos) por muerte colectiva de cuando ocurra el hecho estimulado por las leyes aplicables en la materia tomando en cuenta los principios generales del derecho en beneficio del trabajador.

**VI.- Primas.** Por labores en días de descanso obligatorios, el 100%.

**VII.- Quinquenios.** Por cada cinco años de servicio efectivos, prestados hasta llegar a 25 los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento de salario. El Porcentaje correspondiente a esta prima, será equivalente a un \$1peso, sobre el salario mensual vigente en el momento en que

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES  
AL SERVICIO DEL HONORABLE  
AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO  
DE SAN AGUSTÍN TLAXIACA, HGO.  
S. J. FUSIMEH  
S. J. FUSIMEH



se cumpla cada quinquenio. Dicha prestación deberá estar contemplada en cuanto a su monto y proporción en los presupuestos de egresos correspondientes.

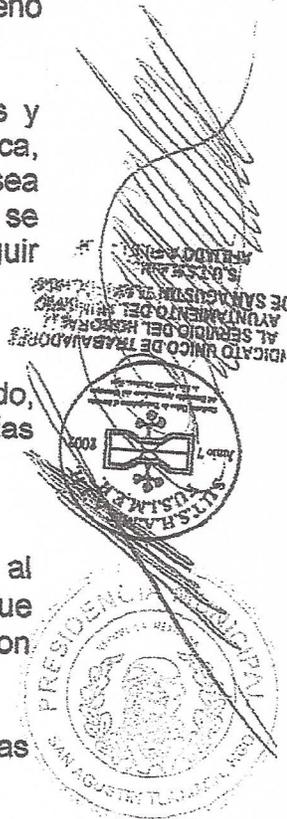
VIII.- El ayuntamiento suministrara sin costo a los trabajadores de base, cuya función así lo requiera, del equipo, herramientas, útiles y utensilios de trabajo así como ropa y zapatos necesarios para su protección y seguridad en el desempeño de sus labores lo anterior se suministrara en Enero y Julio de cada año.

II. **Asistencia Médica.** Los trabajadores y sus dependientes económicos y familiares de primer grado disfrutarán de asistencia médica, quirúrgica, obstétrica, farmacéutica, osteosíntesis, prótesis y ortopédica que sea necesaria a través de la institución que el Titular señale, en tanto se realizan los trámites necesarios, la presidencia se compromete a seguir otorgando el servicio médico con un doctor particular.

III. Los trabajadores de base, con la intensión que corresponda al Sindicato, tendrá derecho a percibir en los casos especiales que se indican, las siguientes prestaciones que se aprecian.

a) Se pacta expresamente que todo trabajador de base sindicalizado al dejar de prestar sus servicios por cualquier causa, tendrá derecho a que el Ayuntamiento le pague una prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes:

- I. La Prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio cumplido.
- II. La Prima de antigüedad se págara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio, así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada.
- III. Cuando sea Despedido injustificadamente el pago de la indemnización consistirá en el importe de veinte días por año de servicios y cuatro meses de sueldo por año activo; las partes proporcionales por aguinaldo y las demás prestaciones que se ganasen al 100%.
- IV. Por concepto de Jubilación la prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días por año de servicio., esta demás por eso se otorga la jubilación



V. Por concepto de pensión la prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días por el año de servicio.

a) Para el festejo del aniversario del sindicato, el ayuntamiento otorgara la cantidad de \$9,000.00 (NUEVE MIL PESOS 00/100 M.N.) a los trabajadores del gremio. Es confusa.

b) El Ayuntamiento hará un descuento a cada trabajador en el pago de predial de un 50%.

c) el Ayuntamiento dará facilidades a los trabajadores que deseen continuar sus estudios, siempre y cuando no afecte su área de trabajo y éste presente calificaciones con un promedio de 8.0.

IX.- Para los festejos anuales conmemorativos del día del Servicio Público Municipal, el Ayuntamiento apoyara al Sindicato con dos vehículos para trasladar a los trabajadores al lugar del evento.

XI.- Prima Vacacional. Los trabajadores con derecho a vacaciones, percibirán una prima sobre los salarios que le correspondan durante sus periodos vacacionales del 30% conforme a lo establecido en las Condiciones Generales del Trabajo.

XII.- Pago de Marcha. Cuando fallezca un trabajador de base o jubilado que hubiere tenido nombramiento de esa clase, el Ayuntamiento otorgará el ataúd, servicios de transporte funerarío, fosa, derechos de inhumación y entrega a sus adeudos, la cantidad equivalente a dos meses de salario que tenían asignados en la fecha del fallecimiento.

XIII.- Tiempo Extraordinario. De trabajo se pagara con un cien por ciento más de salarios asignados a las horas extraordinarias, para los efectos de computo de la jornada extraordinarias cuando esta sea menor de 30 minutos efectivos, se entenderá como la media hora, la que exceda de 30 sea menor de 60 minutos, se entenderá como de una hora, las labores en días de descanso obligatorio y su remuneración se ajustaran a lo dispuesto en las condiciones de trabajo.

XIV.- Vacaciones. El trabajador de base disfruta de dos periodos vacaciones de trece días hábiles el primero y el segundo de doce, debiendo formular el calendario de vacaciones el Sindicato, Trabajador y el Titular de la Dependencia

adscrito, y se dará aviso al Tribunal para el pago correspondiente de la prima vacacional.

**IX.- FONDO DE AHORRO.** el titular desde este momento acuerda establecer un fondo de ahorro como parte de la previsión social, el cual mensualmente será constituido, aportando el titular \$ 175.00 PESOS, de su parte como también el trabajador con previo consentimiento del descuento de su nómina, al número de cuenta que para ese fin sea apertura da por el sindicato, entregando la comprobación de depósito al representante del gremio, en la institución bancaria señalada para ese fin, las contribuciones del titular no serán mayores al 13% del salario del trabajador, las aportaciones del titular serán igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación no deberá exceder del monto equivalente a 1.3 salarios mínimos del área geográfica, elevado al año. (en el estado de Hidalgo el monto del salario mínimo de la zona b esde \$ 73.04 este año 2016, multiplicado por 365 días del año es igual a \$23,506.5 dividido entre 12 meses tenemos un total máximo mensual de \$2,523.208 el cual sin exceder el monto señalado podrá estar exento del impuesto sobre la renta), acordando los trabajadores no disponer más de dos veces al año de dicho fondo, describiendo a continuación el listado de los trabajadores sindicalizados, con la descripción de los montos que proporciona el titular y el trabajador por dicho concepto;

Eduardo Sánchez Vargas  
Reyes Bautista Mera  
Aurelio Jiménez Martínez  
Federico Hernández López  
Florentina Hernández Hernández  
Eduardo vera González  
Joaquina Hernández Hernández  
Moisés Cruz Florencio  
Leonardo Flores Pérez  
Anselmo Hernández Espinosa  
María de Jesús Cortez González  
José Luis cruz López  
Gabriel Bautista Monroy  
Ranulfo Daniel Torres López  
Hiber Cruz Cabrera  
José Gerardo Ruiz Pérez  
José Mario Hernández reyes  
Francisco Quiroz Vera  
Marcelino Jacinto Hernández Meza  
Francisco Pedro Cruz Hernández  
Jorge Ariel Hernández rivera  
Bernardino Hernández Meza  
Lucia Manuela López Jiménez  
j. concepción Ponce vera  
Angélica Enciso Cervantes  
Abel Yáñez Hernández  
Isaías Pineda Alva



SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE SAN AGUSTÍN TLAXIACA, HGO.  
FUSIMEH  
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

---

Daniel López García  
Ma. Minerva Reyes Pérez  
Leticia Tapia Lozano  
Andrés González tapia  
José Mauro Zúñiga Flores  
Antonio Gutiérrez Vargas  
Felicitas Tapia Cortez  
Emigdia Hernández Jinénez  
Ma. Guadalupe Ortiz Arellano  
Fernando Bautista Cerón  
Omar Arturo Mejía Hernández  
Martin cruz López  
Idania alba cruz  
Cira Hernández Vera  
María Guadalupe Hernández Cruz  
Emigdia Josefina Hernández Olvera  
Martiniano Odilón cruz Daniel  
Silvia González González  
Alma Delia García Bernal  
Marco Antonio ángeles cerón  
Román Alatorre cervantes  
Camelia Ponce García  
Olivia mejía pineda  
María del Pilar Hernández Cerón

Este es el listado de los Trabajadores que aportan al fondo de ahorro con \$75.00 pesos, y el TITULAR EJECUTIVO aporta \$ 75.00 pesos, siendo un total de \$ 150.00 pesos por ambas partes, se solicita se incrementen \$ 50.00 pesos y se otorgue quincenalmente.

Manifestando el titular desde este momento que la prestación del fondo de ahorro, se genera exclusivamente de la negociación que se deriva de las presentes condiciones de trabajo, ya que la ley de los trabajadores al servicio de los gobiernos estatal y municipales, no señala específicamente ninguna disposición al respecto.

dicho fondo se podrá destinar a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invertirá en valores a cargo del gobierno federal inscritos en el registro nacional de valores e intermediarios, así como títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la ley determine.

todas las prestaciones descritas en las presentes condiciones de trabajo, serán pagadas de forma continua ya sea de forma quincenal o mensual de acuerdo a lo estipulado, con el salario, con las cantidades descritas respectivamente.

**CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO  
DE LAS SANCIONES.**



**ARTÍCULO 93.-** El incumplimiento de las obligaciones en la Ley y en las presentes condiciones dejarán lugar a la imposición de las sanciones administrativas siguientes, que se aplicarán de acuerdo con lo que prevenga el reglamento interior de trabajo, el cual se expedirá por la comisión que integren, siendo representantes del Titular y del Sindicato.

- I. Amonestación verbal.
- II. Amonestación escrita, que será incluida en el expediente personal del trabajador.
- III. Suspensión temporal de funciones.  
de

Con las modificaciones hechas aquí, no se reconoce de ninguna forma, renuncia alguna de derechos ya adquiridos con anterioridad en las condiciones de trabajo posteriores si no únicamente las modificaciones serán para mejoramiento de las prestaciones ya adquiridas o por adquirir

**ARTÍCULO 94.-** Cuando el trabajador considere que sus derechos han sido afectados por la sanción correspondiente deberán manifestarlo por escrito ante el sindicato, para que este después de un estudio del caso en particular haga una consideración.

### TRANSITORIOS.

**PRIMERO.** Estas condiciones Generales de trabajo fueron revisadas el día 1 de enero del año 2016, surtirán sus efectos a partir del día mismo día que fueron, firmadas y depositadas en el tribunal estatal de Conciliación y Arbitraje

**SEGUNDO.** Los salarios pactados en el tabular anexo a las presentes condiciones Generales de Trabajo, tendrán vigencia y se incrementarán el porcentaje respectivo al ser revisados anualmente, independientemente a lo que el dictamen la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

**TERCERO.** Dentro de los 90 días siguientes a la fecha en que entren en vigor las presentes condiciones, se integrará en los términos que establecen la Ley, la Comisión Mixta Escalafonaria, así como la Comisión de Seguridad e Higiene, las cuales se evocarán a la formulación de los reglamentos respectivos.

**CUARTO.** Los derechos adquiridos por los trabajadores de base, hasta antes de la fecha en que entro en vigor la ley de los trabajadores al servicio de los gobiernos estatal y municipal, así como de los organismos descentralizados en el estado de Hidalgo, serán respetados en los términos de las disposiciones que estuvieron vigentes hasta esa fecha.



SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE SAN AGUSTÍN TLAXIACA, HGO.  
FUSIMEH  
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

---

**QUINTO.** Las presentes condiciones generales de trabajo, se revisara cada año, con efectos a partir del día 01 de enero del año que corresponda, y el tabulador de salarios anexo a estas Condiciones Generales de Trabajo, se revisarán en el mes de febrero o cuando sea necesarias su revisión. Y en ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia, podrá afectar los derechos de los trabajadores.

**SEXTO.** La FUSIMEH intervendrá en las revisiones contractuales y negociaciones entre el sindicato y el H. Ayuntamiento.

EL Presente documento se expide en el Palacio Municipal de San Agustín Tlaxiaca, Estado de Hidalgo, por acuerdo del Ejecutivo Municipal, el día 1 de enero del año dos mil dieciséis.



**C. BELEN ARTURO HERNÁNDEZ MÁXIMO**  
PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL

**C. Dr. FRANCISCO UGALDE HERNÁNDEZ**  
SÍNDICO PROCURADOR.

Las presentes condiciones han sido Examinadas por el órgano de Representantes del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de San Agustín Tlaxiaca Hidalgo y Federación Única del Sindicato Municipal, cuya opinión se confirma con sus rubricas.

**C. JOSÉ GUILLERMO RUIZ PÉREZ**

**MA. MINERVA REYES PÉREZ**  
SECRETARIA DE FINANZAS.