

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL H. AYUNTAMIENTO DE PACHUCA DE SOTO, HIDALGO.

Artículo 1.- El presente ordenamiento determina las condiciones generales de trabajo a las que sujetan el H. Ayuntamiento de Pachuca de Soto, Hidalgo, y los trabajadores de base sindicalizados, representados por el Comité Ejecutivo del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Pachuca de Soto y son de observancia general de conformidad con lo establecido en el artículo 78 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.

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

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

II.- TITULAR. El presidente Municipal.

III.- LA DEPENDENCIA.- El H. Ayuntamiento de Pachuca de Soto Estado de Hidalgo.

IV.- LAS CONDICIONES.- Las condiciones Generales de Trabajo del Ayuntamiento para el periodo 2016-2020.

V.- SINDICATO.- La asociación de los trabajadores de base del Ayuntamiento debidamente registrada, una vez instalado el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, que se denomina Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Pachuca de Soto, Hidalgo.

VI.- ADSCRIPCIÓN.- La oficina superior, la Dirección, Departamento, Oficina y en general la dependencia de la Presidencia, dentro de la cual los titulares, delimitan la función del trabajador.

VII.- COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN: Organismo creado en cumplimiento y en los términos del artículo 49 de la Ley.

VIII.- REGLAMENTO DE ESCALAFÓN: Ordenamiento que señala los requisitos y condiciones para que los trabajadores de base obtengan un ascenso.

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

X.- ASCENSO: La promoción de un trabajador a un puesto de categoría superior al que desempeña y que estando a prueba por un periodo de 60 sesenta días hábiles sin objeción por parte del Ayuntamiento, automáticamente se dará por aceptado.

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

Handwritten signatures in blue ink on the right side of the page, including names like 'H. Ayuntamiento de Pachuca de Soto' and 'Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Pachuca de Soto'.

XII.- PLAZA DE ÚLTIMA CATEGORÍA: Las ocupadas por los trabajadores de base en el último puesto de escalafón.

XIII.- LOS TRABAJADORES. Todos aquellos empleados de base de la dependencia.

XIV.- TRABAJADORES DE CONFIANZA.- Son aquellos a que se refiere el artículo 3 fracción V de la Ley y que además no podrán ser sindicalizados.

XV.- TRABAJADORES DE BASE.-Los que tengan nombramiento con tal carácter en los términos del artículo 3 párrafo último de la ley.

Artículo 3.- Con fundamento en los artículos 2 fracción V y 78 de la ley, 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.

Artículo 4.- Las condiciones no serán aplicables a los trabajadores de confianza, a los que presten servicios profesionales de acuerdo con el Código Civil del Estado de Hidalgo, y a toda persona, cuyo pago sea por honorarios.

Artículo 5.- En las relaciones laborales, el Secretario General, el Secretario de Administración y el Director Jurídico del Ayuntamiento, o en su caso, el funcionario que designe el Titular, serán representantes de la Presidencia Municipal y sus actos obligan a la misma.

El Sindicato representará el interés de todos y cada uno de los trabajadores de base de la Dependencia, a quienes son aplicables las presentes condiciones y este tratará todos los asuntos de carácter colectivo o individual de tipo laboral por conducto de su Comité Ejecutivo.

Artículo 6.- El Ayuntamiento y el Sindicato podrán celebrar los convenios laborales que sean estrictamente necesarios con motivo de la aplicación de las condiciones de trabajo, entendiéndose que serán nulos, aquellos que se realicen sin la intervención de ambas partes.

Artículo 7.- El sindicato acreditará por escrito y en cada caso ante la dependencia a sus representantes legales que deberán estar debidamente registrados ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje conforme a la Ley.

CAPÍTULO II REQUISITOS DE ADMISIÓN

Artículo 8.- Son requisitos de admisión para todo el personal:

- I.- Presentar solicitud de ingreso;
- II.- Ser mayor de 16 años;
- III.- Ser de nacionalidad Mexicana;

A vertical column of handwritten signatures in blue ink is located on the right side of the page. The signatures are overlapping and appear to be official or personal marks of various individuals.

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

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

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

VII.- No tener antecedentes penales;

VIII.- Presentar y aprobar los exámenes psicométricos y los de aptitud que sean requeridos, si así lo determina el catálogo de puestos;

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

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

Artículo 9.- Los trabajadores con una especialidad manual cumplirán con los requisitos generales para acreditar que tienen los conocimientos y la práctica necesaria para desempeñar el puesto a que aspire y presentar la constancia de estudios respectiva.

Artículo 10.- Los profesionales además de los requisitos generales deberán presentar la cédula o registro profesional que acredite su especialidad en los casos que sea necesario.

CAPÍTULO III NOMBRAMIENTOS

Artículo 11.- La relación laboral entre el Titular y los Trabajadores se acredita con la constancia de nombramiento expedida por la autoridad facultada para tal efecto.

Artículo 12.- Debe expedirse a todo trabajador el nombramiento respectivo e incluirse en la nómina correspondiente, en consecuencia se prohíbe el ingreso de personas con carácter de meritorias.

Artículo 13.- Los nombramientos que cubran plazas de base serán definitivos, provisionales e interinos, por tiempo fijo y por obra determinada, de acuerdo con las definiciones siguientes:

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

II.- Son provisionales las que se expiden a trabajadores que deban ocupar vacantes temporales mayores a 6 seis meses, originadas por licencias sin goce de sueldo otorgada al titular de la plaza, las vacantes temporales serán ocupadas por riguroso escalafón, de conformidad con el artículo 59 de la Ley, los cuales estarán sujetos a lo establecido en la fracción II del artículo 50 de estas Condiciones de Trabajo;

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

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

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

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

Artículo 14.- La contratación temporal o definitiva de los trabajadores se sujetará a la siguiente normatividad:

I.- De acuerdo a sus necesidades, la dependencia a través de la Secretaría de Administración dará aviso al Sindicato cuando necesite reclutar personal, ya sea para contratación temporal o bien para contratación definitiva;

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

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

IV.- La dependencia a través de la Secretaría de Administración informará por escrito al Sindicato, si el o los candidatos son contratados o rechazados manifestando en ambos casos la causa del resultado; y

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

Artículo 15.- Expedido un nombramiento el beneficiario deberá tomar posesión de su empleo, dentro de las 24 horas siguientes a la fecha en que se haya notificado su aceptación.

Artículo 16.- En los términos del artículo 4 de la Ley, los empleados de base son inamovibles después de seis meses ininterrumpidos de servicio siempre y cuando no exista nota desfavorable de su expediente, pero la relación laboral cesará sin responsabilidad para el titular, por las causas a que se refiere el artículo 40 de la propia Ley, asimismo se le suspenderá, rescindiré y terminará dicha relación en los términos previstos en el Capítulo IV de las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

CAPÍTULO IV SUSPENSIÓN, RECISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 17.- Cuando por necesidad del servicio y/o presupuesto, la dependencia se vea precisada a disminuir el número de plazas en cualquiera de sus áreas, buscará la redistribución de personal sobrante en caso de no encontrarle nueva ubicación, se dará de baja al de menor antigüedad, pagando por este concepto una indemnización de tres meses de salario y 25 días por cada año de servicio ininterrumpido y todas las prestaciones a que tenga derecho, tomando como base para ello el salario que tenga en el momento del reajuste.

Artículo 18.- Son causas de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral, sin responsabilidad para la dependencia, los siguientes:

De suspensión temporal sin goce de sueldo, las siguientes:

I.- Por incapacidad temporal debidamente acreditada por la clínica de la adscripción, ocasionada por accidente o enfermedad que se haya originado fuera del trabajo;

II.- Por prisión preventiva de trabajador, seguida de la sentencia absolutoria;

III.- Por arresto del trabajador;

IV.- Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes podrán ser suspendidos hasta 60 sesenta días hábiles por el titular, cuando apareciera alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve su cese; y

V.- Las demás que especifique la Ley y las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

DE RESCISIÓN

A.- Por incurrir en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos injurias o malos tratos en contra de sus jefes, compañeros familiares de uno u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;

B.- Por faltar por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada;

C.- Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

D.- Por cometer actos inmorales durante el trabajo;

E.- Por revelar los asuntos secretos o reservados de los que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo;

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

A vertical column of approximately ten handwritten signatures in blue ink is located on the right side of the page. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be initials or names. They are positioned to the right of the main text blocks.

G.- Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las ordenes que reciba de sus superiores;

H.- Por concurrir al trabajo en estado de ebriedad o bajo influencia de algún narcótico o sustancia toxica;

I.- Por consumir en el trabajo bebidas embriagantes, estupefacientes o sustancias toxicas;

J.- Por falta comprobada de cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo;

K.- Por presentar a la dependencia certificados, así como documentos falsos con los cuales pretenda acreditar capacidad, aptitud o facultad de las que carezca; así como incapacidad o justificantes médicos apócrifos;

L.- Cuando el trabajador suspenda las labores sin autorización de la dependencia;

M.- Por alterar la disciplina del lugar en que desempeñe su trabajo;

N.- Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoria; y

O.- Por registrar la asistencia de un trabajador diverso por cualquier medio establecido por el Titular para tales efectos.

DE TERMINACIÓN

I.- Por renuncia del trabajador;

II.- Por abandono del empleo;

III.- Por repetida falta injustificada a las labores técnicas o relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, a la atención de personas, que se pongan en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o la vida de la persona en los términos que señalan los reglamentos de trabajo aplicable;

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

V.- Por muerte del trabajador; y

VI.- Por incapacidad permanente física o mental del trabajador, debidamente acreditada por la clínica de la adscripción que le impida el desempeño de sus labores.

Artículo 19.- Cuando un trabajador presente su renuncia, la dependencia a través de la Secretaría de Administración, cotejará la firma que calce con otras firmas indubitables que obren en su expediente, causará baja en la fecha que sea aceptada, en caso de duda se pedirá la ratificación de la firma de la renuncia y si el trabajador no se presentase dentro del plazo que señale, causará baja sin responsabilidad para el Titular.

Artículo 20.- Para dictar la baja de un trabajador por incapacidad permanente física o mental, será necesario que se emita el o los dictámenes médicos de la clínica de la adscripción, que acredite a fin de que resulten aplicables al trabajador los beneficios.

Artículo 21.- Para los casos previstos en el artículo 40 fracción V de la Ley, se levantará el acta administrativa, en los términos del artículo 41 del mismo ordenamiento.

CAPÍTULO V JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y CONTROL DE ASISTENCIA

Artículo 22.- La jornada de trabajo no podrá exceder del máximo legal.

Artículo 23.- La jornada semanal de labores será de 40 cuarenta horas.

Artículo 24.- La duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas, la nocturna de siete horas y la mixta de siete horas y media.

Artículo 25.- Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis horas y las veinte horas, el nocturno entre las veinte y las seis horas y el mixto el que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, en caso contrario se considerará como jornada nocturna.

Los días y los horarios de trabajo se fijarán por el Titular de conformidad con la naturaleza del servicio que se preste de acuerdo a las necesidades de cada dependencia considerando la opinión del sindicato.

Artículo 26.- Los trabajadores dispondrán de un lapso de tolerancia de 15 minutos después de la hora reglamentaria para registrar su entrada, posterior a ello, dispondrán de otros quince minutos para registrar su entrada y será considerada como retardo, el trabajador que registre su entrada después del tiempo antes señalado será considerada como falta. En caso de que registre su salida antes de tiempo, se entenderá como abandono injustificado de empleo.

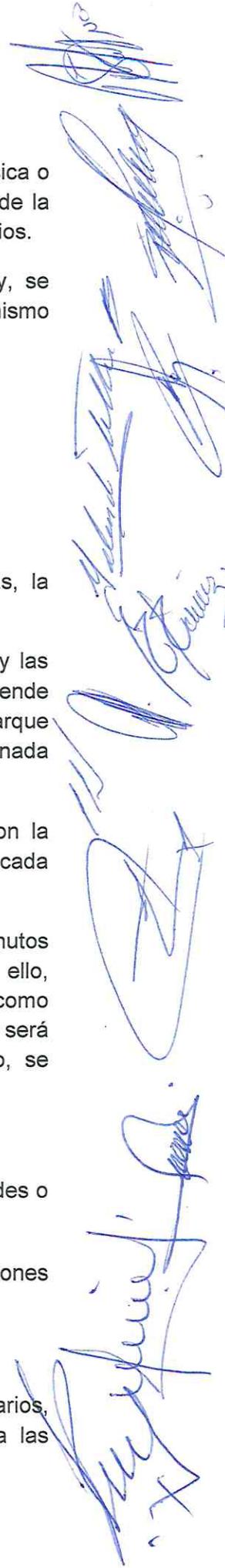
Tres retardos se contabilizarán como una inasistencia.

Artículo 27.- Las disposiciones del artículo anterior no se aplicarán en las entidades o unidades administrativas que laboren en las siguientes condiciones:

A.- Cuando el horario de entrada o salida de los trabajadores se rija por disposiciones especiales; y

B.- Cuando la jornada de trabajo sea por hora discontinua o alternada.

La dependencia, tomando en cuenta la opinión del Sindicato modificará los horarios, días laborables o establecerá jornadas de trabajo discontinuas de acuerdo a las necesidades del servicio.



Artículo 28.- El Titular está facultado para determinar la forma en que las funciones o servicios que considere necesario, no se suspendan por ningún, motivo sin menoscabo de que los trabajadores disfruten de sus días de descanso.

Artículo 29.- El registro de asistencia del personal se hará por medio de tarjetas, listas o cualquier mecanismo de control determinado por el Titular de la dependencia según las necesidades.

Artículo 30.- Cuando no se expida comprobante de permiso para llegar tarde por el jefe inmediato, no se admitirá al trabajador a sus labores y se considerará falta de asistencia injustificada.

Artículo 31.- Se considerará como falta de asistencia injustificada del trabajador en los siguientes casos:

I.- Cuando no se registre su entrada;

II.- Si el trabajador abandona sus labores antes de la hora de salida reglamentaria, sin la autorización de sus superiores y regrese únicamente para registrar su salida, llegado el caso procede dictar la baja de un trabajador por abandono de empleo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 41 de la Ley; y

III.- Si injustificadamente no registra su salida, siempre y cuando no haya abandonado su empleo.

Artículo 32.- El trabajador que no pueda concurrir a sus labores por razones de enfermedad deberá de informar de su inasistencia al Secretario de Administración dentro de los treinta minutos siguientes a la hora reglamentaria de entrada, salvo que justifique la imposibilidad de hacerlo, al mismo tiempo deberá reportarse a la clínica de la adscripción, debiendo presentar al reanudar sus labores la incapacidad médica que la clínica le haya otorgado.

CAPÍTULO VI DESCANSOS, LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 33.- Serán días de descanso obligatorio con goce de salario los que a continuación se señalan:

01 de enero	16 de enero	05 de febrero
21 de marzo	jueves y viernes santo	01 de mayo
05 de mayo	14 de mayo	16 de septiembre
12 de octubre	01 y 02 de noviembre	20 de noviembre
12 de diciembre	25 de diciembre	

El 01 uno de diciembre cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, así mismo a la fecha de la transmisión del Poder Ejecutivo Estatal.

Si un día festivo se conmemora entre martes y jueves, se recorrerá la fecha a un lunes anterior.

Artículo 34.- Por cada cinco días de labores, los trabajadores disfrutarán de 2 días de descanso con goce de salario.

Artículo 35.- Los trabajadores disfrutarán de 30 días hábiles de vacaciones anuales, repartidos en dos periodos, de acuerdo a las necesidades del área de adscripción.

Artículo 36.- Los trabajadores gozarán cada uno de sus periodos de vacaciones en forma continua.

Los trabajadores asignados a los servicios públicos municipales tomaran sus vacaciones de acuerdo con la rotación que para tal efecto formulen las áreas correspondientes a más tardar el 15 quince de diciembre, el personal de las demás dependencias, disfrutará de su primer periodo vacacional entre los meses de abril y agosto y su segundo periodo será en la segunda quincena del mes de diciembre.

Artículo 37.- Los periodos de vacaciones serán con goce de sueldo íntegro, las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicio, el trabajador tendrá derecho a una retribución proporcional al tiempo de servicios prestados.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima equivalente al 88% ochenta y ocho por ciento sobre el salario que les corresponda durante sus periodos vacacionales.

Artículo 38.- Las trabajadoras embarazadas disfrutarán de licencia por tres meses, este periodo lo disfrutarán de la siguiente forma, un mes antes y dos meses después de la fecha en que señale como probable para el alumbramiento, debiendo presentar la certificación correspondiente por la clínica de la adscripción. Concluido el periodo de licencia tendrán derecho a disfrutar de 6 seis días hábiles adicionales para cuidados maternos, que deberán ser tomados inmediatamente después del periodo de licencia.

Las mujeres durante el periodo de lactancia tendrán derecho a su elección, a 2 dos periodos de descanso diario de 30 treinta minutos cada uno, o a uno de una hora para amamantar a sus hijos por un lapso de seis meses a partir de la terminación de su licencia de maternidad, el descanso señalado podrá ser otorgado al inicio o a la terminación de la jornada de trabajo.

Artículo 39.- El titular concederá a los trabajadores licencia con goce de sueldo para faltar a sus labores en los siguientes casos:

I.- Cuando fallezca un hijo, padres o esposa(o) del trabajador, se le concederán 3 tres días posteriores a que esto ocurra, lo cual justificara ulteriormente;

II.- Hasta 8 ocho días económicos anuales, no siendo estos periodos acumulables.

No se otorgará permiso de día económico cuando se empate con periodos vacacionales o días de descanso obligatorio.

Tratándose de los días económicos a que se refiere la fracción II, el trabajador deberá de hacerlo del conocimiento de su superior jerárquico cuando menos con dos días hábiles de anticipación; a excepción de caso fortuito o fuerza mayor lo podrá hacer en menor tiempo;

III.- En caso de contraer nupcias se concederá permiso de 3 días contados a partir de la celebración;

IV.- Por enfermedad en los términos previstos por las disposiciones legales aplicables;

V.- Al Secretario General del Comité Ejecutivo del Sindicato y a 10 diez miembros más que este señale y que sean del mismo comité, se concederá licencia con goce de sueldo íntegro y demás prestaciones por el tiempo que dure su gestión en calidad de comisiones y sin reposición de plaza.

VI.- Se conceden 11 días naturales de descanso con goce de salario en caso de paternidad contados a partir del día del nacimiento de la hija o hijo. Obligándose el trabajador a presentar la solicitud enseguida del nacimiento o al día siguiente laborable, anexando la copia de la constancia de alumbramiento expedida por el centro de salud público o privado; y

VII.- Se concede el día de cumpleaños del trabajador con goce de salario.

Artículo 40.- Los trabajadores sindicalizados podrán disfrutar de licencias con goce de sueldo hasta por 15 quince días, o sin goce de sueldo hasta por 6 seis meses, debiendo ser renovada al término de la misma, previa solicitud presentada por escrito cuando menos con 5 cinco días de anticipación y con la Autorización del Titular, además tramitadas por el Sindicato.

Artículo 41.- Se concederá permiso sin goce de sueldo, para desempeñar cargos de elección popular o comisiones oficiales durante el tiempo que estas duren y conforme a las previsiones de las presentes condiciones.

Artículo 42.- Se concederá licencia por incapacidad proveniente de accidente de trabajo el tiempo que señale la clínica de la adscripción.

Artículo 43.- Las licencias por enfermedad no profesional se sujetaran a lo dispuesto por el artículo 101 de la Ley.

Artículo 44.- Se otorgará permiso con goce de sueldo, previa autorización del Titular para asistir a comisiones de trabajo, cursos de capacitación y reuniones, ya sea en carácter de ponente, asesor, representante o participante.

Artículo 45.- Las licencias con goce de sueldo, así como las licencias médicas, no interrumpen la antigüedad de los trabajadores, las licencias sin goce de sueldo si interrumpen dicha antigüedad.

Artículo 46.-El trabajador que solicite una licencia, podrá disfrutarla, a partir de la fecha en que se le conceda.

CAPÍTULO VII SALARIO

Artículo 47.- Salario es la retribución que se paga al trabajador a cambio de sus servicios y que se establece en cuanto a su monto, en base al presupuesto de egresos del Ayuntamiento para el puesto respectivo.

La dependencia pagará de acuerdo a la Ley, el tiempo extra que laboren los trabajadores, cuando este sea por necesidad del servicio.

Artículo 48.- En ningún caso el salario de un trabajador de base podrá ser inferior al mínimo general establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para la zona económica del Estado con excepción del personal cuya relación laboral sea por horas.

Artículo 49.- Los pagos se efectuarán en el lugar que los trabajadores presten sus servicios y se harán en moneda de curso legal o por medio de cheques y se les liquidará puntualmente el último día hábil de cada quincena.

Artículo 50.- Queda prohibido hacer retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores a excepción de los siguientes casos:

- I.- Por deudas contraídas con la dependencia por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas;
- II.- Por cobro de cuotas sindicales, recuperación de préstamos sindicales, descuentos sindicales por concepto de defunción para los deudos, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente de manera expresa su conformidad. Lo anterior será aplicable a todos y cada uno de los nombramientos, ya sean definitivos, provisionales e interinos por tiempo fijo y por obra determinada;
- III.- Por impuestos que deba cubrir obligatoriamente el trabajador, aportación de fondos para la constitución de cooperativa y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente de manera expresa su conformidad;
- IV.- Por descuentos ordenados por la institución de seguridad social respectiva, con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores;
- V.- Por descuentos ordenados por la autoridad judicial competente para cubrir obligaciones alimenticias que fueran exigidas al trabajador; y
- VI.- Por inasistencia injustificada en que hayan incurrido los trabajadores.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del 30% treinta por ciento del importe del salario total con excepción de las fracciones IV, V y VI.

Artículo 51.- En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones, los trabajadores, tienen derecho a percibir su salario íntegro; los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional de un 25% veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 52.- Es nula la sesión de salarios a favor de terceras personas.

Artículo 53.- Los salarios deberán pagarse personalmente al trabajador, excepto si por causa de fuerza mayor autoriza a un apoderado legal para que lo reciba a su nombre.

Artículo 54.- Se otorga a los trabajadores sindicalizados un incremento salarial del 7% por ciento para el presente año; la revisión exclusivamente del salario será en la segunda quincena del mes de febrero de cada año y el aumento que se pacte tendrá efecto retroactivo al 01 uno de enero de cada año; dicho aumento deberá plasmarse en convenio específico que formará parte integral de las presentes condiciones.

Artículo 55.- Los trabajadores tendrán derecho a percibir además de su salario base diario, una prima vacacional de un 88% ochenta y ocho por ciento sobre el mismo, durante los periodos de sus vacaciones.

CAPÍTULO VIII INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

Artículo 56.- Los trabajadores desempeñan un Servicio Público que por su naturaleza debe ser de la más alta calidad y eficiencia.

Artículo 57.- La intensidad es el grado de dedicación, esmero y empeño que debe poner el trabajador al servicio del Municipio, para lograr dentro de la jornada de trabajo y según sus aptitudes, un mejor funcionamiento de sus actividades.

Artículo 58.- La calidad atenderá a que el trabajador solucione y desahogue de una manera rápida, pulcra, presentable y que aplique debidamente los conocimientos adecuados en las actividades que desarrolla.

Cuando el sindicato valore que un trabajador desempeñe sus labores con esmero, dedicación, eficiencia y la mas alta calidad, podrá solicitarle sea otorgado un estímulo económico en reconocimiento a la eficiencia laboral, mismo que consistirá en un incremento directo al salario de los trabajadores, cuyo monto se acordara en coordinación y mancomunadamente con el titular de la dependencia, y el cual será autorizado siempre y cuando se cuente con suficiencia presupuestal.

CAPÍTULO IX OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL TITULAR DE LA DEPENDENCIA

Artículo 59.- El titular se obliga a respetar las siguientes disposiciones:

- I.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes que le correspondan;
- II.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales hubiera separado y ordenar el pago de los salarios caídos que fuere condenado por laudo ejecutoriado;
- III.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;
- IV.- Conceder licencia a los trabajadores en los términos de las presentes Condiciones de Trabajo;
- V.- Proporcionar capacitación a su personal de conformidad con los programas que para tal efecto se implementen;
- VI.- Integrar los expedientes de los trabajadores y rendir los informes que se soliciten para el trámite de las prestaciones sociales;
- VII.- Enviar copia al Sindicato de todos los nombramientos que expida a favor de los trabajadores sindicalizados;
- VIII.- No intervenir en la organización y la vida interna del Sindicato; y
- IX.- Los demás que establezca la ley.

Artículo 60.- Es facultad exclusiva del Titular la determinación de la estructura y organización de las unidades administrativas, así como el nombramiento de las personas a su cargo y la vigilancia para el buen funcionamiento de los mismos.

CAPÍTULO X DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 61.- Son derechos de los trabajadores:

- I.- Percibir los emolumentos que le correspondan en el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias;
- II.- Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones derivadas de riesgo de trabajo ordenadas por autoridad competente;
- III.- Percibir los estímulos y recompensas conforme a las disposiciones legales relativas;
- IV.- Ser ascendidos cuando el dictamen definitivo de la Comisión Mixta de Escalafones les favorezca;
- V.- Disfrutar de los descansos y vacaciones que fija la Ley y las presentes Condiciones de Trabajo en los términos de las mismas;
- VI.- Obtener licencias con goce o sin goce de sueldo, de acuerdo a las condiciones;

VII.- Recibir trato digno y decoroso de sus superiores y subalternos;

VIII.- Cambiar de adscripción en los términos de las condiciones;

IX.- Ocupar el puesto que desempeñaba al reintegrarse al servicio, después de haber disfrutado de licencia, vacaciones incapacidad médica o maternidad en su caso;

X.- Ser reinstalado en su empleo y percibir los salarios caídos, cuando así se dicte mediante laudo favorable que haya causado ejecutoria;

XI.- Continuar ocupando su empleo, cargo o comisión al obtener libertad caucional y cuando no se trate de un proceso por delitos contra el orden constitucional y la seguridad del Estado o delitos contra la Administración Pública cometidos por servidores públicos o que el agraviado no sea la dependencia.

Teniendo la obligación de reincorporarse al día hábil siguiente a la obtención de su libertad;

XII.- A solicitud expresa del Sindicato, obtener permisos para asistir a las Asambleas y actos sindicales, previa autorización del Titular; y

XIII.- Recibir un aguinaldo anual.

Artículo 62.- Son obligaciones de los Trabajadores:

I.- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos;

II.- Observar buenas costumbres en el servicio;

III.- Guardar reserva de los asuntos que llegan a su conocimiento con motivo de trabajo;

IV.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;

V.- Asistir puntualmente a sus labores;

VI.- No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo;

VII.- Asistir a los cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia;

VIII.- Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores y efectos que les confíen con motivo de su trabajo;

IX.- Tratar con cuidado y conservar en buen estado los muebles, máquinas y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo, de tal manera que solo sufran desgaste propio de uso normal. Deberán informar a sus superiores inmediatos los desperfectos en los citados bienes, tan pronto como lo adviertan;

A vertical column of approximately ten handwritten signatures in blue ink, written along the right margin of the page. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be initials or names.

X.- Emplear con la mayor economía los materiales que les fueron proporcionados para el desempeño de su trabajo;

XI.- Avisar a sus superiores de los accidentes que sufran sus compañeros;

XII.- Presentarse debidamente aseados a sus labores, será obligatorio el uso de los uniformes y prendas de vestir que para este efecto proporcione el Titular en base a las necesidades del servicio;

XIII.- Tratar con cortesía y diligencia al público;

XIV.- Cumplir con las condiciones que por necesidades de trabajo se les encomienden en lugar distinto de aquel en el que habitualmente lo realizan;

XV.- Dar oportunamente cualquier información que sea solicitada por las autoridades Municipales, respecto al trabajo que desempeñan, así como el destino de los materiales, equipos, herramientas, etc. que normalmente utilizan para realizar el mismo;

XVI.- Informar oportunamente a quien corresponda de cualquier anomalía o deficiencia que le impida la realización eficiente de su trabajo;

XVII.- Sujetarse a las evaluaciones que la dependencia les practique en su puesto y categoría; y

XVIII.- Sujetarse a los controles administrativos que la dependencia establezca.

Artículo 63.- Los trabajadores estarán obligados al pago de los daños que causen a los bienes que estén al servicio de la dependencia, cuando dichos daños les fueren imputables y resulten responsables.

Artículo 64.- Queda prohibido a los trabajadores:

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

II.- Desatender su trabajo en las horas de labores distrayéndose con lecturas o actividades que no tengan relación con el mismo;

III.- Hacer uso indebido o excesivo de los aparatos telefónicos;

IV.- Desatender los avisos relacionados al conservar el aseo y la higiene;

V.- Abandonar sus labores o suspenderlas injustificadamente, aun cuando permanezcan en su sitio de trabajo;

VI.- Introducir a su sitio de trabajo revistas, películas u objetos pornográficos que atenten contra las buenas costumbres;

VII.- Ausentarse del trabajo en horas de labores sin el permiso respectivo de su jefe inmediato;

The right margin of the page contains several handwritten signatures in blue ink. These signatures are written vertically and appear to be official or personal marks of the individuals involved in the document's creation or review. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be full names and others being more stylized initials or monograms.

VIII.- Hacer uso indebido o desperdiciar el material de oficina de aseo sanitario que suministre la dependencia;

IX.- Ejercer actos de comercio y de carácter personal durante el desempeño de sus labores;

X.- Usar los útiles o herramientas que se les suministre para un fin distinto para el que estén destinados;

XI.- Introducir bebidas embriagantes o drogas enervantes en su centro de trabajo;

XII.- Portar armas de cualquier clase en su centro de trabajo, excepto si por razón de sus actividades están debidamente autorizadas para portarlas;

XIII.- Hacer anotaciones falsas o impropias en las tarjetas o registro del personal o permitir que otros lo hagan;

XIV.- Hacer anotaciones inexactas o alteraciones en cualquier documento o destruir, sustraer u ocultar cualquier documento o expediente oficial;

XV.- Aprovechar los servicios del personal subordinado para fines personales o que no estén relacionados con su trabajo;

XVI.- Ser procuradores, gestores o agentes particulares y tomar a su cuidado el trámite de asuntos relacionados con la dependencia;

XVII.- Cuando se trate de cajeros o pagadores habilitados, hacer préstamos con intereses a empleados cuyo sueldo tenga que pagar, así como retener sueldos a otras personas sin que medie orden de autoridad competente;

XVIII.- Solicitar, insinuar o aceptar del público gratificaciones u obsequios por dar preferencia en el despacho de los asuntos, por obstaculizar su trámite y por motivos análogos;

XIX.- Penetrar y permanecer en las oficinas después de las horas laborales sino cuenta con la autorización de su jefe inmediato;

XX.- Celebrar reuniones; actos de carácter sindical o de otra índole, dentro de los recintos oficiales salvo los casos especiales en que se cuente previamente con la autorización correspondiente;

XXI.- Proporcionar sin la debida autorización documentos, datos o informes de los asuntos de la dependencia de su adscripción;

XXII.- Suspender las labores sin autorización de la dependencia; y

XXIII.- Las demás prohibiciones que establezcan las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

Artículo 65.- El incumplimiento de las obligaciones o la ejecución de las prohibiciones contenidas en este capítulo, se harán constar en un acta que levantará el jefe

inmediato con la intervención de un representante del Sindicato, y en caso de ser posible con la intervención de dos testigos de asistencia para los efectos que procedan.

CAPÍTULO XI DE LAS PRESTACIONES

Artículo 66.- Los trabajadores de base tendrán derecho a disfrutar de:

I.- Un aguinaldo anual de 71 setenta y un días de salario nominal, o bien la parte proporcional al tiempo de labor del trabajador, mismo que será cubierto de la siguiente manera: 45 días el día 15 de diciembre y los 26 días restantes en los 6 seis días del mes de enero del siguiente año;

II.- Un pago anual de cuatro días de salario nominal por compensación extraordinaria para la compra de juguetes que se pagarán en la segunda quincena de noviembre de cada año;

III.- Un seguro de vida colectivo por \$200.000.00 (Doscientos mil pesos 00/100). Para cada uno de los trabajadores activos, jubilados y propuestos; este seguro deberá cubrir muerte natural, por accidente o riesgo de trabajo, los trabajadores deberán proporcionar oportunamente sus datos personales y nombre de sus beneficiarios que sean dependientes en el orden previsto en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo;

IV.- Servicio médico hospitalario y farmacéutico para trabajadores y jubilados en la institución que estime conveniente la dependencia, absorbiendo los pagos respectivos.

Asimismo, se crea una Comisión de Vigilancia con carácter de Permanente que estará integrada por un miembro de la dependencia, uno del Sindicato y otro de la Clínica respectiva, para vigilar el cumplimiento y recibir las quejas y sugerencias que del servicio prestado se deriven; hasta en tanto se analicen diversas propuestas para un posible cambio de clínica de adscripción que cumpla con la prestación de servicio a entera satisfacción de los beneficiarios;

V.- Una canasta básica en efectivo de \$1,095.15 (mil noventa y cinco pesos 15/100 M/N) mensual y que será actualizada conforme al aumento del índice inflacionario que marque el Banco de México en la primera quincena de enero de cada año;

VI.- Lentes a los trabajadores que lo requieran para el cumplimiento de sus labores por una sola ocasión o al cambio de graduación, siempre y cuando en ambos casos estén prescritos por un médico de la clínica de la adscripción especializado en oftalmología y que no rebase la cantidad de \$2,000.00 (Dos mil pesos 00/100 M.N.);

VII.- Dos uniformes para los trabajadores de las áreas de servicios diseñados de común acuerdo con el Sindicato, que serán entregados en la segunda quincena del mes de abril de cada año, así como una chamarra de mezclilla para los trabajadores operativos sindicalizados;

A vertical column of approximately ten handwritten signatures in blue ink is located on the right margin of the page. The signatures vary in style and length, some appearing to be initials or full names, and they are written over the right edge of the printed text.

VIII.- De acuerdo al propuesto de la dependencia, becas para los hijos de los trabajadores que están realizando estudios de primaria, secundaria o una carrera técnica de nivel medio o profesional por una cantidad de \$250.00 (doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N) mensuales, siempre que los educandos no adeuden ninguna materia y tengan un promedio mínimo de 8 (ocho); el número de becas a otorgar mensualmente será de 250 (doscientos cincuenta) a partir de la fecha de firma de las presentes;

IX.- Un fondo de préstamo, para lo cual la dependencia aportará al Sindicato en dos partidas anuales, el equivalente a cuatro días de salario por cada trabajador, a efecto de constituir dicho fondo. La primera entrega será en el mes de mayo y la segunda en el mes de septiembre de cada año; éste fondo tendrá reglas de operación, avaladas por el Municipio, las cuales deberán cumplir con los principios de transparencia y rendición de cuentas;

X.- El personal del registro familiar y del panteón municipal que tenga que cubrir guardias tendrá derecho al pago de 2 dos días de salario mínimo vigente adicional al de su día de trabajo, dichas guardias se seguirán pagando de conformidad como en la actualidad se liquidan;

XI.- Cuando un trabajador activo, jubilado, la esposa (o) o un hijo (a) no mayor de 24 veinticuatro años que se haya encontrado estudiando y en su estado civil haya sido soltero, fallezcan por cualquier cosa, sus familiares recibirán apoyo económico para gastos funerarios;

XII.- Los trabajadores que se retiren o sean retirados, tienen derecho a recibir una prima de antigüedad de conformidad con al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo;

XIII.- Cuando un chofer al servicio del Municipio tenga un accidente de tránsito en un vehículo propiedad de la dependencia, recibirá la asistencia jurídica necesaria de conformidad con el siguiente procedimiento:

1.- Todos los choferes sindicalizados al servicio directo de la dependencia, deberán contar con su licencia de chofer vigente, para poder desempeñarse en su categoría.

2.- Estos trabajadores estarán obligados a observar todas las normas de seguridad a fin de evitar accidentes de tránsito, así como respetar todas las señales de tránsito durante el desarrollo de sus labores.

3.- Este personal tiene prohibido viajar en los estribos de las unidades o de cualquier equipo móvil, durante la realización de sus tareas.

4.- La dependencia defenderá gratuitamente a través de la Dirección Jurídica a los choferes en caso de accidente cuando estos manejen vehículos propiedad del Municipio, siempre que al ocurrir el accidente estén en ejercicio de sus funciones y que el conductor no se encuentre en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas, ni lo haya cometido de manera culpable o imprudencial, esta defensa comprenderá la obligación de pagar fianza o constituirse en fiador y de pagar los daños de dicho

The right margin of the page contains several handwritten signatures in blue ink. The signatures are written vertically and appear to be official or personal signatures of individuals involved in the document's creation or review. The ink is a vibrant blue, and the handwriting is somewhat cursive and stylized.

percance en caso de ser procedente, así como el pago normal de su salario en caso de inculpabilidad.

5.- Cuando ocurra un accidente de tránsito, los operadores tendrán la obligación de esperar la presencia de las autoridades correspondientes a efecto de determinar la responsabilidad en el accidente;

XIV.- Ser comisionados para cubrir las plazas de confianza y mientras lo hagan serán suspendidos de sus derechos sindicales y una vez terminada su comisión, tendrá derecho a retornar a la plaza que ocupaban en el momento de la designación con todos los derechos y obligaciones;

XV.- Recibir el 8% ocho por ciento de incremento sobre su salario cuando cumplan 5 cinco años de antigüedad ininterrumpidos de servicio, así mismo se les aumentará un 8% ocho por ciento adicional por cada quinquenio subsecuente, hasta llegar a 25 veinticinco años previa comprobación de antigüedad;

XVI.- Jubilarse con una antigüedad de 25 veinticinco años de servicio y a recibir una pensión cuando el trabajador quede imposibilitado para seguir laborando previo dictamen avalado por la clínica de adscripción y de acuerdo con la autoridad médica de la dependencia;

XVII.- Recibir una aportación de estímulo económico consistente en el equivalente a 1250 (mil doscientos cincuenta) días de salario mínimo vigente a los trabajadores que se jubilen.

XVIII.- Recibir un pago de marcha equivalente a 22 (veintidós) meses de salario percibido en el momento de la defunción para los deudos acreditados de los trabajadores activos y jubilados;

XIX.- Recibir mensualmente una despensa de productos básicos de consumo consistente en:

-2kg. De azúcar

-3 litros de aceite

-15 sopas de 200 gramos de la misma marca

-2kg de arroz

-2 latas de atún

-1 sardina en jitomate de 450 gramos

-1/4 kg de café

-3 kg de frijol (uno blanco)

-1kg de leche en polvo marca Nido

The right side of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. At the top right, there is a signature that appears to be 'M. J. ...'. Below it, there are several other signatures, some of which are more stylized and difficult to read. The signatures are arranged vertically along the right margin of the document.

-1kg de Iverjón

-1kg de chocolate en polvo marca Choco Milk; y

-1kg de lenteja; y

XX.- Recibir una canastilla de ropa y accesorios propios para un recién nacido con un costo de \$2,200.00 (dos mil doscientos pesos 00/100 M.N).

Artículo 67.- El Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Pachuca de Soto, Hidalgo, tendrá derecho a:

I.- Recibir la cantidad mensual de \$20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N) para la realización de actividades culturales, sociales y deportivas;

II.- Contar con las Secretarías que estrictamente sean necesarios e indispensables para el servicio exclusivo del Comité Ejecutivo del Sindicato para lo cual la dependencia las deberá comisionar, asimismo a un velador con todas las prestaciones y derechos de las presentes condiciones;

III.- Recibir la cantidad mensual de \$150.00 (ciento cincuenta pesos 00/100 M.N) para 10 diez miembros del comité Ejecutivo y el Secretario General del Sindicato por concepto de compensación a partir de la presentación de la toma de nota del año en curso;

IV.- Recibir un incremento del 10% por ciento por única ocasión y posterior será del 5% en los apoyos anuales por concepto de:

- Pago de derecho de tierra, casamientos, registros de nacimiento normal y extemporáneo, cartas de radicación y procedimientos administrativos.

- Festejo a los hijos de 1,300 mil trescientos trabajadores activos, jubilados y de quienes cubren plazas sindicalizadas con motivo de la celebración del día del niño.

- Día del panteonero.

- Día del jardinero.

- Aniversario de la Organización Sindical.

- Día del trabajador de Alumbrado Público.

- Convención de la confederación de las Organizaciones Sindicales de los Trabajadores de los Gobiernos.

- Sidras

- Día de Limpia y conmemoración de la aparición de la virgen de Guadalupe.

- Día del trabajador administrativo.

-Día de trabajador de Control Canino.

- Día del Trabajador del DIF Municipal.
- Día del Trabajador de S.O.P.D.V.M.
- Día del Trabajador Jubilado..
- Día del Trabajador de Mercados comercio y abasto

V.- Recibir anualmente 1 juego de llantas y una reparación para un vehículo del Sindicato; y

VI.- Recibir la cantidad mensual de \$3,339.00 (tres mil trescientos treinta y nueve pesos 00/100 M.N) por concepto de apoyo para viáticos.

CAPÍTULO XII ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

Artículo 68.- La dependencia discrecionalmente otorgará el día 14 catorce de mayo de cada año, estímulos o recompensas a los trabajadores que se distingan por su puntualidad, eficiencia, constancia, servicios realizados y antigüedad.

Artículo 69.- Los estímulos consistirán en:

- a.- Notas al mérito o menciones honoríficas.
- b.- Diplomas.
- c.- Distintivo; y
- d.- Medallas.

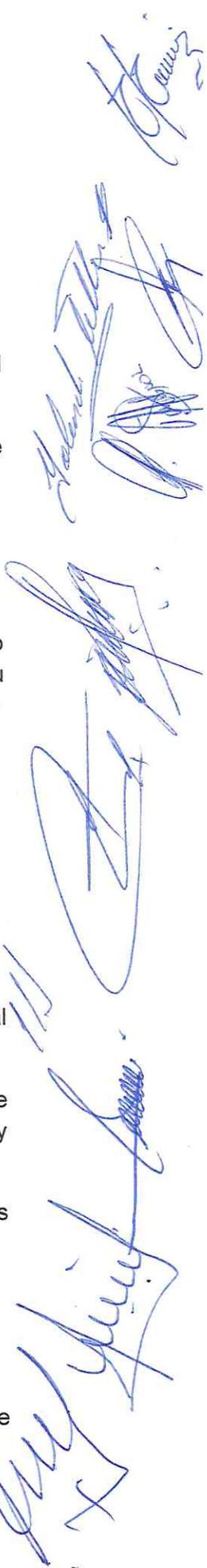
Las recompensas consistirán en un premio adicional que establezca el titular, el cual se encuentra detallado en el artículo 58.

Artículo 70.- Se dejará constancia en el expediente personal del trabajador y se notificará a la Comisión Mixta de Escalafón del otorgamiento de estímulos y recompensas para los efectos procedentes.

Artículo 71.- La dependencia gestionará anualmente que el presupuesto de egresos figure la partida respectiva para cumplir con lo estipulado en este capítulo.

CAPÍTULO XIII DE LOS CAMBIOS Y PERMUTAS

Artículo 72.- Se entiende por cambio de adscripción la rotación de un trabajador de base a una oficina distinta a la que presta habitualmente sus servicios.



Artículo 73.- Los cambios de adscripción serán determinados y autorizados por el Titular de la Secretaría de Administración a petición del trabajador a través del Sindicato.

Artículo 74.- Los cambios de adscripción, procederán tomando en cuenta la opinión del Sindicato en los siguientes casos:

- A.- Por reorganización o necesidades del servicio;
- B.- Por desaparición de plaza del trabajo; y
- C.- Por ascenso escalafonario.

Artículo 75.- Los cambios de adscripción solicitados por los trabajadores sindicalizados, se harán ante el sindicato quien realizará los trámites correspondientes:

- A.- Por permuta en los términos de la Ley;
- B.- Por ascenso en virtud de aplicación escalonaria que promueva el trabajador;
- C.- Por estar en peligro la salud o la vida del trabajador; y
- D.- Por enfermedad del trabajador.

La solicitud del trabajador con la opinión de su jefe inmediato, será turnada al responsable del área o donde pretenda su cambio para su conformidad y una vez obtenida esta, se requerirá la autorización del Titular de la Secretaría de Administración, en caso contrario, se notificará al interesado por conducto de su jefe inmediato las razones por las cuales no fue aceptada la solicitud.

Artículo 76.- Se entiende por permuta el cambio recíproco de plazas de igual categoría y salario, entre dos trabajadores de base en el ámbito de la dependencia sin que este acto implique lesión alguna a sus derechos adquiridos, las permutas se sujetarán para su trámite al mismo procedimiento establecido para los cambios de adscripción.

CAPÍTULO XIV SISTEMA DE ESCALAFÓN

Artículo 77.- Los trabajadores de base al servicio de la dependencia disfrutarán del derecho de escalafón, de conformidad con las disposiciones generales contempladas en la Ley.

Artículo 78.- Las promociones de ascenso de los trabajadores se resolverán por la Comisión Mixta de Escalafón que se integrará con igual número de representantes de la dependencia y del Sindicato, la que se sujetará a lo disponga para tal efecto la Ley.

CAPÍTULO XV MEDIDAS DE SEGURIDAD, HIGIENE Y RIESGOS PROFESIONALES



Artículo 79.- Riesgos de trabajo son accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 80.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior a la muerte producida con motivo del trabajo.

Artículo 81.- Enfermedad profesional es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio que el trabajador preste sus servicios.

Artículo 82.- En materia de riesgos profesionales y enfermedades no profesionales, se estará a lo previsto por la Ley que en materia de seguridad corresponda.

Artículo 83.- Al ocurrir un riesgo profesional la dependencia de inmediato avisará a la Clínica de la adscripción.

Artículo 84.- Cuando a consecuencia de un riesgo de trabajo, el trabajador sufra incapacidad permanente parcial así determinada por la clínica de la adscripción, la dependencia tramitará lo procedente de acuerdo a lo establecido en las leyes correspondientes.

Artículo 85.- En prevención de los riesgos de trabajo la dependencia mantendrá sus centros de trabajo en las necesarias condiciones de seguridad e higiene proporcionando todos los elementos indispensables para proteger la salud y vida de sus trabajadores, incluso proporcionará a los integrantes de la comisión la capacitación y adiestramiento en materia de seguridad e higiene necesarios para el adecuado ejercicio de sus funciones, de acuerdo con un programa que para tal efecto se establezca y donde se incluya al menos: nombre del tema, nombre del participante, nombre y firma de quien autoriza, fecha en que se realizará, y si es el caso, firma del instructor. Esta capacitación y adiestramiento debe otorgarse por lo menos una vez por año. Para tal efecto se observarán las siguientes disposiciones.

Una vez se encuentre integrada la comisión, tendrán los integrantes la obligación de difundir, fijar en lugares visibles del centro de trabajo la relación actualizada de los integrantes y quienes se encontrarán con la licencia en los tiempos acordados, precisando el puesto, turno y área de trabajo de cada uno de ellos, así como los resultados de las investigaciones de las causas de los riesgos de trabajo ocurridos y las medidas preventivas dictadas a fin de evitar su recurrencia.

Para efectos de interpretación del presente artículo se establecen las siguientes definiciones:

- Actos inseguros: son las acciones realizadas por el trabajador, que omite o viola el método o medidas aceptadas como seguras;
- Actividades peligrosas: es el conjunto de tareas derivadas de los procesos de trabajo, que generan condiciones inseguras y sobre exposición a los agentes

A vertical column of handwritten signatures and initials in blue ink is located on the right side of the page. The signatures are somewhat stylized and difficult to read, but they appear to be official markings. There are approximately seven distinct signatures or initials, some of which are larger and more prominent than others.

físicos, químicos o biológicos, capaces de provocar daño a la salud de los trabajadores o al centro de trabajo;

- Centro de trabajo: todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo;
- Condiciones inseguras: son las situaciones o circunstancias peligrosas que derivan de los elementos que conforman el medio ambiente laboral y pueden hacer posible la ocurrencia de un accidente, enfermedad de trabajo o daño material;
- Condiciones peligrosas: son aquellas que pueden provocar un incidente, accidente o una enfermedad de trabajo;
- Incidente: acontecimiento no deseado que ocasiona o puede ocasionar daños al proceso, maquinaria, equipo y/o a las instalaciones del centro de trabajo, pero que en circunstancias diferentes, podría haber derivado en lesiones para las personas y que requiere ser investigado para considerarlo en la adopción de medidas preventivas;

Se realizará un acta de conformación de la comisión, delineando las obligaciones y derechos de cada uno de los miembros, un código de ética mediante el cual se establecerá la imparcialidad de la representación al momento de evaluar cualquier acto y al realizar cualquier tipo de acta.

I.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene se conformará con tres representantes de la dependencia así como tres representantes del Sindicato, obligándose las partes a mandar por escrito mutuamente los nombres de cada uno de los posibles integrantes, cada uno de los integrantes tendrá derecho rotativamente a tomar licencia con goce de salario cada quince días, para poder realizar las actividades que se encuentren relacionadas con el cargo conferido, y cuyas funciones entre otras serán:

1.- En primer lugar entre los representantes crearán el reglamento interno de la comisión mediante el cual realizarán entre otras las siguientes actividades;

A).- Proponer a las autoridades las medidas adecuadas para prevenirlos.

B).- Vigilar el cumplimiento de las medidas implementadas, informando a la dependencia a través de la Secretaría de Administración respecto de quienes la observen.

C).- Investigar las causas de los accidentes ocurridos, entregando un dictamen señalando las conductas y detalles, delimitando las responsabilidades de las partes en el momento del acto ocurrido.

Esta comisión será desempeñada dentro de las horas de trabajo sin remuneración adicional a excepción de la licencia rotativa para los integrantes de dicha comisión, una vez nombrados, tendrá que ser enterada con una semana de anticipación al

[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin, including a large signature at the bottom and several smaller ones above it.]

director o encargado del área donde laboren, teniendo la obligación cada grupo de representantes de entregar un plan de trabajo donde se detallen los días y sus actividades, entorno al periodo de tiempo en que se tomará dicha licencia, para que sus respectivas áreas puedan planificar sus actividades.

II.- En los archivos, bodegas y lugares en los que se encuentren artículos inflamables, estará prohibido fumar, encender fosforo y en general todo lo que pueda provocar incendios y explosiones.

III.- En los centros de trabajo de la dependencia deberá existir botiquines con las medicinas y artículos necesarios para la atención médica de urgencia que pueda presentarse.

IV.- Los trabajadores tendrán la obligación de dar aviso inmediato a sus superiores y a la Comisión Mixta de Seguridad, cualquier peligro que observen tales como: averías en las instalaciones, descomposturas en las maquinas que pudieran dar origen a acciones.

V.- Los trabajadores estarán obligados a someterse a las medidas profilácticas y a los exámenes médicos que se estimen necesarios según los lugares y comisiones en que tengan que desarrollar sus labores.

VI.- Los trabajadores no deben operar maquinas cuyo funcionamiento no les haya sido encargada.

VII.- Los trabajadores estarán obligados a observar las medidas de seguridad e higiene que implemente la dependencia.

Artículo 86.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene deberá inspeccionar los centros de trabajo, examinar sus condiciones y proponer las medidas adecuadas.

Los trabajadores que forman parte de la comisión podrán ser destituidos y sustituidos por común acuerdo entre la dependencia y el sindicato, por las siguientes causas:

- a) Negarse a cumplir con los procedimientos existentes para evitar incidentes, accidentes o enfermedades de trabajo;
- b) No cumplir con las actividades establecidas por la propia comisión;
- c) No asistir a dos verificaciones programadas consecutivas de forma injustificada,
- d) Por ausencia definitiva; y
- e) Por no ser imparcial al momento de levantar cualquier acta que se detalle en el reglamento respectivo.

Artículo 87.- Los trabajadores se sujetarán a exámenes médicos practicados por la clínica de adscripción en los siguientes casos:

- I.- Para la comprobación de enfermedad y en caso de solicitud de licencia o cambio de adscripción;

Handwritten signatures in blue ink on the right margin of the page, including a large signature at the bottom that appears to read 'Comisión Mixta de Seguridad e Higiene'.

II.- Cuando se presuma que han contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentren incapacitados física o mentalmente para el trabajo;

III.- Cuando se observe que algún trabajador concorra a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de estupefacientes psicotrópicos o sustancias tóxicas, el resultado positivo de estos exámenes implicará la sanción correspondiente señalada en las presentes condiciones;

IV.- A solicitud del interesado, de la dependencia o del Sindicato, a efecto de que certifique si padece alguna enfermedad profesional; y

V.- Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, se practicarán exámenes médicos periódicamente.

CAPÍTULO XVI SANCIONES

Artículo 88.- El incumplimiento por parte de los trabajadores a lo establecido en el artículo 62 fracciones VI, VII, IX, XII, XIV, XV, XVI, XVII y XVIII, de estas Condiciones Generales de Trabajo, los hará acreedores a una amonestación por escrito.

Artículo 89.- El desacato por parte de los trabajadores de las prohibiciones contenidas en las presentes Condiciones Generales de Trabajo y en la Ley, ameritará las sanciones por parte de la dependencia, las cuales consistirán en:

I.- Amonestación verbal;

II.- Amonestación por escrito;

III.- Suspensión temporal de funciones hasta por ocho días sin goce de sueldo; y

IV.- Recisión de la relación laboral.

Artículo 90.- La amonestación por escrito se hará constar en el expediente personal del trabajador.

Artículo 91.- El desacato por parte de los trabajadores de las prohibiciones contenidas en el artículo 64 fracciones II, III, IV, IX y XIII los hará acreedores la primera vez, a una amonestación verbal, la reincidencia, dará lugar a una amonestación por escrito.

Artículo 92.- El desacato por parte de los trabajadores de las prohibiciones contenidas en el artículo 64 fracciones I, V, VI, VIII, X y XIX los hará acreedores a una amonestación por escrito, la reincidencia dará lugar a una suspensión de 4 cuatro días, la reincidencia, dará lugar a una suspensión de 8 ocho días.

Artículo 93.- El desacato por parte de los trabajadores de las prohibiciones contenidas en el artículo 64 en las fracciones VII, XI, XII, XIV, XV y XVI dará lugar a una suspensión de 8 ocho días, en caso de reincidencia, se rescindirá la relación laboral.

Artículo 94.- La suspensión se hará constar en el expediente laboral del trabajador.

Artículo 95.- El desacato por parte de los trabajadores que incurran en las prohibiciones contenidas en el artículo 64 fracciones XIII, XVII, XVIII, XX, XXI y XXII dará lugar a la rescisión de la relación laboral.

Artículo 96.- Las sanciones impuestas conforme a lo dispuesto en este capítulo, se aplicarán independientemente de la responsabilidad penal, civil, fiscal, administrativa o de cualquier índole que procede en cada caso de acuerdo con las leyes de la materia.

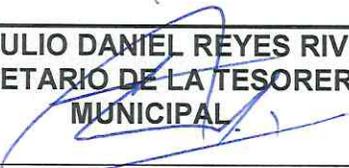
Artículo 97.- De conformidad con lo establecido con el artículo 68 de la Ley, los trabajadores que por su conducta o falta de solidaridad fueran expulsados por el Sindicato, perderán por este solo hecho todos los derechos sindicales que la propia Ley le conceda.

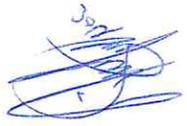
TRANSITORIOS

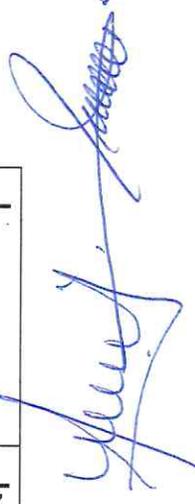
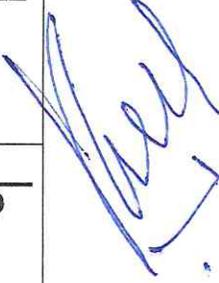
1. Quedan derogadas todas las Condiciones Generales de Trabajo.
2. La aplicación de este ordenamiento será facultad del Titular, su revisión y autorización se hará hasta la siguiente Administración Municipal en el segundo mes de inicio de su gestión, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.
3. Se otorga al Sindicato por única ocasión, la cantidad de \$100,000.00 (Cien Mil Pesos 00/100 M.N.) para la adquisición de equipo de cómputo.
4. Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, han sido formuladas en los términos del artículo 78 de la Ley, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

Las presentes Condiciones Generales de Trabajo se registrarán del 06 de septiembre de 2016 al 05 de septiembre de 2020 se firman en la Presidencia Municipal de Pachuca de Soto, Hidalgo, a los 03 días del mes de abril del 2019 (dos mil diecinueve).

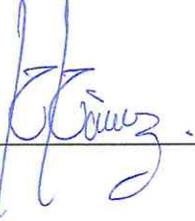
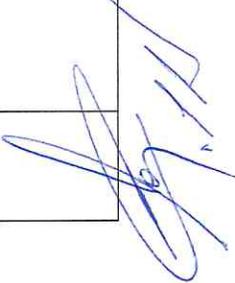
“POR EL H. AYUNTAMIENTO DE PACHUCA DE SOTO, HIDALGO”

<p>L.S.C.A. YOLANDA TELLERÍA BELTRÁN PRESIDENTA MUNICIPAL CONSTITUCIONAL</p> 	<p>C.P. FRANCISCO CARREÑO ROMERO SINDICO JURÍDICO DEL H. AYUNTAMIENTO</p> 
<p>L.A.E. AURELIO SILVA RAMÍREZ SECRETARIO GENERAL MUNICIPAL</p> 	<p>C. LUIS CONTANCIO REYES GONZÁLEZ SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN</p> 
<p>LIC. CLAUDIA DE LA LLATA MERCADO DIRECTORA GENERAL JURÍDICA</p> 	<p>L.C.C. JULIO DANIEL REYES RIVERO SECRETARIO DE LA TESORERÍA MUNICIPAL</p> 



**“POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL MUNICIPIO
DE PACHUCA DE SOTO, HIDALGO”**

<p align="center">C. PERCY LEONARDO ESPINOSA BUSTAMANTE SECRETARIO GENERAL</p> 	<p align="center">C. L.A. FABIOLA SERRANO ESTRADA PRESIDENTA DEL COMITÉ DE VIGILANCIA</p> 
<p align="center">C. ALEJANDRO NOÉ HERRERA SOLÍS SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS</p> 	<p align="center">C. RUBÉN RAMÍREZ BAÑOS SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS</p> 
<p align="center">C. GERMAN HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ EX SECRETARIO GENERAL</p> 	

La presente hoja de firmas corresponde a las Condiciones Generales de Trabajo del H. Ayuntamiento de Pachuca de Soto, Hidalgo que regirán durante la presente administración Pública Municipal 2017-2020 celebradas el día 03 de abril del 2019 dos mil diecinueve.