

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UT MINERA DE ZIMAPÁN

Con fundamento en los artículos 1, 2 fracción IV y 78 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados, para el Estado de Hidalgo; artículo 3 fracción VII inciso a, 15 fracción I y XIII, y 19 fracción IX de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Hidalgo; en el Decreto de creación vigente de la Universidad Tecnológica Minera de Zimapán; el Rector de la Universidad Tecnológica Minera de Zimapán, representación que recae en el titular Mtro. Javier Cabrera Filomeno, tomando en cuenta la opinión del Sindicato de Trabajadores de la UT Minera de Zimapán, tienen a bien establecer las Condiciones Generales de Trabajo, bajo el tenor de las Declaraciones y Clausulas siguientes:

### DECLARACIONES

#### I.- De "La Universidad":

I.1.- Que es un Organismo Descentralizado de la Administración Pública del Estado de Hidalgo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sectorizado a la Secretaría de Educación Pública.

I.2.- Que tiene por objeto, entre otros:

- a) Formar Técnicos Superiores Universitarios aptos para la aplicación de conocimientos y solución de problemas con un sentido de innovación en la incorporación de los avances científicos y tecnológicos.
- b) Ofrecer los programas de continuidad de estudios del nivel de Técnico Superior Universitario o Profesional Asociado que permitan a los estudiantes alcanzar todos los niveles académicos de tipo superior establecidos en la Ley General de Educación.
- c) Desarrollar estudios o proyectos en las áreas de su competencia que contribuyan al mejoramiento y eficiencia de la producción de bienes y servicios que eleven la calidad de vida de la población.
- d) Vincularse con los sectores público, privado y social para contribuir al desarrollo tecnológico y social de la comunidad a través de la transferencia del conocimiento tecnológico, bienes y servicios generados por la Universidad.

I.3.- Que de conformidad con el artículo 13, Fracción I del Decreto que modifica al Diverso que Creó a la Universidad Tecnológica Minera de Zimapán, publicado en el Periódico Oficial del Estado el 01 de agosto del año 2016, la representación legal está a cargo del Rector, cargo que desempeña actualmente el Mtro. Javier Cabrera Filomeno, quien posee atribuciones para celebrar contratos, convenios y acuerdos para el cumplimiento del objeto de la Universidad.

I.4.- Que el representante legal Mtro. Javier Cabrera Filomeno, acredita su personalidad como Rector de la Universidad Tecnológica Minera de Zimapán, con el nombramiento de fecha 8 de abril de 2019, expedido a su favor por el C. Lic. Omar Fayad Meneses, Gobernador Constitucional del Estado de Hidalgo.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO  
DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UT MINERA DE ZIMAPÁN**

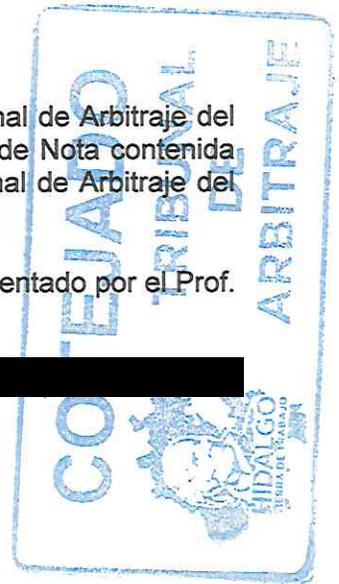
I.5.- Que tiene su domicilio en Calle Río Grande No. 34, Manzana La Tahona, Localidad Plutarco Elías Calles, Municipio Zimapán, C.P. 42344, Hidalgo.

**II.- De "El Sindicato":**

II.1.- Que es un Sindicato legalmente constituido y registrado ante el Tribunal de Arbitraje del Estado de Hidalgo, bajo el expediente 012/2019 según consta en la toma de Nota contenida en el Acuerdo de Registro Sindical, de 25 de mayo de 2022 ante el Tribunal de Arbitraje del Estado de Hidalgo.

II.2.- Que en este acto y para todos sus efectos legales, se encuentra representado por el Prof. Rubén Beltrán García., en su carácter de Secretario General.

II.3.- Que señala como domicilio el ubicado en [REDACTED]



**CLAUSULAS**

**TÍTULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES  
CAPÍTULO I**

**PERSONALIDAD DE LAS PARTES Y JURISDICCIÓN TERRITORIAL DE APLICACIÓN DE  
ESTAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

**PRIMERA. - DE LAS PARTES CONTRATANTES.**

Son partes contratantes la Universidad Tecnológica Minera de Zimapán y el Sindicato, conforme a las declaraciones que anteceden y se reconocen mutuamente la personalidad con que comparecen a la celebración de las presentes Condiciones Generales del Trabajo.

El Sindicato reconoce que la representación legal de la Universidad Tecnológica Minera de Zimapán recae en el Rector, como lo establece en el Decreto de creación vigente de la Universidad Tecnológica Minera de Zimapán.

Por su parte la Universidad Tecnológica Minera de Zimapán, reconoce que el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Tecnológica Minera de Zimapán representa los intereses de los trabajadores, por lo que determina que se sujetará a lo previsto en las presentes Condiciones Generales del Trabajo y a la demás normatividad aplicable en la operación del organismo.

**SEGUNDA. - DEFINICIONES.**

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>I. Antigüedad</b>          | El tiempo durante el cual el trabajador ha prestado sus servicios desde la fecha de su ingreso a la Universidad. |
| <b>II. Categoría</b>          | Grado nominativo del puesto del trabajador, contenido en el tabulador.   |
| <b>III. Comisiones Mixtas</b> | Aquellas que se integren paritariamente por la Universidad y el  |

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO  
DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UT MINERA DE ZIMAPÁN**

Sindicato para el cumplimiento de determinadas funciones académicas, administrativas, de investigación, sociales y económicas

**IV. Contrato**

Contrato individual de trabajo.

**V. Convenios**

Convenios aprobados de común acuerdo por la Universidad y el Sindicato.

**VI. Consejo Directivo  
VII. Ley**

Máximo Órgano de Gobierno de la Universidad.  
Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.

**VIII. Licencia Sindical**

Resolución administrativa a favor de los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato o a quien este designe para destinar temporalmente parte de su jornada laboral a tareas sindicales sin goce de sueldo.

**XI. Nombramiento**

Documento expedido por el funcionario facultado para ello, en virtud del cual los Trabajadores prestaran sus servicios a la Universidad.

**X. Permiso**

Resolución administrativa a favor del trabajador para que se ausente temporal o totalmente de su jornada de trabajo con o sin goce de sueldo.

**XI. Personal Académico o Docente**

Es el personal con la formación profesional requerida para el puesto cuya función principal es la enseñanza a los educandos.

**XII. Plaza**

Es la posición individual de trabajo que no puede ser ocupada por más de un empleado con una adscripción determinada y que prevalezca en la estructura organizacional.

**XIII. Puesto**

Conjunto de funciones, obligaciones y tareas que desempeña habitualmente una persona en su trabajo.

**XIV. Reglamento Interior de Trabajo**

Conjunto de disposiciones obligatorias pactadas por las partes, para la Universidad y sus trabajadores en el servicio educativo.

**XV. Representante Sindical**

Los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Tecnológica Minera de Zimapán o el personal designado por el propio sindicato.

**XVI. RIPPPA**

Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico.

**XVII. Salario**

Retribución indicada en el tabulador de sueldos autorizado por la Secretaria de Educación Pública a la Universidad, que debe pagarse al Trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones establecidas.



*(Handwritten blue scribbles and a signature mark)*

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO  
DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UT MINERA DE ZIMAPÁN**

<b>XVIII. Tabulador</b>	Documento que contiene la relación de categorías, niveles y sueldos de los trabajadores de la Universidad autorizados, con base en presupuesto asignado por la Federación.
<b>XIX. Trabajadores de Base</b>	Son los trabajadores que cuentan con un nombramiento definitivo, conforme a la Ley de los Trabajadores.
<b>XX. Trabajador por tiempo u obra determinada</b>	Son los trabajadores que cuentan con un nombramiento interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada, conforme a la Ley de los Trabajadores.
<b>XXI. Universidad</b>	Universidad Tecnológica Minera de Zimapán.
<b>XXII. Vacante</b>	Es la plaza autorizada no ocupada.



**TERCERA. - DEL OBJETO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**

El objeto de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, es el establecer los requisitos que regirán las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores sindicalizados.

**CUARTA. - DE LA APLICACIÓN.**

Las partes acuerdan y se obligan a que las presentes Condiciones Generales de Trabajo serán aplicables únicamente a los trabajadores sindicalizados, de la Universidad Tecnológica Minera de Zimapán.

**QUINTA. - DE LA VIGENCIA**

Las presentes Condiciones Generales del Trabajo tendrán una vigencia de tres años a partir de la fecha y hora de su presentación en el Tribunal de Arbitraje del Estado de Hidalgo, conforme a lo dispuesto por el artículo 81 de la Ley de los Trabajadores, y serán revisadas cada tres años a más tardar el día 1° del mes de julio del año correspondiente.

**SEXTA. - DE LOS REPRESENTANTES.**

La Universidad a través de la persona Titular de Rectoría o de la persona que éste designe para tal efecto se obliga a tratar con el Sindicato por medio de su Secretario General o de la persona que ésta autorice, los asuntos laborales de carácter colectivo y de interpretación que surjan entre ambos.

**SÉPTIMA. - DE LOS CONVENIOS.**

Los convenios o acuerdos llevados a cabo entre las partes que se hagan constar por escrito y debidamente firmados por sus representantes, serán obligatorios siempre y cuando sean

# CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UT MINERA DE ZIMAPÁN

acordes a las presentes Condiciones Generales del Trabajo y a la legislación en materia de trabajo aplicable, obligándose las partes a presentarlos ante el Tribunal de Arbitraje para su sanción y para que cuando corresponda sea elevado a la categoría de laudo.

En ningún caso los derechos que se pacten a favor de los trabajadores en estas Condiciones Generales del Trabajo serán inferiores a los que se consagran en la Constitución, la Ley y los anexos de ejecución correspondientes. Tendrán el carácter de irrenunciable a los que en estos mismos ordenamientos se prevea.

## OCTAVA. - DE LOS ASUNTOS INTERNOS.

La Universidad se abstendrá de intervenir en los asuntos internos del Sindicato y respetará en todo momento la autonomía sindical; por otra parte, el Sindicato se abstendrá de intervenir en los asuntos internos de la Universidad, entre los que se encuentran sin limitar, los académicos, de investigación, de innovación, desarrollo y transferencia tecnológica, así como los administrativos y las diversas actividades universitarias, entre otros, así como en las facultades del titular emanadas de su Decreto vigente y de los demás ordenamientos aplicables, por lo que es compromiso del Sindicato ocuparse única y exclusivamente de los aspectos relacionados a la relación de sus trabajadores afiliados y el organismo, sin realizar intervención ni involucramiento alguno con los aspirantes, alumnos inscritos, egresados, padres de familia y en los asuntos académicos, de investigación, de innovación, desarrollo y transferencia tecnológica, así como en la administración de la Universidad.

## TÍTULO SEGUNDO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO CAPÍTULO I DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD

### NOVENA. - DE LA CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORES

Los trabajadores de la Universidad se clasifican en:

I. Trabajadores de confianza.

II. De base:

A) Académicos:

1. Profesor de Tiempo Completo
2. Profesor por Asignatura

B) Administrativos:

1. Coordinador
2. Jefe de oficina
3. Auxiliar técnico.

### DÉCIMA. - DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

## **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UT MINERA DE ZIMAPÁN**

El trabajador de confianza es aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y las demás que prevé el Artículo 3° de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo. Para los efectos del contrato por las funciones que desempeñan, se señalan los siguientes: El Rector, los Directores, Jefes de Departamento y excepcionalmente coordinadores, jefes de oficina, auxiliar técnico y personal de apoyo en áreas de Rectoría, Direcciones, Presupuesto, Recursos Humanos y Recursos Financieros. Se incluyen en esta categoría los Asesores que determinen las propias Autoridades Universitarias.

Los trabajadores sindicalizados podrán acceder a puestos de confianza previa invitación, que en su caso haga para tal efecto la propia Universidad, siendo necesaria su separación del sindicato antes de ocupar el puesto de confianza.

De así considerarlo pertinente, la Universidad podrá invitar a ocupar puestos de confianza, a los trabajadores sindicalizados que se hayan separado del sindicato con anterioridad.

### **DECIMA PRIMERA. - DEL TRABAJADOR ACADÉMICO**

Es el trabajador de tiempo completo o de asignatura contratado para el desarrollo de funciones sustantivas de docencia, investigación y de apoyo, tutoría, asesoría y apoyo técnico especializado, para aplicar los planes y programas académicos de la Universidad, así como actividades de vinculación, difusión y las necesarias para la atención a los estudiantes y egresados de la Universidad.

### **DECIMA SEGUNDA. - DEL TRABAJADOR ADMINISTRATIVO**

Es el trabajador contratado para realizar actividades específicas que faciliten, apoyen y complementen la labor académica.

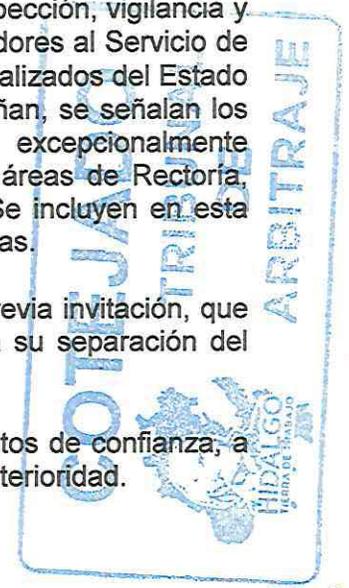
El personal no académico se denomina conforme a los diferentes puestos previstos en el Desglose de Plazas establecido en el Presupuesto de Egresos Anual autorizada por el Consejo Directivo.

### **DECIMA TERCERA. - DE LA ASIGNACIÓN DE CARGAS DE TRABAJO**

La asignación de cargas de trabajo del personal académico se hará de acuerdo a lo establecido en el RIPPPA y al procedimiento de programación académica establecido en el Sistema de Gestión de Calidad, tomando en consideración lo siguiente: necesidades académicas institucionales, perfil profesional pertinente con las asignaturas, evaluación del desempeño y disponibilidad presupuestal.

En el caso de los trabajadores administrativos, la asignación de cargas de trabajo se realizará conforme a lo definido en la descripción del perfil de puesto, el manual de la organización y el manual de procedimientos.

## **CAPÍTULO II DEL INGRESO DE LOS TRABAJADORES**



**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO  
DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UT MINERA DE ZIMAPÁN**

**DÉCIMA CUARTA. - DEL INGRESO**

El proceso de ingreso de personal académico se aplicará de acuerdo a lo establecido en el RIPPPA y en el Sistema de Gestión de Calidad.

El proceso de ingreso del personal administrativo se aplicará de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión de Calidad.

De acuerdo a las necesidades institucionales y a la disponibilidad presupuestal, la Universidad emitirá la convocatoria correspondiente, tanto para personal académico como administrativo.

Los candidatos deberán reunir los requisitos definidos en la convocatoria según el perfil establecido por la Universidad.

**DÉCIMA QUINTA. - CLASES DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.**

Para los efectos de estas Condiciones Generales de Trabajo, se establecen las siguientes clases de contratación para los trabajadores de la Universidad:

- I. Por tiempo indeterminado (de base).
- II. Por tiempo determinado.
- III. Por obra determinada.
- IV. Los demás que prevé la Ley

**DECIMA SEXTA. DEL NOMBRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.**

Para acreditar la relación laboral entre la Universidad y los trabajadores a que se refiere la cláusula anterior en su fracción I, se le expedirá un nombramiento y el contrato individual de trabajo el cual contendrá al menos los siguientes elementos: nombre del trabajador, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y de la Universidad, fecha de inicio de la relación laboral, carácter de la contratación, puesto y categoría, funciones a realizar, jornada de trabajo, salario, adscripción y en su caso, área de conocimiento o materias que impartirá, además la fecha en que deba comenzar a surtir efecto, fecha de su expedición, nombre, firma y cargo de quien lo expide; para el caso a que se refiere la cláusula anterior en sus fracciones II y III, se acreditará con el contrato individual de trabajo, expedido por el representante legal de la Universidad.

**DÉCIMA SÉPTIMA. - DE LOS TRABAJADORES DE BASE.**

Trabajador de base, es el trabajador académico o no académico que presta sus servicios a la Universidad por tiempo indeterminado, de conformidad con las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

A) Podrán ser trabajadores académicos de base de la Universidad, previa dictaminación:

## **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UT MINERA DE ZIMAPÁN**

- I. Los profesores de tiempo completo sindicalizados que tengan una antigüedad de 5 años con función docente ininterrumpida.
- II. Los profesores de tiempo completo sindicalizados actuales, cuando cumplan con el requisito de antigüedad señalado (5 años ininterrumpidos), podrán ser considerados con nombramiento definitivo, considerando la disponibilidad presupuestal y necesidades académicas institucionales, así como los resultados de la evaluación de su desempeño (disposición, desempeño frente a grupo, compromiso institucional, capacitación institucional y experiencia profesional).
- III. Los profesores de asignatura sindicalizados que hayan cumplido 5 años en su tiempo de asignatura con función docente ininterrumpida, podrán ser considerados con nombramiento definitivo, considerando la disponibilidad presupuestal y necesidades académicas institucionales, así como los resultados de la evaluación de su desempeño (disposición, desempeño frente a grupo, compromiso institucional, capacitación institucional y experiencia profesional).

B) El trabajador administrativo de base, es el que presta sus servicios en la Universidad por tiempo indeterminado, de conformidad con las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

El trabajador administrativo que tengan 5 años de antigüedad prestando sus servicios en forma interrumpida en la universidad, se le podrá contratar por tiempo indeterminado, considerando la disponibilidad presupuestal y necesidades institucionales, así como los resultados de la evaluación de su desempeño (disposición, compromiso institucional, capacitación institucional y experiencia profesional).

### **DECIMA OCTAVA. - DE LOS TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO.**

El Instituto solo podrá celebrar contratos temporales o eventuales cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a realizar, cuando sea el caso, quince días antes de completar el término de la contratación se dará vista a la representación sindical si subsiste la causa que lo originó y en acuerdo se podrá prorrogar, con base en su disposición, desempeño, compromiso institucional, capacitación institucional y experiencia profesional, el contrato, el tiempo que perdure dicha causa o en su caso emitir la convocatoria correspondiente para el puesto.

Se dará vista al sindicato de las contrataciones de trabajadores académicos o Administrativo Técnico Manual por tiempo determinado para cubrir licencias, vacaciones, permisos, castigos disciplinarios, incapacidades, renuncias, licencias, interinatos u otros semejantes y para cubrir puestos de nueva creación que tengan carácter temporal.

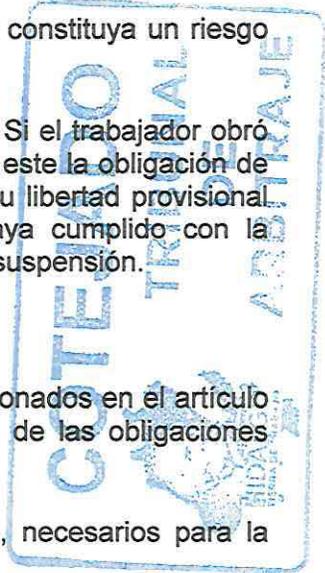
### **CAPÍTULO III DE LA SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y RECISIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**

#### **DÉCIMA NOVENA. - DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UT MINERA DE ZIMAPÁN

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y no pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y la Universidad respectivamente:

- I. La incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que constituya un riesgo de trabajo.
- II. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses de la Universidad, tendrá esta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel. Si obtiene su libertad provisional deberá reintegrarse al trabajo de inmediato, siempre y cuando haya cumplido con la obligación de avisar a la universidad oportunamente de la causa de la suspensión.
- III. El arresto del trabajador.
- IV. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el de las obligaciones consignadas en la fracción III del artículo 31 de la misma.
- V. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.



### VIGÉSIMA. - DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Son causas de terminación de la relación individual de trabajo las previstas en el artículo 40 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, así como las causas siguientes:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término;
- IV. La incapacidad total permanente del trabajador, o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V.- Los casos a que se refiere la Ley.

También será causa de la terminación de la relación de trabajo cuando se dé la supresión del puesto en la estructura orgánica autorizada o por la desaparición de programas académicos. En estos casos la Universidad le notificará al Sindicato cuando ante el Consejo Directivo de la Universidad y a la misma Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas (DGUTyP) se plantee la posibilidad de cancelación de un programa académico, al menos con cuatro meses de anticipación, a fin de buscar alternativas conjuntas que permitan proteger los intereses de los trabajadores y de la propia universidad.

## **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UT MINERA DE ZIMAPÁN**

### **VIGÉSIMA PRIMERA. - DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.**

El trabajador o la Universidad podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón y para el trabajador, las enmarcadas en la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo. Ningún trabajador podrá ser despedido o separado de sus labores sino por causa justificada en los términos de la Ley.

### **VIGÉSIMA SEGUNDA. - DE LA REINSTALACIÓN E INDEMNIZACIÓN**

Cuando la Universidad rescinda injustificadamente la relación individual de trabajo o cuando los trabajadores rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a ella se observará lo siguiente:

I. El trabajador podrá solicitar ante el Tribunal de Arbitraje del Estado de Hidalgo que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice conforme a la Ley.

II. La Universidad quedará exenta de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en la Ley en los casos siguientes:

- a) Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año;
- b) Si comprueba ante el Tribunal de Arbitraje, que el trabajador por razón del trabajo que desempeñaba o por las características de sus labores, estuviera en condiciones de provocar riesgos, disturbios o manifestaciones negativas del personal y/o del alumnado, y el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal y seguro del trabajo; y
- c) Cuando se trate de trabajadores eventuales.

### **VIGÉSIMA TERCERA. - DE LAS NOTIFICACIONES**

Ambas partes se obligan a notificar, por escrito, dentro de un término de cinco días hábiles, a partir del nombramiento de nuevos funcionarios en el caso de la Universidad, y el Sindicato en el caso de nuevos miembros de su Comité Ejecutivo.

La Persona Titular de la Rectoría de la Universidad por sí o a través de quien designe, se obliga a notificar por escrito al Secretario General del Sindicato o a quien ésta designe, sobre las contrataciones en puestos vacantes, así como la terminación, suspensión y rescisión de la relación de trabajo e imposición de medidas disciplinarias, en términos de la Ley y el Reglamento Interior de Trabajo, en un plazo no mayor a siete días hábiles.

La misma prevención se hace extensiva respecto a las modificaciones de las condiciones de trabajo, que no se entenderán establecidas hasta que la notificación se lleve a cabo por la

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO  
DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UT MINERA DE ZIMAPÁN**

Persona Titular de Rectoría de la Universidad o funcionario que este designe, dentro del término señalado.

La Universidad notificará a los trabajadores y a la representación Sindical, al menos cinco días antes de ocupar una vacante definitiva ya existente o de nueva creación. Para las vacantes por tiempo determinado (interinatos) la Universidad notificará a la representación sindical en cuanto se generen y se tomará el acuerdo correspondiente para cubrirlos.

**TÍTULO TERCERO  
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO  
CAPÍTULO I**

**JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.**

**VIGESIMA CUARTA. - DE LA JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe desempeñar el cargo o puesto que tenga asignado y que esté a disposición de la Universidad.

La jornada de trabajo será diurna, nocturna, y mixta; tendrá la duración máxima que señala la Ley. Los trabajadores a quienes se les asigne una jornada continua, disfrutarán de media hora de descanso para tomar sus alimentos. El horario para esta actividad será ajustado por las partes según las necesidades de la universidad en los distintos programas académicos y turnos.

El horario de trabajo de cada trabajador se ajustará considerando en primer término las necesidades de la universidad, y no podrá modificarse sin que medie razón justificada para hacerlo, siempre y cuando exista el consentimiento del trabajador, ante la presencia del representante sindical.

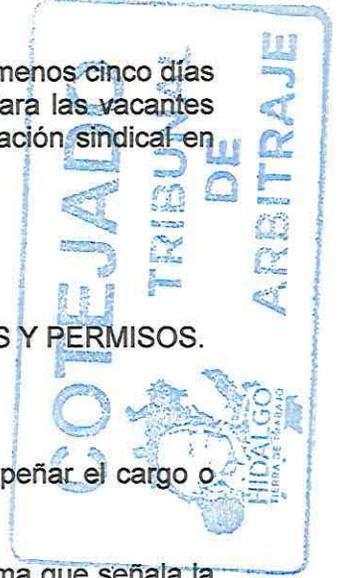
**VIGÉSIMA QUINTA. - DEL HORARIO DE LABORES DEL PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO.**

El horario de labores de los trabajadores académicos de tiempo completo será establecido según las necesidades de la Universidad.

El horario se notificará al trabajador mínimo cinco días hábiles antes del inicio de cada periodo escolar.

La distribución horaria de la carga académica del periodo escolar, de cada uno de los trabajadores académicos de tiempo completo será estructurada considerando las políticas administrativas aplicables. Las actividades frente a grupo podrán ser hasta un máximo de 30 horas/semana/mes; pudiendo variar dos horas más o dos horas menos de la cifra anterior. Se considera carga frente a grupo las actividades de clase grupal, estancias y estadías.

**VIGÉSIMA SEXTA. - DEL HORARIO DE LABORES DEL PROFESOR DE ASIGNATURA**



## **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UT MINERA DE ZIMAPÁN**

El horario de labores del personal académico de asignatura se establecerá de acuerdo con las necesidades de programación de los planes de estudio que ofrece la Universidad, por lo tanto, el horario podrá variar de un periodo escolar a otro de acuerdo a la programación de las actividades académicas. Podrá ser, asimismo, discontinuo conforme a las mismas necesidades, previo acuerdo con el trabajador. Se comunicará el horario mínimo cinco días antes del inicio de clases de cada periodo escolar.

Para los trabajadores académicos de asignatura, su jornada se limitará a las horas-semanales que de acuerdo al contrato individual deban laborar.

El profesor de asignatura deberá iniciar y concluir la prestación de sus servicios precisamente a la hora establecida en su carga horaria del periodo escolar vigente y/o en su contrato individual.

### **VIGÉSIMA SÉPTIMA - DEL CONTROL DE ASISTENCIA.**

La persona Titular de Rectoría a través del Departamento de Recursos Humanos establecerá el sistema de control de asistencia. Los trabajadores estarán obligados a registrar la hora de entrada y de salida del trabajo utilizando dicho sistema. Este control generará notas de puntualidad y asistencia.

En caso de los trabajadores que presten sus servicios en jornada discontinua y requieran de salir de la Universidad, registrarán su entrada y salida, debiendo registrar su entrada cada vez que reinicien su actividad.

### **VIGÉSIMA OCTAVA. - DE LA PUNTUALIDAD.**

El personal deberá asistir puntualmente a sus labores en los términos de su contrato y/o su carga horaria. En el caso de inasistencia o retardos se sujetará a lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo. La tolerancia para registrar la entrada, la aplicación de sanciones y presentación de justificantes quedarán igualmente establecidas en el reglamento citado.

Con la finalidad de mejorar la puntualidad, las incidencias de los trabajadores sindicalizados serán notificadas al superior inmediato los días quince de cada mes para tomar medidas preventivas.

Al final de cada mes se generará el reporte de incidencias y en su caso la indicación de suspensiones que proceda, con copia al Sindicato; los casos con justificación extemporánea se ajustarán a lo que señale el Reglamento Interior de Trabajo.

### **VIGÉSIMA NOVENA. - DEL REGISTRO DE LA ASISTENCIA.**

Cuando el trabajador omita registrar el inicio o conclusión de su jornada, la omisión será considerada como causa de sanción en los términos del Reglamento Interior de Trabajo, a menos que acredite que la omisión haya sido por causas de fuerza mayor o imputables a la Universidad y se justifique suficientemente, o se demuestre fehacientemente haber llegado

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO  
DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UT MINERA DE ZIMAPÁN**

puntualmente y/o permanecido en las instalaciones, con justificación ante el superior inmediato, para su trámite ante Recursos Humanos.

**TRIGÉSIMA.- DE LOS DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.**

Son días de descanso obligatorio los marcados como Suspensión Oficial de Labores en el Calendario Escolar autorizado por el Consejo Directivo.

Las partes acuerdan que los días de descanso obligatorios son los que refiere la Ley, podrán ser variados de conformidad con la reforma consignada en el precepto legal y aquellos considerados en el calendario escolar autorizado por el Consejo Directivo.

**TRIGÉSIMA PRIMERA. - DE LOS DÍAS DE DESCANSO SEMANAL.**

Para los trabajadores con jornada de 40 horas/semana/mes, por cada cinco días de labores, el trabajador disfrutará de dos días de descanso, de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de salario. Cuando el trabajador preste sus servicios en sábado o domingo, podrá disfrutar de cualquier otro día de la semana, previo acuerdo del responsable del área correspondiente con el trabajador y notificado por el director o responsable de área al Departamento de Recursos Humanos, al trabajador y al Sindicato.

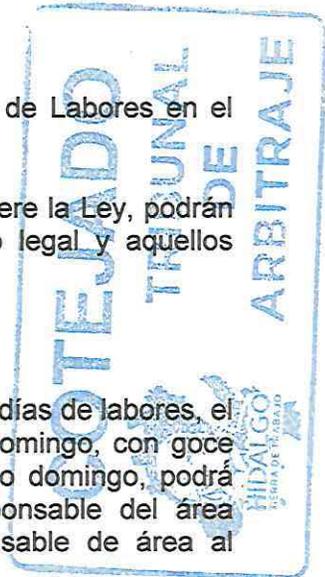
La Universidad podrá establecer de acuerdo con las necesidades institucionales, jornadas de trabajo con descansos diferentes a los señalados.

**TRIGÉSIMA SEGUNDA. - DE LAS VACACIONES.**

La Universidad, otorgará vacaciones por los días establecidos en el Calendario Escolar autorizado por el Consejo Directivo a sus trabajadores con el pago de la prima correspondiente, cuando tengan un año o más de prestar sus servicios; debiendo apegarse para ello a lo previsto en el calendario escolar de la Universidad y a las necesidades de sus departamentos cumpliéndose lo siguiente:

Cuando un trabajador no pueda disfrutar de sus vacaciones en los períodos ordinarios señalados por el calendario escolar, por causas imputables a la Universidad, por haberle sido asignada una guardia o comisión, de acuerdo a las disposiciones de su propia área de adscripción, continuará trabajando en las condiciones en las que ordinariamente labora y comenzará a disfrutar de sus vacaciones preferentemente a partir del día siguiente a aquel en que concluya el período vacacional ordinario determinado por la Universidad, constando razones y acuerdos de fechas por escrito. En ningún caso los períodos de vacaciones serán acumulables.

- I. Los trabajadores deberán disfrutar siempre sus vacaciones con pago de salario íntegro.
- II. El derecho a las vacaciones es irrenunciable; por tanto, no podrá exigirse compensación pecuniaria cuando no se disfruten los periodos establecidos para ello.
- III. Parte proporcional de vacaciones, para aquellos que hayan laborado por más de seis meses continuos.



Handwritten signature in blue ink.

## **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UT MINERA DE ZIMAPÁN**

Los trabajadores de la Universidad Tecnológica Minera de Zimapán tienen derecho al pago de una prima vacacional anual de acuerdo con su puesto, categoría y nivel. El pago de la prima vacacional podrá realizarse en dos exhibiciones, las cuales se realizarán a más tardar en los días 15 de julio y 15 de noviembre de cada año.

### **TRIGÉSIMA TERCERA - DE LAS LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO.**

Las licencias con goce de salario por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, se otorgarán en los términos que fija la Ley del IMSS y en las disposiciones aplicables a la Ley.

## **CAPÍTULO VI DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL SINDICATO**

### **TRIGÉSIMA CUARTA. - INFORMACIÓN**

La Universidad le reconoce expresamente al Sindicato el derecho de que se le proporcione directamente la información que solicite en los términos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Para el Estado de Hidalgo, siempre y cuando sea dable en términos de esta Ley y será proporcionada a través del Titular del Departamento Jurídico dentro del término estipulado por la mencionada Ley.

Todo escrito presentado por el Sindicato a la Universidad que contenga una solicitud de información o que formule una petición relativa a los derechos estipulados en estas Condiciones Generales de Trabajo y a las demás disposiciones legales aplicables, deberá ser contestada por escrito a la autoridad o funcionario a quién vaya dirigida en un término no mayor a 10 días hábiles a partir de su recepción.

### **TRIGÉSIMA QUINTA. - PERMISOS SINDICALES.**

La Universidad concederá permisos sin goce de sueldo a los directivos sindicales y miembros de comisiones cuando tengan que atender un citatorio que provenga de mandamiento de autoridad laboral.

### **TRIGÉSIMA SEXTA. - USO DE LAS INSTALACIONES.**

El sindicato podrá hacer uso de las instalaciones de la Universidad para realizar actividades de gestión, culturales y deportivas en beneficio de los trabajadores, previo acuerdo con la Rectoría.

### **TRIGÉSIMA SÉPTIMA. - PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN.**

La Universidad, permitirá la difusión de información del sindicato dentro de las instalaciones universitarias, en espacios que para este efecto se designen; el sindicato será responsable de la veracidad y autenticidad de la información que se difunda.

### **TRIGÉSIMA OCTAVA. - LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO POR OCUPAR UN CARGO SINDICAL**

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO  
DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UT MINERA DE ZIMAPÁN**

La Universidad podrá otorgar horas/semana/mes de licencia sindical sin goce de sueldo, a los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato y los trabajadores sindicalizados que participen en comisiones mixtas incluyendo las horas de la unidad de transparencia del Sindicato de Trabajadores de la Universidad, con la distribución que el comité sindical defina; en la inteligencia de que dicha licencia se considera procurando la menor afectación en la parte académica.

**TÍTULO CUARTO  
PRESTACIONES ECONÓMICAS Y DE CONTENIDO SOCIAL  
CAPÍTULO ÚNICO**

**TRIGÉSIMA NOVENA. - SALARIOS.**

Los salarios de los Trabajadores serán los que conforme a la Ley y al presupuesto autorizado del ejercicio fiscal correspondiente.

El pago de los salarios a los trabajadores se efectuará en moneda nacional y mediante los mecanismos bancarios electrónicos establecidos, en días laborables. La Universidad cubrirá los salarios devengados por los Trabajadores, los días quince y último de cada mes o la víspera si no fueran laborables esas fechas.

Los Trabajadores tendrán derecho a percibir salario por los días de descanso semanal, de descanso obligatorio, aquéllos en los que se suspendan las labores durante vacaciones, por disfrute de licencia con goce de sueldo y, por los demás casos y con las modalidades que señalen la Ley y estas Condiciones.

Los salarios se cubrirán personalmente a los Trabajadores o a sus representantes legalmente acreditados mediante carta poder o, en su caso, poder notarial, cuando exista alguna causa que les imposibilite a cobrar directamente.

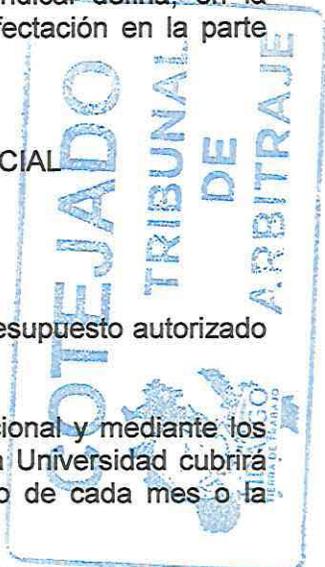
En caso de proceder los descuentos por retenciones, descuentos o deducciones por concepto de faltas o retardos deberán aplicarse a partir de la causa que le dio su origen.

Se deberán cubrir las remuneraciones a los Trabajadores de la Universidad en un lapso no mayor de treinta días naturales contados a partir de la fecha de efectos del nombramiento o de los del movimiento que se realice. En el caso de que no se cumpla con este supuesto, se generará nómina extraordinaria dentro de los quince días naturales siguientes.

La revisión salarial se realizará de manera anual.

**CUADRAGÉSIMA. - AGUINALDO.**

En el mes de diciembre de cada año o de manera cuatrimestral según corresponda los Trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo equivalente a cuarenta días de sueldo y adicionalmente con base a la disponibilidad presupuestal del organismo, se otorgarán veinte días complementarios. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán



*[Handwritten signature and initials in blue ink]*

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO  
DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UT MINERA DE ZIMAPÁN**

derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

**CUADRAGÉSIMA PRIMERA. - CONVENIOS DE APOYO AL TRABAJADOR.**

La Universidad continuará con el convenio con el IMSS a efecto de que sus trabajadores disfruten de los beneficios definidos por el mismo.

La Universidad en forma conjunta con el sindicato realizará trámites para alcanzar otros convenios a favor de los trabajadores de la Universidad.

**TÍTULO QUINTO  
COMISIONES MIXTAS  
CAPÍTULO ÚNICO**

**CUADRAGÉSIMA SEGUNDA. - COMISIONES MIXTAS**

Las partes se obligan a integrar, otorgar facultad para las decisiones correspondientes y vigilar la operación de las siguientes comisiones mixtas, constituidas por igual número de representantes del sindicato y de la Universidad. La comisión mixta que se refiere este capítulo estará integrada al menos con dos representantes por cada parte.

**CUADRAGÉSIMA TERCERA. - COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

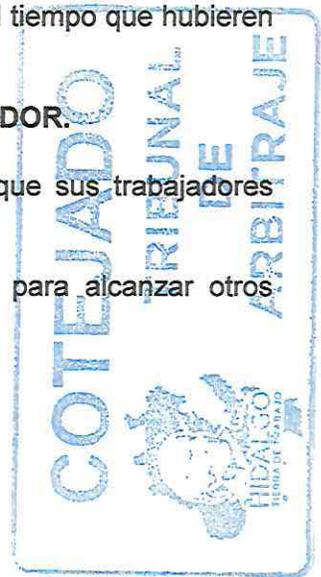
La comisión mixta de capacitación y adiestramiento, como organismo de propuesta y verificación tendrá las siguientes funciones:

1. Coadyuvar en la formulación de los planes y programas para actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores en su actividad.
2. Sugerir las medidas que permitan aumentar la eficiencia y calidad del trabajo.
3. Verificar y reportar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social las actividades programadas y realizadas que correspondan a la capacitación y adiestramiento del personal.

Los cursos de capacitación, adiestramiento, superación académica y actualización de conocimientos autorizados se impartirán preferentemente en las instalaciones de la Universidad y dentro de las horas de trabajo, los trabajadores que participen en ellos, recibirán constancia una vez que hayan aprobado su evaluación.

La Universidad otorgará el material didáctico necesario que requieran los cursos de capacitación y adiestramiento, se apoyará al curso con libros y software de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

**CUADRAGESIMA CUARTA. - DE LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE.**



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UT MINERA DE ZIMAPÁN**

La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, revisará las condiciones físicas de las áreas de trabajo en cada área o dependencia y reportada las deficiencias, a fin de que sean subsanadas por la Universidad. Pondrá especial atención a las labores que específicamente son consideradas insalubres y peligrosas en la Universidad y propondrá las medidas de protección y prevención en general de riesgos de trabajo, para garantizar, con medidas adecuadas, la integridad del trabajador.

La Universidad se obliga a llevar a cabo dichos arreglos y reparaciones, a la brevedad posible, dentro de un plazo razonable a partir de la fecha en que se les haya comunicado la resolución respectiva a menos que la comisión, a petición de la Universidad, resuelva prorrogar dicho plazo los casos de arreglos importantes.

La Universidad y el Sindicato se comprometen a difundir entre las autoridades y los trabajadores, respectivamente, el reglamento general de seguridad e higiene en el trabajo, para que sus normas sean conocidas y observadas.

### **CUADRAGESIMA QUINTA. - DE LOS ACUERDOS DE LAS COMISIONES.**

Las Comisiones Mixtas operarán con base en la normatividad aplicable, para garantizar su instalación y operación.

### **CUADRAGESIMA SEXTA. - DE LOS ESPACIOS PARA LAS COMISIONES.**

La Universidad podrá proporcionar los espacios temporales, que para efecto de desempeño de sus funciones específicas ocupen las comisiones mixtas.

## **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** - Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, revisadas en lo general por acuerdo de la Universidad y el Sindicato, entrarán en vigor el día y hora que sean debidamente firmadas y depositadas en el Tribunal de Arbitraje del Estado de Hidalgo, así mismo al contar con la validación de la Unidad de Planeación y Prospectiva en términos del Artículo 82 de la Ley de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatales y Municipales.

**SEGUNDO.** - La Universidad entregará constancia actualizada a partir del depósito de estas Condiciones Generales de Trabajo de la fecha inicial en que se estableció la relación laboral con sus trabajadores, y en todos los casos reconociendo la antigüedad laboral para los fines de aplicación de estas Condiciones Generales de Trabajo y los que al trabajador convengan. Con relación a las cláusulas 16 y 17 de las presentes Condiciones Generales del Trabajo, la Universidad, se compromete a presentar al Sindicato el listado de los trabajadores que se encuentren en esa condición; para tal efecto, la universidad tendrá un plazo máximo de diez días hábiles, el Sindicato tendrá dos días hábiles más para verificar si hubiera alguna observación al respecto, entonces se otorgará a dicho personal la constancia respectiva.

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO  
DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UT MINERA DE ZIMAPÁN**

**TERCERO.** - Las partes convienen que el Tabulador de Sueldos contenga todas las categorías y sueldos vigentes del personal de base reconocidos por la Universidad y que este referido en el ANALITICO del presupuesto autorizado.

**CUARTO.** - Las partes revisaran la asignación de los espacios para de ser posible se asigne al sindicato un espacio para la oficina sindical, así como también los espacios para publicar información del sindicato en los edificios de la Universidad.

Zimapán, Hidalgo, a 6 de junio de 2022

**POR LA UNIVERSIDAD**



**MTRO. JAVIER CABRERA FILOMENO**  
RECTOR

**POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES  
DE LA UNIVERSIDAD**



**PROF. RUBÉN BELTRÁN GARCÍA**  
SECRETARIO GENERAL



LA LICENCIADA DIANA GABRIELA VALENCIA DELGADILLO SECRETARIO DE ACUERDOS DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE EN EL ESTADO DE HIDALGO, CERTIFICA Y DA FE QUE LAS PRESENTES COPIAS FOTOSTÁTICAS CONSTANTES DE **DIECIOCHO** FOJAS ÚTILES TAMAÑO CARTA, ESCRITAS POR UNA SOLA DE SUS CARAS, COINCIDEN FIELMENTE CON SUS ORIGINALES QUE OBRAN EN EL EXPEDIENTE NÚMERO **23/2022** RELATIVO A LA SOLICITUD DE REGISTRO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UT MINERA DE ZIMAPÁN (STUTMZ), EL CUAL SE TUVO A LA VISTA PARA EL COTEJO RESPECTIVO, MISMO QUE RESULTO POSITIVO.- SE EXTIENDE LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN LA CIUDAD DE PACHUCA DE SOTO, HIDALGO, A VEINTIUNO DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIDÓS.- DOY FE.- ASL/DGVD

