



TOMA DE NOTA

HIDALGO
crece contigo
TRIBUNAL DE ARBITRAJE EN EL ESTADO

**EL C. LIC. LUIS ÁNGEL PÉREZ CHÁVEZ, SECRETARIO GENERAL DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE EN EL ESTADO DE HIDALGO - - - - -
- - - - - CERTIFICA: - - - - -**

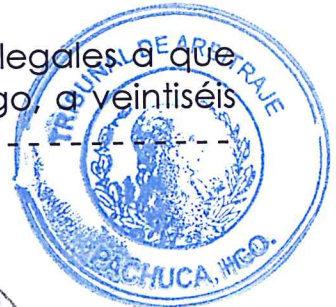
Que teniendo a la vista el libro correspondiente al registro de Tomas de Nota de este Tribunal, se encuentra registrada la Mesa Directiva del **SINDICATO ÚNICO DE PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TULANCINGO (SUPAAUTEC)**; de la siguiente manera:

Secretaria General.- **C. Irma Cárdenas García.** - - - - -
Secretario de Actas y Acuerdos.- **C. Germán Reséndiz López.**
Secretaria de Trabajo y Conflictos.- **C. Mariela Romero Díaz.**
Secretario de Finanzas.- **C. Leonel Javier Hernández García.** - - - - -
Secretario de Gestión, Previsión y Asistencia Social.- **C. Georgina Ortiz González.** - - - - -

Comité que ha sido electo por el periodo estatuario del 05 de julio de 2019 al 05 de julio de 2022, lo anterior para los efectos legales a que haya lugar.-

Se expide la presente copia certificada para los usos legales a que haya lugar.- En la Ciudad de Pachuca de Soto, Hidalgo, a veintiséis de octubre de dos mil veintiuno.- DOY FE - - - - -

U. A. P. CHAVEZ
TRIBUNAL DE ARBITRAJE EN EL ESTADO DE HIDALGO
SECRETARIA GENERAL
IRMA CÁRDENAS GARCÍA
Pachuca, Hgo. 18 Julio 2022



*Recibi' copia
18-Julio-22*
2 JAZG

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TULANCINGO**
Y
**EL SINDICATO ÚNICO DE PERSONAL ACADÉMICO
Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA DE TULANCINGO**

COTIZADO



2022

*Recibi copia
18-Julio-22
2114 JA.2.G.*

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

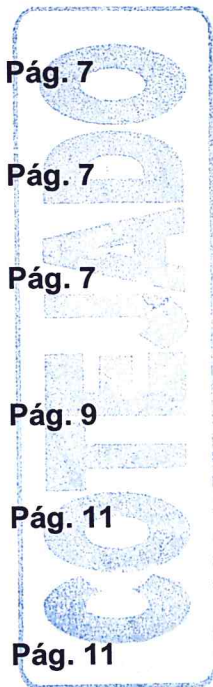


2

INDICE

CLÁUSULAS

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES. -----	Pág. 3
CAPÍTULO ÚNICO PERSONALIDAD DE LAS PARTES Y JURISDICCIÓN TERRITORIAL DE APLICACIÓN DE ESTAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. -----	Pág. 3
TÍTULO SEGUNDO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. -----	Pág. 7
CAPÍTULO I DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD. -----	Pág. 7
CAPÍTULO II DEL INGRESO DE LOS TRABAJADORES. -----	Pág. 7
CAPÍTULO III DE LA SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y RECISIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO. -----	Pág. 9
TÍTULO TERCERO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. -----	Pág. 11
CAPÍTULO I DE LA JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS. -----	Pág. 11
CAPÍTULO II DE LOS DERECHOS DEL SINDICATO. -----	Pág. 13
CAPÍTULO III PRESTACIONES ECONÓMICAS Y DE CONTENIDO SOCIAL. -----	Pág. 14
TÍTULO CUARTO DE LAS COMISIONES MIXTAS. -----	Pág. 14
CAPÍTULO ÚNICO CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y DE SEGURIDAD E HIGIENE. -----	Pág. 14
TRANSITORIOS. -----	Pág. 16



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TULANCINGO

Y

EL SINDICATO UNICO DE PERSONAL ACADEMICO Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TULANCINGO

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, del 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 de Tulancingo; El Rector de la Universidad Tecnológica de Tulancingo, tomando en cuenta la opinión del Sindicato único de personal académico y administrativo de la Universidad Tecnológica de Tulancingo, tienen a bien establecer las Condiciones Generales de Trabajo, bajo el tenor de las Declaraciones y Clausulas siguientes:

DECLARACIONES

I.- De "La Universidad":

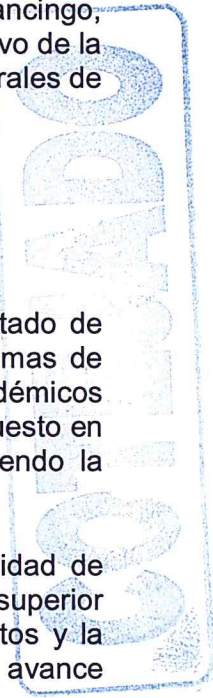
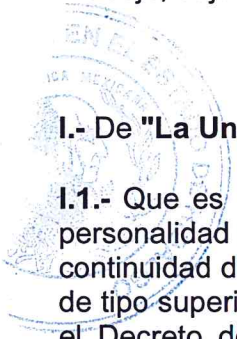
I.1.- Que es un Organismo Descentralizado de la Administración Pública Estatal, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo objeto fundamental es ofrecer programas de continuidad de estudios, que permitan a los estudiantes alcanzar todos los niveles académicos de tipo superior previstos en la Ley General de Educación, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto de creación vigente de la Universidad Tecnológica de Tulancingo, teniendo la capacidad para celebrar las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

I.2.- Que el objeto de la Universidad es, entre otros, ofrecer programas de continuidad de estudios, que permitan a los estudiantes alcanzar todos los niveles académicos de tipo superior previstos en la *Ley General de Educación, aptos para la aplicación de conocimientos y la solución creativa de problemas, con un sentido de innovación en la incorporación de los avance científicos y tecnológicos.

I.3.- Que, con fundamento en el Decreto de creación vigente de la Universidad Tecnológica de Tulancingo, el Rector cuenta con facultad para celebrar todo tipo de actos jurídicos necesarios para el logro de sus objetivos y el cumplimiento de sus funciones, con las limitantes que el propio Decreto y el Marco Normativo correspondiente establecen.

I.4.- Que, el Mtro. José Antonio Zamora Guido, Rector de la Universidad Tecnológica de Tulancingo acredita su personalidad con el nombramiento de fecha 26 de marzo de 2019, expedido a su favor por el C. Lic. Omar Fayad Meneses, Gobernador Constitucional del Estado de Hidalgo.

I.5.- Que tiene su domicilio en Camino a Ahuehuetitla No. 301, Colonia Las Presas, C.P. 43645, Tulancingo de Bravo, Hidalgo.



4

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 017/2019 según consta en la toma de Nota contenida en el Acuerdo de Registro Sindical, de 26 de octubre de 2021 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 la Mtra. Irma Cárdenas García, en su carácter de Secretaria General.

II.3.- Que señala como domicilio el ubicado en Camino a Ahuehuetitla No. 301, Colonia Las Presas, C.P. 43645, Tulancingo de Bravo, Hidalgo.

C L A U S U L A S

**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

CAPÍTULO ÚNICO

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 de Tulancingo 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 de Trabajo.

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

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

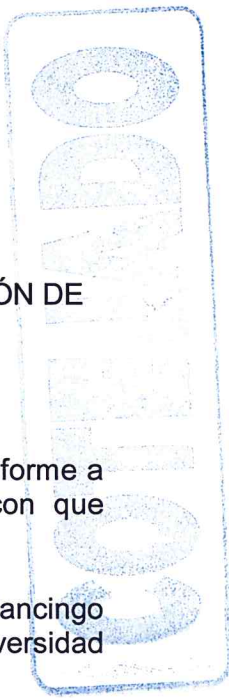
SEGUNDA. - DEFINICIONES.

I. ANTIGÜEDAD

El tiempo ininterrumpido durante el cual el trabajador ha prestado sus servicios desde la fecha de su ingreso a la Universidad.

II. CATEGORÍA

Grado nominativo del puesto del trabajador, contenido en el tabulador.



[Handwritten signatures]

5

III. COMISIONES MIXTAS

Aquellas que se integren paritariamente por la Universidad y el Sindicato para el cumplimiento de determinadas funciones.

IV. CONTRATO

Contrato individual de trabajo.

V. CONVENIOS

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

VI. CONSEJO DIRECTIVO

Órgano de Gobierno de la Universidad.

VII. LEY DE LOS TRABAJADORES

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 del Sindicato o a quien este designe para destinar temporalmente parte de su jornada laboral a tareas sindicales sin goce de sueldo.

IX. 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.

X. 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.

XI. PUESTO

Conjunto de funciones, obligaciones y tareas que desempeña habitualmente una persona en la Universidad Tecnológica de Tulancingo.

XII.- PRESTADORES DE SERVICIO

Personal contratado bajo el régimen de Honorarios Asimilados a Salarios y Honorarios.

XIII. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

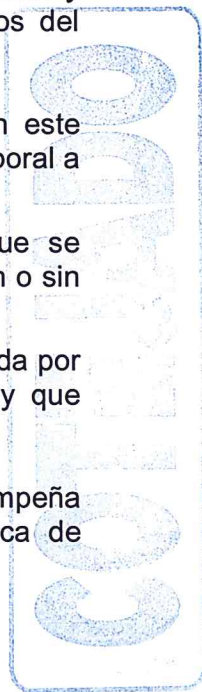
Conjunto de disposiciones obligatorias pactadas por las partes, para la Universidad y sus trabajadores.

XIV. RIPPPA

Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico

XV. REPRESENTACIÓN SINDICAL

Los integrantes del Sindicato único de personal académico y administrativo de la Universidad Tecnológica de Tulancingo.



XVI. SALARIO.

Retribución indicada en el tabulador de sueldos autorizado por la Secretaria de Educación Pública a la Universidad Tecnológica de Tulancingo, que debe pagarse al Trabajador a cambio de las actividades realizadas, sin perjuicio de otras prestaciones establecidas.

XVII. TABULADOR

Documento que contiene la relación autorizada de categorías, niveles y sueldos de los trabajadores de la Universidad Tecnológica de Tulancingo, con base al presupuesto asignado por la Federación.

XVIII. TRABAJADORES DE BASE

Son los trabajadores que cuentan con una relación laboral por tiempo indeterminado.

XIX. TRABAJADORES DE BASE SINDICAL

Son los trabajadores académicos y administrativo que cuentan con una relación laboral por tiempo indeterminado y se encuentran sindicalizados.

XX. TRABAJADORES DE CONFIANZA

Son los trabajadores que realizan 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.

XXI. TRABAJADOR POR TIEMPO DETERMINADO

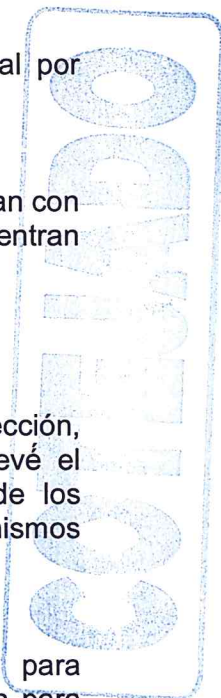
Es el personal contratado por tiempo determinado para desempeñar funciones que por su naturaleza se requieran para sustituir temporalmente a otro trabajador y para los demás casos previstos por la Ley.

XXII. UNIVERSIDAD

Universidad Tecnológica de Tulancingo.

XXIII. VACANTE

Plaza autorizada no ocupada.



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

El objeto de las presentes Condiciones Generales de Trabajo es 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 de base sindicalizados de la Universidad.

QUINTA. - DE LA VIGENCIA

Las presentes Condiciones Generales de 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 su Rector o de la persona que este designe para tal efecto se obliga a tratar con el Sindicato por medio de su Secretaria General o de la persona que ésta autorice, los asuntos laborales y de interpretación que surjan entre ambos.

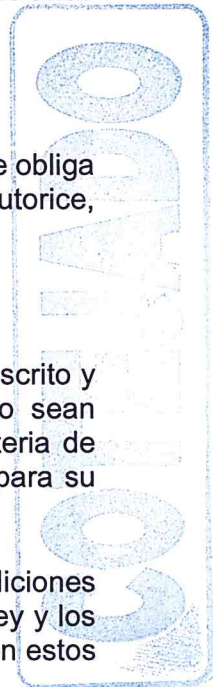
SEPTIMA. - DE LOS CONVENIOS.

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 acordes a las presentes Condiciones Generales de 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 de 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 prevean.

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 la Universidad, sin realizar intervención ni involucramiento alguno con los aspirantes, alumnos, egresados, padres de familia.



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: Académicos y Administrativos.

A) Académicos:

1. Profesor de Tiempo Completo
2. Profesor por Asignatura

B) Administrativos

1) De confianza:

- a) Rector.
- b) Directores de Área.
- c) Coordinadores de Programa Educativo, y de Idiomas.
- d) Coordinador de Unidad Académica.
- e) Jefes de Departamento.
- f) Personal Secretarial, y de apoyo directo a los niveles anteriores.

En ningún caso el personal de confianza y prestadores de servicio podrá ser sindicalizado.

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.

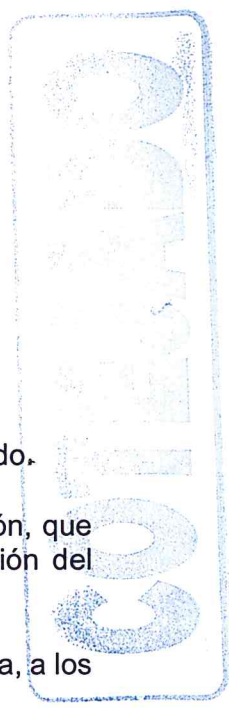
2) Administrativo

Es el trabajador contratado para realizar actividades específicas que coadyuven al cumplimiento del objeto de la Universidad.

CAPÍTULO II
DEL INGRESO DE LOS TRABAJADORES

DECIMA. - DEL INGRESO

El proceso de ingreso de personal académico se aplicará de acuerdo con lo establecido en el RIPPPA.



El proceso de ingreso del personal administrativo se aplicará de acuerdo con lo establecido en el procedimiento de reclutamiento y selección de personal administrativo establecido en el Sistema de Gestión Integral.

De acuerdo con 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.

DECIMA PRIMERA. - CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Para los efectos de estas Condiciones Generales de Trabajo, se establecen los siguientes tipos de contrato:

- I.- Por tiempo indeterminado
- II.- Por tiempo determinado

El contrato individual de trabajo, contendrá al menos los siguientes elementos: nombre del trabajador, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador, fecha de inicio de la relación laboral, tipo de contratación, puesto y categoría, funciones a realizar, jornada de trabajo, salario, adscripción y, en su caso, área de conocimiento o asignaturas que impartirá, fecha de suscripción, nombre, firma y cargo de quien lo expide.

DECIMA SEGUNDA. - DE LOS TRABAJADORES DE BASE.

Trabajador de base, es el trabajador académico o administrativo que presta sus servicios a la Universidad por tiempo indeterminado, de conformidad con las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

A) Serán trabajadores académicos de base de la Universidad, atendiendo lo dispuesto en el RIPPPA.

B) Son trabajadores administrativos de base, los que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Tenga cinco años de antigüedad prestando sus servicios en forma interrumpida en la institución.
- b) Tener resultados favorables en la evaluación de su desempeño.
- c) Cumplir con la asistencia y puntualidad.

DECIMA TERCERA - DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS POR TIEMPO DETERMINADO.



10

La Universidad podrá celebrar contratos por tiempo determinado para cubrir licencias, vacaciones, permisos, incapacidades, renunciaciones, licencias u otros semejantes y para cubrir puestos de nueva creación que tengan carácter temporal, cuando sea el caso, 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.

CAPÍTULO III

DE LA SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y RECISIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

DÉCIMA CUARTA. - DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Son causas de suspensión temporal:

- I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él;
- II. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto el Tribunal de Arbitraje en el Estado de Hidalgo, resuelva que deba tener lugar el cese del trabajador.

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

DÉCIMA QUINTA. - 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. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables.
- III. Por conclusión del término de la designación;
- IV. Por muerte del trabajador;
- V. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores, y

VI.- Por resolución de la autoridad laboral competente, en los casos a que se refiere la Ley.

DÉCIMA SEXTA. - 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 la Universidad 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.

DÉCIMA SÉPTIMA. - DE LA REINSTALACIÓN E INDEMNIZACIÓN

Quando 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 eximido 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.

DÉCIMA OCTAVA. - 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.

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 el Rector de la Universidad o funcionario que este designe, dentro del término señalado.



12

TÍTULO TERCERO
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
CAPÍTULO I

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

DÉCIMA NOVENA. - 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, vespertina y mixta; tendrá la duración máxima que señala la Ley. Los trabajadores a quienes se les asigne una jornada continua disfrutaran de media hora de descanso para tomar sus alimentos. El horario para esta actividad será ajustado por las partes según las necesidades de la Institución en los distintos programas educativos y turnos.

El horario de trabajo de cada trabajador se ajustará considerando en primer término las necesidades de la institución, 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.

VIGESIMA. - DEL CONTROL DE ASISTENCIA.

La Universidad 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 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, registraran su entrada y salida, debiendo registrar su entrada cada vez que reinicien su actividad.

VIGESIMA PRIMERA. - 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 quedaran 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 ajustaran a lo que señale el Reglamento Interior de Trabajo.

VIGESIMA SEGUNDA. - DEL REGISTRO DE LA ASISTENCIA.

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

VIGESIMA TERCERA. - DE LOS DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

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.

VIGESIMA CUARTA. - 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.

VIGESIMA QUINTA. - 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 vacacional.



Cuando un trabajador no pueda disfrutar de sus vacaciones en los periodos ordinarios señalados por el calendario escolar, por haberle sido asignado una guardia o comisión, continuará trabajando en las condiciones en las que ordinariamente labora y reprogramará su periodo vacacional en común acuerdo con su superior enviando la justificación correspondiente a la Dirección de Administración y Finanzas.

En ningún caso los periodos 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.

VIGESIMA SEXTA. - DE LAS LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de licencias con goce de sueldo, en los términos siguientes:

I. Hasta 5 (cinco) días hábiles continuos, para atender asuntos en los siguientes casos, con la comprobación correspondiente:

Por el nacimiento de hijos, cuando no se trate de la madre, con aviso al inmediato superior, inclusive vía telefónica el primer día y comprobación al retornar labores.

II. Hasta por 3 (tres) días hábiles, para atender asuntos en los siguientes casos, con la comprobación correspondiente:

Por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cónyuge, concubina(o) o dependientes económicos del trabajador. Con aviso al inmediato superior, inclusive vía telefónica el primer día y comprobación al retornar a labores.

**CAPÍTULO II
DE LOS DERECHOS DEL SINDICATO**

VIGESIMA SÈPTIMA. – DE LAS SOLICITUDES DE INFORMACIÓN

La Universidad proporcionará directamente al Sindicato, la información que solicite en los términos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Hidalgo.

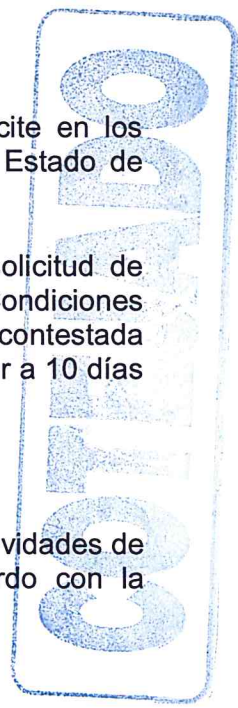
Todo escrito presentado por el Sindicato a la Universidad que contenga una solicitud de información o que formule una petición relativa a los derechos estipulados en estas Condiciones Generales de Trabajo y a las demás disposiciones legales aplicables, deberá ser contestada por escrito a la autoridad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

VIGÈSIMA OCTAVA. - 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 Universidad.

VIGÈSIMA NOVENA. - DIFUSIÓN.

La Universidad, permitirá la difusión de información del Sindicato dentro de las instalaciones universitarias, en espacios que designe para ello; el Sindicato será responsable de la veracidad y autenticidad de la información que se difunda.



15

CAPÍTULO III
PRESTACIONES ECONÓMICAS Y DE CONTENIDO SOCIAL

TRIGÉSIMA. - SALARIOS.

Los salarios de los trabajadores serán establecidos y revisados anualmente, conforme a la Ley y al presupuesto autorizado del ejercicio fiscal correspondiente; informando de ello al Sindicato.

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.

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.

TRIGÉSIMA PRIMERA. - AGUINALDO.

En el mes de diciembre se pagará a los Trabajadores un aguinaldo equivalente a cuarenta días de sueldo y adicionalmente con base a la disponibilidad presupuestal del organismo, se otorgarán 20 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 derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este.

TRIGÉSIMA SEGUNDA. - SEGURIDAD SOCIAL

La Universidad, proporcionará seguridad social a los trabajadores a través del ISSSTE.

TÍTULO CUARTO
DE LAS COMISIONES MIXTAS

CAPÍTULO ÚNICO

COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y DE SEGURIDAD E HIGIENE

TRIGÉSIMA TERCERA. - 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.

TRIGÉSIMA CUARTA. - COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

La comisión mixta de capacitación y adiestramiento, tendrá las siguientes funciones:

1. Coadyuvar en la formulación de detección de necesidades de capacitación y programas para actualizar y perfeccionar los conocimientos, habilidades y destrezas 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, 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 con la disponibilidad presupuestal.

TRIGÉSIMA QUINTA. - DE LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, revisará las condiciones físicas de las instalaciones y reportará las deficiencias e insuficiencias, 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 de acuerdo al Sistema de Gestión Integral bajo la Norma ISO 45001 de Salud y Seguridad en el Trabajo.

La Universidad, se obliga a llevar a cabo las acciones de mantenimiento preventivo y correctivo, dentro de un plazo razonable a partir de la fecha en que se le haya comunicado la resolución respectiva.

La Universidad y el Sindicato se comprometen a difundir entre los trabajadores, la Norma ISO 45001 de Salud y Seguridad en el Trabajo.

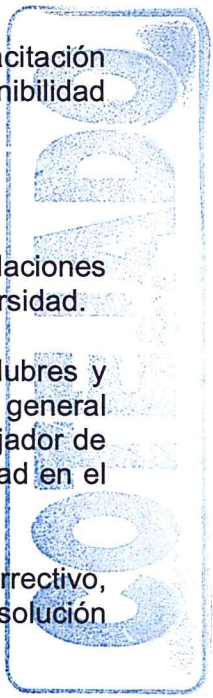
TRIGÉSIMA SEXTA. - DE LOS ACUERDOS DE LAS COMISIONES.

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

TRIGÉSIMA SÉPTIMA. - 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, 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, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.

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.

Tulancingo de Bravo, Hidalgo, a 19 de abril de 2022



**POR LA UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA DE TULANCINGO**

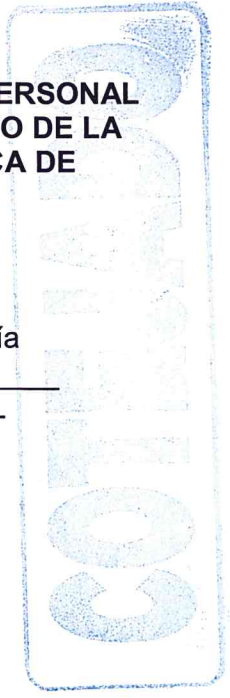
J. Antonio Zamora Guido
Mtro. José Antonio Zamora Guido

RECTOR

**POR EL SINDICATO UNICO DE PERSONAL
ACADEMICO Y ADMINISTRATIVO DE LA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE
TULANCINGO**

Irma Cárdenas García
Mtra. Irma Cárdenas García

SECRETARIA GENERAL



2

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 **DIECISIETE** FOJAS ÚTILES TAMAÑO CARTA, ESCRITAS POR UNA SOLA DE SUS CARAS, COINCIDEN FIELMENTE CON SUS ORIGINALES QUE OBRAN EN EL EXPEDIENTE NÚMERO **022/2022** RELATIVO A LA SOLICITUD DE REGISTRO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SINDICATO ÚNICO DE PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TULANCINGO (SUPAAUTEC), 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 CATORCE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIDÓS.- DOY FE.-ASL/DGVD

