

**ASUNTO: SE DEPOSITA EN REVISION CONTRATO  
COLECTIVO DE TRABAJO 08/ 990/ 00. ===**

**H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACION  
Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE MORELOS.  
P R E S E N T E .**

**MA. GUADALUPE BRINGAS RODRIGUEZ**, Secretaria General del **SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES DE LA SALUD, SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO DE MORELOS**, Con Oficinas Centrales en Calle de Pericón N° 101, Interior 8-A, Col. Miraval, de esta Ciudad Cuernavaca, Morelos, respetuosamente comparezco y expongo:

Que con fundamento en el Artículo 390 y 399-Bis de la Ley Federal del Trabajo, vengo a exhibir para su depósito por triplicado el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con el Organismo Publico Descentralizado Denominado **"HOSPITAL DEL NIÑO MORELENSE"**, Representado por el **DR. MELQUISEDEC PIEDRAGIL AYALA**, En su Carácter de Director General, Con Domicilio en Calle Gustavo Gómez Azcarate N° 205 Col. Lomas de la Selva, de esta Ciudad de Cuernavaca, Morelos.

Por lo antes expuesto y fundado,  
**A ESA H. AUTORIDAD**, Atentamente pido se sirva:

**UNICO.-** Tenerme por presentado con el carácter que ostento, y por depositado el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con el **SINDICATO** que represento y el Organismo Publico Descentralizado Denominado **"HOSPITAL DEL NIÑO MORELENSE"**, agregándolo al expediente que obra en autos en esta H. Autoridad Registrado bajo el N° **08/ 990/ 00**, para que surta todos los efectos legales y conducentes a que haya lugar. Autorizando para recoger el Contrato Colectivo de Trabajo la **C. DIANA GONZALEZ RIVERA**.

**A T E N T A M E N T E**  
**"NUEVA CULTURA LABORA SIGLO XXI"**  
**CUERNAVACA, MOR., A 1° DE ENERO DE 2009.**  
**POR ÉL COMITE EJECUTIVO**

**MA. GUADALUPE BRINGAS RODRIGUEZ**  
**SECRETARIA GENERAL**

# **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, EL **SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES DE LA SALUD SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO DE MORELOS**, CON OFICINAS CENTRALES EN CALLE DE PERICÓN 101, INTERIOR 8 "A", COL. MIRAVAL DE ESTA CIUDAD DE CUERNAVA, MORELOS, REPRESENTADO POR **SRA. MA. GUADALUPE BRINGAS RODRÍGUEZ**, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIA GENERAL Y LOS **CC. BULMARO HERNÁNDEZ JUÁREZ, ABRAHAM C. HERNÁNDEZ, LIC. LUIS MANUEL BLANCO GUERRERO, LETICIA SALINAS ESPINOZA**, COMO APODERADOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL; Y COMO LA REPRESENTACIÓN SINDICAL INTERNA LA **DRA. SANDRA LILIA ANDRADE GARCÍA, L.E. MARÍA ADRIANA ORNELAS SALAS, TPA. XOCHITL AVELINO LORENCES, TEC. AUTP. ADOLFO QUINTANA MÉNDEZ, AGUSTÍN GONZÁLEZ DE ANDA** Y COMO COMISIÓN REVISORA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL EJERCICIO 2009 LOS **CC. MA. GUADALUPE RADILLA HERNÁNDEZ, JOSÉ LUIS ABRAHAM MEDINA CHÁVEZ, BERTHA BEATRIZ HIDALGO MONROY FERNÁNDEZ. VERÓNICA LILIANA LÓPEZ RAMÍREZ** POR LA OTRA PARTE EL ORGANISMO PUBLICO DESCENTRALIZADO DENOMINADO "**HOSPITAL DEL NIÑO MORELENSE**" REPRESENTADO POR SU APODERADO Y DIRECTOR GENERAL EL **DR. MELQUISEDEC PIEDRAGIL AYALA**, CON DOMICILIO EN CALLE GUSTAVO GÓMEZ AZCARATE N° 205 COL. LOMAS DE LA SELVA, DE ESTA CIUDAD DE CUERNAVACA, MORELOS; AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

## **DECLARACIONES:**

**1.-** Las partes convienen en celebrar este Contrato Colectivo de Trabajo, para que se normen las relaciones de trabajo entre el **HOSPITAL DEL NIÑO MORELENSE** en adelante "**EL HOSPITAL**" y el **SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES DE LA SALUD SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO DE MORELOS**, en adelante "**EL SINDICATO**".

**2.- EL HOSPITAL** declara que es un Organismo Público Descentralizado creado por la Ley Conducente, según Decreto Publicado en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", Órgano Informativo del Gobierno del Estado de Morelos, de fecha 21 de Julio de 1999 y reformado mediante Decreto de fecha 15 de Enero de 2003.

**3.- SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES DE LA SALUD, SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO DE MORELOS** en adelante "**EL SINDICATO**", acredita su personalidad jurídica como agrupación de trabajadores con la Toma de Nota o Toma de Razón del Comité Ejecutivo en función, aceptada por la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Morelos, con que se demuestra tanto su existencia jurídica como la personalidad de quien lo representa.

**4.-** Este Contrato Colectivo de Trabajo tendrá aplicación en las instalaciones de “EL HOSPITAL” ubicado en Calle Gustavo Gómez Azcarate 205 Colonia Lomas de la Selva en esta ciudad de Cuernavaca, Morelos; y en cualquier clínica o centro hospitalario que dependa de “EL HOSPITAL” y/o establecimiento médico que en un futuro “EL HOSPITAL” establezca o sea creado por el mismo en cualquier parte del territorio del Estado de Morelos.

**5.-** “EL SINDICATO” y “EL HOSPITAL” declaran que sus relaciones laborales se regirán por este Contrato Colectivo de Trabajo y por los siguientes ordenamientos:

- a). Ley que crea el Organismo Descentralizado denominado Hospital del Niño Morelense.
- b). Estatuto Orgánico del Hospital del Niño Morelense.
- c). Reglamento Interior de Trabajo.
- d). Ley Reglamentaria del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es decir, de la Ley Federal del Trabajo.
- e). Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.
- f). La Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados de Circuito.

**1.-** Para efectos del Contrato Colectivo de Trabajo se entenderá por:

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:** Conjunto de normas, derechos y obligaciones previstas en este documento.

**EL HOSPITAL:** El Hospital del Niño Morelense.

**LA JUNTA DIRECTIVA:** Es el órgano supremo del Hospital, integrado en la forma y términos establecidos en el artículo 9 de la Ley que crea El Hospital y que representará legalmente al organismo ante toda clase de autoridades, con la suma de facultades que le confiere el Director y sus facultades del Ordenamiento legal antes invocado.

**LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS:** Son los servidores y empleados de confianza que integran la plantilla de mandos medios y superiores y de apoyo técnico y profesional del Hospital.

**TRABAJADOR:** Es la persona física que presta al Hospital un servicio personal remunerado, en forma permanente o eventual, en virtud del contrato expedido a su favor por la autoridad del Hospital facultada para ello. Los trabajadores podrán ser de base y eventuales.

**LA LEY:** La Ley Federal de Trabajo.

**COMITÉS HOSPITALARIOS:** Órganos de consulta previstos en el Estatuto Orgánico del Hospital.

**LA COMISIÓN DE ESCALAFÓN Y DE ESTÍMULOS:** Comisión mixta integrada por funcionarios y trabajadores que para tal efecto se designen.

**LA COMISIÓN DE CAPACITACIÓN:** La Comisión mixta integrada con el objeto de proponer los planes y programas de capacitación para los trabajadores.

**LA COMISIÓN SINDICAL:** Representación facultada por la Asamblea para decidir la afiliación de los trabajadores y la administración del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**LOS MANUALES:** Los manuales internos de operación de las unidades o Departamentos del Hospital.

**PUESTO:** La unidad laboral impersonal constituida por el conjunto de tareas, atribuciones, responsabilidades y requisitos de ocupación.

**PLAZA:** El número de veces que se repite un puesto.

**2.-** El presente Contrato Colectivo de Trabajo regirá la relación laboral entre “EL HOSPITAL” y los trabajadores de base y eventuales al servicio del Organismo quedando excluidos de este ordenamiento los trabajadores de confianza.

En virtud de las anteriores declaraciones las partes se comprometen en términos de las siguientes:

## **CLÁUSULAS:**

### **CAPITULO I.**

**PRIMERA:** EL HOSPITAL reconoce a EL SINDICATO como el representante del interés profesional de los trabajadores que prestan sus servicios dentro del Hospital y a su vez EL SINDICATO reconoce que compete al HOSPITAL planear, dirigir, organizar, administrar y supervisar todos los trabajos que se realizan en EL HOSPITAL, por lo tanto le corresponde exclusivamente a él, dar las instrucciones y órdenes para el desarrollo conveniente de los trabajos técnico y administrativos.

**SEGUNDA:** Este contrato se aplicará a todos los trabajadores sindicalizados que presten sus servicios en EL HOSPITAL, pero quedan expresamente excluidas para su aplicación las personas que desempeñen puestos de Dirección, Subdirección, Jefes de Departamento, así como aquellas personas que desempeñen puestos de inspección, fiscalización y vigilancia que en forma enunciativa y no limitativa son: gestores, cajeras, asistentes de dirección jefes de servicio, jefes de oficina y secretaria ejecutiva.

## **CAPITULO II. CONTRATACIONES, EXCLUSIONES, SANCIONES Y SUSPENSIONES.**

**TERCERA:** EL HOSPITAL se obliga a que todas las personas que le prestan servicios en virtud de una relación de trabajo con él, sean miembros de EL SINDICATO, a excepción hecha por el personal de confianza a que se refiere la cláusula que antecede y se obliga a solicitar a EL SINDICATO todos los trabajadores que necesite.

**CUARTA:** Para la contratación del personal EL HOSPITAL tiene la libertad de contratar al mejor personal calificado posible. Para tal efecto, EL SINDICATO, podrá proponer a él o los candidatos idóneos para cada plaza en un plazo no mayor a 72 horas hábiles, para EL HOSPITAL, mismos que deberán satisfacer los requisitos que para el puesto se necesitan. Si pasado el término anterior no se recibe una propuesta por EL SINDICATO, EL HOSPITAL tendrá la libertad de buscar otros candidatos. En el caso de plaza vacante o de nueva creación se dará prioridad al personal de base en forma escalafonaria, posteriormente se hará el concurso entre el personal suplente. El personal propuesto deberá pasar por un procedimiento de selección y evaluación inicial a cargo de EL HOSPITAL que le permita a este contratar al personal mas calificado para el puesto. Por lo anterior todos los trabajadores para EL HOSPITAL deberán haber llenado su solicitud de ingreso a EL SINDICATO, ya que sin este requisito y la aceptación del mismo EL HOSPITAL, no podrá contratarlos.

### **REQUISITOS PARA INGRESO AL SINDICATO.**

Solicitar personalmente por escrito su afiliación a la organización a través de la Representación Sindical, solicitud que se someterá a su evaluación para resolver lo conducente.

### **SE NEGARÁ EL ACCESO A LA ORGANIZACIÓN EN LOS SIGUIENTES CASOS:**

A aquella persona que haya causado daño y perjuicios a EL HOSPITAL.

A aquella persona que física o verbalmente haya lesionado, amenazado o insultado al personal sindicalizado, de confianza o directivo.

A aquella persona que en el ejercicio de su trabajo haya puesto en riesgo en forma intencionada o negligente la seguridad de los pacientes.

**QUINTA:** Son requisitos de admisión:

-Tener la edad requerida por la legislación laboral.

-Presentar la solicitud en la forma oficial que al efecto determine EL HOSPITAL.

-Entregar copia de los siguientes documentos personales:

Acta de nacimiento.

Registro Federal de Contribuyentes.

Registro de Afiliación al IMSS.

Credencial de elector.

Comprobante de estudios.

Cuando el puesto lo requiera presentar Título y Cédula Profesional.

Tener la escolaridad y los conocimientos necesarios para el puesto que se pretenda desempeñar.

Someterse a los exámenes médicos que determine EL HOSPITAL para comprobar que posee buena salud.

Manifiestar bajo protesta de decir verdad, si se encuentra desempeñando otro puesto en alguna dependencia, ya sea de carácter federal, estatal o municipal.

Sustentar y aprobar los exámenes necesarios para acreditar que se cubre el perfil solicitado.

**SEXTA:** Satisfechos los requisitos a que se refieren los artículos anteriores el designado a ocupar el puesto vacante recibirá y firmará un contrato inicial por un período de cuatro meses, mismo que será renovado por períodos iguales hasta un máximo de doce meses, de estos contratos se proporcionará una copia al Sindicato para control interno, transcurrido dicho período de tiempo ininterrumpido, el Comité de Evaluación y la Dirección General del Hospital en coordinación con la Representación Sindical determinaran si se le concede la base o no de acuerdo a su desempeño profesional y humanístico.

**SÉPTIMA:** Los miembros del sindicato promovidos a puestos de confianza quedaran suspendidos en sus derechos sindicales debiendo solicitar como requisito indispensable, antes de entrar en funciones la licencia respectiva al sindicato, si estos trabajadores son objeto de promociones dentro de diferentes puestos de confianza, deberá solicitar nueva licencia cada vez que esto suceda, para que al cesar la comisión de confianza puedan regresar a la plaza de base donde procedieron a menos de que en el desempeño hubiera incurrido en actos de hostigamiento contrarios a los trabajadores, a la seguridad social, al sindicato, a la ética, y al honor y que en tales actos hubiera ameritado su despido, conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en cuyo caso la separación también operará respecto al puesto de base en forma inmediata.

Los trabajadores que ocupen algún puesto de confianza sin la previa licencia del sindicato, automáticamente renuncia a su plaza de base.

### **CAPITULO III. DE LA CONTRATACIÓN.**

**OCTAVA:** Contrato es el acto administrativo en virtud de la cual se formalizan la relación jurídico-laboral entre EL HOSPITAL y el trabajador y deberá hacerse al inicio de la prestación de servicios sea eventual o definitivo. La falta de este contrato no priva al trabajador de los derechos que deriven de las norma de trabajo y de los servicios prestados.

**NOVENA:** El Director General del Hospital o en su caso la persona facultada para ello expedirá los contratos por los cuales prestaran servicios debiendo entregar al personal designado copia de este documento.

**DECIMA:** Las relaciones de trabajo en el Hospital podrán ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

En los artículos 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo se especifican los motivos, o causas de la contratación del personal para prestar sus servicios por obra o tiempo determinado.

Al vencimiento del plazo o la conclusión de la obra para la cual fueron contratados se extinguirá la relación de trabajo sin responsabilidad para EL HOSPITAL, en términos del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

**Definitivos:** Son aquellos que se expidan para cubrir puestos con carácter de permanentes.

**Eventuales:** Las que se otorguen para efectos temporales y que pueden ser:

**Por tiempo determinado:** cuando así lo requiera la naturaleza del trabajo por realizar o cuando se trate de sustituir a otro trabajador.

**Por obra determinada:** Aquellos cuyos efectos cesan al concluir la obra que motivó su expedición.

En ambos casos la terminación de los efectos del contrato será sin responsabilidad para el Hospital.

#### **CAPITULO IV. DE LOS SUELDOS.**

**DÉCIMA PRIMERA:** El sueldo es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de servicios prestados de conformidad con el tabulador autorizado y vigente de EL HOSPITAL.

**DÉCIMA SEGUNDA:** A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá sueldo igual.

**DÉCIMA TERCERA:** El pago del sueldo se efectuará en el lugar de adscripción de los trabajadores, mediante cheque nominativo, depósito en tarjeta, nomina bancaria, transferencia electrónica o en moneda de curso legal, los días quince y último de cada mes, o el día inmediato anterior cuando aquellos sean inhábiles.

El cobro del sueldo es personal, pero el trabajador cuando por circunstancias extraordinarias no pueda cobrarlo personalmente, podrá designar apoderado mediante carta poder por cada evento.

**DÉCIMA CUARTA:** Los trabajadores tendrán derecho a que se les cubran los sueldos que efectivamente hubieran devengado por días laborados, más la parte proporcional de todos los días de descanso semanal que correspondan.

**DÉCIMA QUINTA:** El sueldo de los trabajadores solo podrá ser objeto de retenciones o descuentos en los casos previstos por la ley y/o cuando el trabajador lo solicite por escrito para casos particulares.

#### **CAPITULO V. DE LAS PRESTACIONES.**

**DÉCIMA SEXTA:** Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual de noventa días de salario mensual integrado, que se pagaran en dos partes: el 50% a más tardar el 20 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero del año siguiente. Los trabajadores que no hubieran laborado el año completo tendrán derecho a pago proporcional de esta prestación conforme al tiempo que hubieran laborado.

**DÉCIMA SÉPTIMA:** Los trabajadores que hayan cumplido seis meses de servicios ininterrumpidos, tendrán derecho a disfrutar de dos periodos anuales de vacaciones de diez días hábiles cada uno. Los trabajadores que desempeñan sus labores en la jornada acumulado de los días de sábados, domingos y días festivos disfrutarán de cinco días laborales de su jornada.

**DÉCIMA OCTAVA:** Las fechas en que se disfrutaran las vacaciones se programarán en cada departamento, en base a las necesidades del servicio. El jefe de cada departamento será responsable de elaborar el proyecto correspondiente al personal del mismo, así como obtener la aprobación de la Dirección General en coordinación con la Representación Sindical y entregar copia al Departamento de Recursos Humanos.

**DÉCIMA NOVENA:** Los períodos vacacionales no podrán acumularse ni podrán sustituirse el descanso de las vacaciones por una remuneración económica, por lo que deberán disfrutarlos en el año correspondiente.

**VIGÉSIMA:** La prima vacacional le será pagada al trabajador en la quincena inmediata anterior al inicio de sus vacaciones y cuyo importe será el equivalente al 36% del salario integrado de diez días hábiles.

**VIGÉSIMA PRIMERA:** EL HOSPITAL contratará por su cuenta a una compañía aseguradora para un seguro de vida por el equivalente a 50 meses de salario base mensual para todos y cada uno de los trabajadores a su servicio cuando la muerte sobrevenga naturalmente o por accidente de trabajo, de tal manera que cuando fallezca alguno de ellos, los deudos que se designen previamente serán favorecidos por la cantidad de 50 meses de salario base mensual, en caso de que la "El Hospital" no llegare a contratar el seguro de vida, "El Hospital" se compromete a cubrir por su cuenta dichas cantidades.

**VIGÉSIMA SEGUNDA:** EL HOSPITAL se compromete a formar un fondo de ahorro para los trabajadores con el salario mensual integrado de cada uno de ellos a la razón de 5% por parte de cada trabajador y el 5% aportada por el patrón, dichas cantidades serán depositadas en un banco de crédito para que genere interés y el total se entregará en la primera quincena del mes de Julio de cada año y así los trabajadores que por algún motivo se separen de la institución se les dará la parte proporcional que les corresponda de dicho fondo de ahorro, en el entendido de que dicho fondo de ahorro tendrá una duración de 12 meses, entregándose cada año y así en los subsecuentes. Puntualizando que el concepto de profesionalización y certificación de las categorías de médicos, enfermería, biólogos, químicos y el concepto de compensación e incentivo académico de Trabajo social NO inciden en este concepto como se estipuló en el convenio firmado el 31 de enero del 2006 expediente 02/630/05 ante la Junta de Conciliación y arbitraje.

**VIGÉSIMA TERCERA:** EL HOSPITAL otorga a sus trabajadores que preste sus servicios en día domingo (de las 00:00 a las 24:00 horas) un 25% del importe salarial de un día hábil ordinario por concepto de prima dominical, incluyendo al personal de Jornada Acumulada.

**VIGÉSIMA CUARTA:** EL HOSPITAL otorgará Vales de Despensa en base al salario mensual integrado con los siguientes porcentajes: (Contrato Colectivo 2007 y 2008).

**A).** Para los trabajadores que ganan más de \$ 9,500.00 (NUEVE MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) al mes un 7% (SIETE POR CIENTO).

**B).** Para los trabajadores que ganan menos de \$ 9,500.00 (NUEVE MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) al mes se le otorga el 9% (NUEVE POR CIENTO).

Aquellos trabajadores de base que realicen suplencias, recibirán la parte proporcional de los vales de despensa que le correspondan (Contrato Colectivo 2009)

**VIGÉSIMA QUINTA:** A los trabajadores que laboran en las áreas de Rayos X y Oncología se les concede adicional al disfrute de sus vacaciones un día por cada año de servicios prestados hasta llegar a 5 días con posteridad a los 7 años de servicio en su área. Pasando a formar un tercer periodo vacacional integrado por los días adicionales derivados del párrafo anterior. Además los compañeros que laboren en estas áreas tendrán derecho a la realización semestral de biometría hemática y telerradiografía de tórax, por cuenta del Hospital.

**VIGÉSIMA SEXTA:** Cuando suceda el fallecimiento de un familiar directo del trabajador en cuya situación incluye padres, hijos, cónyuges o concubina (o), EL HOSPITAL cubrirá la cantidad de \$10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M. N.) y en caso de fallecimiento de hermanos la cantidad de \$5,000.00 (CINCO MIL PESOS 00/100 M. N.) destinados a gastos funerales; en este caso el trabajador deberá demostrar el entroncamiento familiar y proporcionar copia del acta de defunción correspondiente.

**VIGÉSIMA SÉPTIMA:** EL HOSPITAL otorga a los trabajadores a su servicio por concepto de quinquenio conforme al tiempo de servicios prestados en base al salario tabular integrado quedando como sigue:

De 5 a 10 años:	1.5%.
De 10 años un día a 15 años:	2.5%.
De 15 años un día a 20 años:	3.5%.
Mas de 20 años:	4.5%.

Esto se firmó en 2006 : Con el propósito de reconocer la profesionalización de diversas categorías, las partes instituyen un beneficio adicional para las siguientes categorías:

**a).**- para categorías del área médica, se instituye el concepto denominado "PROFESIONALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN" equivalente al 3% (TRES POR CIENTO) de salario.

**b).**- para la categoría del área de enfermería, se instituye el concepto denominado “PROFESIONALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN” equivalente al 2% (DOS POR CIENTO) de salario.

**c).**- Para las categorías de químicos y biólogos se instituye el concepto denominado “PROFESIONALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN” equivalente al 2.5% (DOS PUNTO CINCO POR CIENTO) de salario.

**d).**- Para la categoría de Trabajo Social, se instituye el concepto denominado “COMPENSACIÓN E INCENTIVO ACADEMICO” equivalente al 2% (DOS POR CIENTO) de salario.

Precisando que este concepto incidirá en la determinación del salario para los efectos del pago de prestaciones y derechos, con excepción del Fondo de Ahorro.

## **CAPITULO VI. DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO.**

**VIGÉSIMA OCTAVA:** Jornada de trabajo es el número de horas que el trabajador está a disposición de EL HOSPITAL para prestar sus servicios. Horario de trabajo es el tiempo comprendido entre el horario de entrada y el de salida de cada jornada de trabajo establecida en el presente contrato, durante el cual el trabajador en forma continua o discontinua desarrolla sus funciones.

**VIGÉSIMA NOVENA:** La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 37.5 horas semanales, las cuales se distribuirán conforme a las necesidades del servicio y en términos del artículo 59 de la Ley de tal manera que se proporcione en forma ininterrumpida.

Para tal efecto, los horarios de trabajo podrán establecerse dentro de los siguientes turnos:

**a).** Matutino o vespertino con duración máxima de 7.2 horas diarias y cinco días laborables a la semana.

**b).** Nocturno con duración máxima de 12 horas y tres noches laborables a la semana.

**c).** Jornada acumulada festiva, que consiste en cubrir turnos de 12 horas todos los sábados, domingos y días festivos.

**d).** Jornada acumulada compuesta que consiste en 12 horas nocturnas entre semana más 24 horas de un sábado o un domingo.

**e).** Para el caso de la jornada acumulada de Enfermería correspondiente a sábados, domingos y días festivos se laboran turnos de 12.5 horas quedando de la siguiente manera:

Turno Diurno de 7:30 a 20 horas

Turno Nocturno (media jornada) con horario de 19:30 a 8:00 horas.

En tanto no se implemente la jornada acumulada nocturna completa y para cubrir las necesidades de los servicios

El personal que sin ser de jornada acumulada deba cubrir días festivos o jornadas especiales será designado en forma rotativa por la Dirección de EL HOSPITAL en coordinación con la Representación Sindical.

**TRIGÉSIMA:** La jornada y horario de trabajo que corresponda a cada trabajador en lo individual se hará constar en su contrato y los cambios que se requieran por necesidades del servicio se notificarán por escrito con tres días de anticipación y el trabajador podrá acudir a la Comisión sindical vigente, así como a la Dirección del Hospital en caso de inconformidad, especificando sus razones por escrito para que su caso sea analizado en conjunto.

**TRIGÉSIMA PRIMERA:** Se considera tiempo extraordinario de trabajo el que exceda las jornadas máximas señaladas en la cláusula vigésima novena y solo podrá laborarse mediante autorización previa y por escrito del Jefe de Servicio correspondiente. El pago de las horas extraordinarias se sujetará en todos los casos a lo que establece la Ley. (No incluye dobles turnos ni intercambios de jornada).

**TRIGÉSIMA SEGUNDA:** En caso de que el trabajador sea comisionado para llevar a cabo una actividad laboral instruida por EL HOSPITAL fuera de su centro de trabajo y de su jornada laboral este le proporcionará una ayuda económica por la Comisión conforme a lo siguiente:

- a). Fuera del Estado de Morelos la cantidad de \$ 100.00 (CIEN PESOS 00/100 M. N.).
- b). Fuera del municipio de Cuernavaca, la cantidad de \$ 50.00 (CINCUENTA PESOS 00/100 M. N.).

Esta ayuda solo será proporcionada cuando el trabajador se le solicite realizarla fuera de su jornada laboral, previa autorización del jefe inmediato.

## **CAPITULO VII. DE LA ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO.**

**TRIGÉSIMA TERCERA:** El sistema de control de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo se establece para contribuir a mejorar la productividad de los trabajadores y podrá consistir en tarjetas para reloj checador, registro de firmas o cualquier otro mecanismo que se considere adecuado para ese fin.

**TRIGÉSIMA CUARTA:** Las responsabilidades del trabajador en cuanto al registro del tiempo laborado serán las siguientes:

Marcar personalmente sus entradas y salidas, y abstenerse de hacerlo en lugar de otro y otros compañeros de trabajo.

En caso de olvido u omisión de registro, presentar justificación expedida por su jefe inmediato, en la inteligencia de que a falta de justificación, toda omisión será considerada como falta de asistencia.

No abandonar sus labores sin presentar pase de salida debidamente autorizado.

**TRIGÉSIMA QUINTA:** Los encargados del control de asistencia del personal serán responsables de que las tarjetas de asistencia o en su caso las listas de trabajadores se encuentren disponibles para su uso en los turnos y horarios respectivos. Asimismo se encargara de registrar todas las incidencias ocurridas y reportarlas oportunamente absteniéndose de efectuar cualquier modificación en el registro laborado que no cuente con la debida autorización.

**TRIGÉSIMA SEXTA:** Salvo casos de fuerza mayor, el trabajador imposibilitado para concurrir a sus labores deberá dar aviso a su jefe inmediato por lo menos 2 horas de anticipación al inicio de su jornada.

**TRIGÉSIMA SÉPTIMA:** Para el registro de la entrada se concede una tolerancia de 10 minutos a partir de la hora señalada para el inicio de turno.

## **CAPITULO VIII. DE LA INTENSIDAD, CALIDAD, PRODUCTIVIDAD Y CAPACTIACIÓN EN EL TRABAJO.**

**TRIGÉSIMA OCTAVA:** Los trabajadores desempeñaran sus actividades con la intensidad, calidad y productividad que requiere por su propia naturaleza, el servicio público de salud que proporciona EL HOSPITAL.

**TRIGÉSIMA NOVENA:** La intensidad es el grado de energía, colaboración y dedicación que debe emplear el trabajador para lograr un buen desempeño de las funciones encomendadas. A su vez, se entiende por buen desempeño el cumplimiento de las funciones y actividades que debe realizar el trabajador, de conformidad con el puesto que tiene asignado, con apego a la normatividad y de los valores éticos y profesionales.

**CUADRAGÉSIMA:** La calidad es el conjunto de propiedades y características que debe aportar el trabajador en la ejecución de sus labores tales como: diligencia, pulcritud, esmero, presentación, eficacia y eficiencia en la aplicación de sus conocimientos y aptitudes.

**CUADRAGÉSIMA PRIMERA:** Productividad es la relación entre los resultados obtenidos, bienes o servicios y los factores o recursos utilizados para alcanzarlos. Mide el grado de eficiencia con que se emplean los diferentes recursos, ya sean materiales, financieros humanos o tecnológicos.

**CUADRAGÉSIMA SEGUNDA:** De acuerdo con lo dispuesto por el Capítulo III Bis del Título Cuarto, artículos 132-XV, 153-A y 391 fracciones VII y VIII de la Ley Federal del Trabajo EL HOSPITAL se compromete a proporcionar 4 días anuales con goce de sueldo a todos los trabajadores y 6 días a trabajadores médicos, especialistas y enfermeras; mismos que deberán solicitarse exhibiendo con una semana de anticipación al Departamento de Recursos Humanos, el tríptico o la información referente al congreso o evento, en el entendido de que en caso de no hacerlo en el tiempo concedido no se autorizaran. Asimismo deberá acreditarse con la constancia que para tal efecto otorgue la Institución que imparta la Capacitación, debiendo entregar.....

copia de esta a EL HOSPITAL para hacer efectivo el beneficio en un período no mayor de quince días posteriores al evento o congreso, en el entendido de que en caso de no hacerlo en el tiempo concedido, se tomarán estos días como faltas, para cumplir con la Capacitación y Adiestramiento de sus trabajadores con el objeto de actualizar y perfeccionar sus conocimientos; prepararlos para ocupar una vacante o algún puesto de nueva creación; prevenir riesgos laborales; incrementar la productividad y en general mejorar las actitudes y habilidades en el trabajo. La capacitación que exceda de cuatro días anuales en caso de los trabajadores no médicos y seis días anuales para el área médica, se someterá a la evaluación de la representación Sindical y el Departamento de Enseñanza o en su caso del Departamento de Recursos Humanos según sea el área médica o administrativa respectivamente ( ver tabla de equivalencias anexo).

## **CAPITULO IX. DE LOS DESCANSOS Y LICENCIAS.**

**CUADRAGÉSIMA TERCERA:** Los trabajadores disfrutarán de 2 días continuos de descanso semanal, Cuando por necesidades del servicio estos no puedan ser los sábados y domingos, la Dirección General de EL HOSPITAL tendrá la facultad de establecer los roles necesarios para que los servicios no se interrumpan, sin menoscabo de que se les asignen a los trabajadores los dos días continuos de descanso semanal antes referidos.

**CUADRAGÉSIMA CUARTA:** En los días festivos o de descanso obligatorio determinados por las leyes laborales, se suspenderán las actividades administrativas de EL HOSPITAL, pero se continuarán prestando los servicios médicos con el personal de guardia designado. Se anexa a estos días de descanso el día de cumpleaños del trabajador bajo la siguiente normatividad:

Turno matutino y Vespertino: un día hábil.

Turno nocturno 12 horas: un turno.

Jornada Acumulada de sábados, domingos y días festivos: un turno de 12 hrs.

Jornada Acumulada médica de 24 horas sábado o domingo podrá tomarlo en el día o en la noche según lo solicite.

Esta prestación no se podrá utilizar para justificar faltas, debiendo programarse por lo menos con 10 días de anticipación por lo tanto no podrá ser retroactivo, debiendo tomarse el día que corresponda al onomástico, siempre y cuando este sea día hábil para el trabajador, en los casos que este dentro de su período vacacional no será acumulable ni se recorrerá.

**CUADRAGÉSIMA QUINTA:** El trabajador que por necesidades del servicio deba trabajar en un día de su descanso semanal tendrá derecho a que se le conceda otro día de la semana como descanso, o bien a que se le remunere con un día de salario adicional a discreción de su jefe de servicio.

**CUADRAGÉSIMA SEXTA:** Los permisos para lactancia que se concedan a las madres trabajadoras serán por un periodo de seis meses a partir del nacimiento del hijo y consistirán en una hora al inicio o al término de su jornada, según se acuerde con el jefe de servicio.

**CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA:** Las licencias con o sin goce de sueldo se consideraran conforme a lo siguiente:

Con goce de salario integro:

- a).** Los hombres; 2 (dos) días en el caso de nacimiento de sus hijos.
- b).** Cualquier trabajador: hasta 3 (tres) días laborables en caso de contraer nupcias bajo el contrato de matrimonio civil, debiéndose solicitar por lo menos con 10 días de anticipación y presentar los documentos prenupciales de que se disponga. Este permiso se concederá por una sola vez durante la vigencia de la relación de trabajo y se disfrutará a partir de la fecha de matrimonio.
- c).** Cualquier trabajador hasta 3 (tres) días hábiles laborables en caso de fallecimiento de algún familiar directo del trabajador, es decir, padres, hijos, cónyuge y hermanos del trabajador, debiendo acompañar a la solicitud respectiva los certificados de defunción y del entroncamiento familiar.
- d).** Cualquier trabajador del área no médica hasta cuatro días y en el área médica hasta seis días anuales para la asistencia a congresos, cursos, seminarios, diplomados y demás actividades académicas de carácter oficial y que se relacionen con la formación profesional y con las actividades al servicio de EL HOSPITAL beneficiario, lo que se entiende como proceso de capacitación para el trabajador. En el presente caso el trabajador presentará su solicitud con diez días de anticipación por lo menos, acompañado con documentación oficial que ampare y sustente el evento académico. En todo caso el Hospital se compromete a buscar y solicitar el suplente que se requiera, siempre y cuando cumpla con lo anterior.
- e).** EL HOSPITAL concede a los trabajadores a su servicio Un (1) día económico con goce de salario, ante la necesidad de atender eventos de fuerza mayor o por enfermedad de un familiar en línea recta directa del trabajador que le dependa económicamente y que haga necesaria la presencia de éste, debiendo anexar comprobantes oficiales o legales que justifiquen el evento de fuerza mayor, dando aviso a su jefe por lo menos 2 (dos) horas antes del inicio de su jornada. Sólo se concederá por una sola vez de manera anual, no será acumulable, no podrá ser utilizado para justificar faltas o ausencias laborales, y no podrá ser retroactivo.

Estos permisos, excepción hecha de la hipótesis matrimonial (Por una sola vez durante la relación de trabajo) y del fallecimiento de familiares (Sin límite del número de eventos al año), sólo se podrán conceder una sola vez al año y en ningún caso podrán ser acumulativos ni tampoco ser sustitutivos de otros derechos, ni podrán ser utilizados para justificar otras ausencias o faltas al trabajo. Asimismo, serán proporcionales en los diferentes turnos y jornadas y se implementarán según la Tabla de Equivalencias que se anexa al presente.

## **CAPITULO X. DE LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS.**

**CUADRAGÉSIMA OCTAVA:** Los estímulos y recompensas tendrán por objeto reconocer el desempeño eficiente, la antigüedad y los servicios relevantes del trabajador en el desarrollo de sus labores, dado que dicho reconocimiento contribuye a fomentar la vocación del servicio y al fortalecimiento de ELHOSPITAL.

**CUADRAGÉSIMA NOVENA:** Los estímulos y recompensas podrán ser de dos clases:

**1)** Honoríficos, que consistirán en diplomas. Constancias o notas buenas que se incluirán en el expediente del trabajador, y se otorgarán en los casos siguientes:

- a). Por perfecta puntualidad y asistencia al trabajo en cada semestre natural.
- b). Por su asidua permanencia en el trabajo.
- c). Por esmero, eficacia y productividad en el desempeño de sus labores.
- d). Por colaboración en trabajos adicionales a los de sus funciones, que representen incremento en la productividad de EL HOSPITAL.

Estos casos serán evaluados y determinados por la Comisión Sindical vigente y la Comisión de Estímulos.

**2)** Económicos, que consistirán en gratificaciones en efectivo o en especie, y se otorgarán por el desempeño sobresaliente, por la elaboración de trabajos especiales, estudios o investigaciones científicas de utilidad para EL HOSPITAL.

EL HOSPITAL se compromete a repartir la cantidad de \$25,000.00 (VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M. N.) al mes entre los trabajadores con puntualidad perfecta, en el entendido que los intercambios de jornada no afectarán ésta prestación. Asimismo se otorgará esta prestación a aquellos trabajadores suplentes que laboren el mes completo, en el entendido que dicha prestación será otorgada a partir del mes de marzo del año dos mil nueve.

La Comisión Sindical vigente y la Comisión de Estímulos evaluarán los casos para el otorgamiento de los premios.

**QUINCUAGÉSIMA:** Todo lo relacionado con la fijación y otorgamiento de recompensas económicas, deberá sujetarse a la normatividad aplicable.

## **CAPITULO XI. DE LOS DESCUENTOS DE LOS TRABAJADORES.**

**QUINCUAGÉSIMA PRIMERA:** EL HOSPITAL conviene en descontar a los trabajadores sindicalizados la Cuota Sindical que para éste efecto establecen los Estatutos. Asimismo, se compromete a respetar la autonomía respecto de las decisiones sindicales por cuanto hace a la retención de cuotas sindicales extraordinarias avaladas por los estatutos con la determinación de la asamblea.

**QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA:** Para que los representantes de la Comisión Sindical puedan realizar las actividades propias de su cargo, se libera la plaza del Representante General de dicha Comisión, por lo que respecta al resto de integrantes de la Comisión Sindical se les otorgará un día a la semana para dedicarlo a sus actividades sindicales.

**QUINCUAGÉSIMA TERCERA:** Todo lo no expresamente pactado en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, pero que se encuentre previsto en la Ley Federal del Trabajo, las partes lo tienen como pactado, siempre y cuando sea en beneficio de los trabajadores y de EL HOSPITAL.

**QUINCUAGÉSIMA CUARTA:** Se concede al trabajador a que tenga derecho a su base sindical respectiva, solicitándosele el análisis y la ubicación de acuerdo con los artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo, conforme a la naturaleza de sus funciones.

**QUINCUAGÉSIMA QUINTA:** EL HOSPITAL se compromete a contratar un Seguro de Gastos Médicos para los hijos de los trabajadores en el entendido de que dicho seguro cubrirá primero, segundo y tercer nivel de atención la cual se proporcionará en el Hospital del niño Morelense e implica la realización de estudios de laboratorio, gabinete de consultas, procedimientos quirúrgicos y todos los servicios que necesiten los hijos de los trabajadores, amparando la póliza que se contrate hasta por la cantidad de \$ 500,000.00 (QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M. N.) en el entendido de que si llegase a pasar en un evento dicha cantidad, el excedente será cubierto por el trabajador en clasificación rosa. En caso de no contar con este seguro de gastos médicos EL HOSPITAL se compromete a sufragar todos los gastos que implique la atención a los hijos de los trabajadores. La cobertura de edad será la misma que para el resto de los usuarios de EL HOSPITAL. La cobertura no abarca vacunas fuera de la cartilla nacional de vacunación.

**QUINCUAGÉSIMA SEXTA:** Las partes Convienen que aún y cuando la próxima revisión corresponde salarial se comprometen en llevar a cabo acciones conjuntas a efecto de que se libere presupuesto por las autoridades correspondientes y poder negociar las siguientes peticiones:

**a).** respecto de la posibilidad por parte del Hospital para implementar las categorías reales al personal de enfermería con su respectiva y equitativa percepción económica.

**b).** Respecto de la posibilidad por parte del Hospital para agregar la implementación de la categoría de médico sub especialista en comparación con la categoría de médico especialista y la respectiva diferencia económica salarial.

**c).** Respecto de la posibilidad de analizar por parte del Hospital de otorgar el cambio de categoría de secretaria/recepcionista a analista administrativo por las funciones que realizan alcanzando la remuneración económica correspondiente.

d). Respecto de la posibilidad de que si las circunstancias lo ameritan revisar la petición en cuanto a otorgar transporte a los trabajadores sindicalizados por cambio de domicilio de del Hospital del Niño Morelense fuera del Municipio de Cuernavaca.

**QUINCUAGÉSIMA SÉPTIMA:** EL HOSPITAL se compromete a seguir respetando las relaciones obrero-patronal respecto de la administración del Contrato Colectivo que tiene vigencia en la actualidad, así mismo en el presente y en el futuro se compromete a respetar la plantilla de trabajadores sindicalizados, con las salvedades que por derecho correspondan o se generen; independientemente del nombre o razón social del Hospital.

**QUINCUAGÉSIMA OCTAVA:** El presente Contrato Colectivo de Trabajo, se celebra por tiempo indeterminado y se firma por cuadruplicado, entrando en vigor el día 1° de Enero de 2009, Independientemente de la fecha de su depósito, en el entendido que la próxima Revisión será Salarial el día 1° de Enero del 2010, de conformidad al Artículo 399-BIS de la Ley Federal del Trabajo, y posteriormente corresponderá la Revisión Total el día 1° de Enero del 2011, de conformidad al Artículo 399 de la Ley antes mencionada, y así sucesivamente.

Por motivo de la revisión colectiva de presente contrato, el incremento directo al Tabulador del 5% (Cinco por ciento) Retroactivo del día 1° de Enero de 2009. Mismo que quedará como sigue:

No.	CATEGORIA	SUELDO MENSUAL
1	AUXILIAR DE INTENDENCIA	\$ 5,942.62
2	CAMILLERO	\$ 5,942.62
3	LAVANDERO/COSTURERO	\$ 5,942.62
4	SUPERV. DE INTENDENCIA Y ROP.	\$ 6,647.22
5	CHOFER	\$ 6,647.22
6	VIGILANTE	\$ 6,647.22
7	OFICIAL DE MANTENIMIENTO	\$ 6,848.67
8	SECRETARIA-RECEPCIONISTA	\$ 7,174.77
9	SECRETARIA DE SUBDIRECCION	\$ 7,678.31
10	ANALISTA ADMINISTRATIVO	\$ 7,742.84
11	ANALISTA ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO	\$ 7,976.67
12	CONTROL OPERATIVO DE PERSONAL	\$ 7,976.67
13	ENFERMERA AUXILIAR	\$ 8,313.30
14	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	\$ 8,350.81
15	AUXILIAR DE ALMACEN	\$ 8,350.81
16	AUXILIAR DE FARMACIA	\$ 8,350.81
17	TECNICO EN AUTOPSIAS	\$ 8,385.00
18	TECNICO HISTOTECNOLOGO	\$ 8,385.00
19	TECNICO RADIOLOGO	\$ 8,434.38
20	TECNICO LABORATORISTA	\$ 8,878.79



**POR LA COMISIÓN EJECUTIVA SINDICAL INTERNA**

**DRA. SANDRA LILIA ANDRADE GARCIA.**

**L.E. MARIA ADRIANA ORNELAS SALAS.**

**TPA. XOCHITL AVELINO LORENCES.**

**TEC. EN AUTOP. J. ADOLFO QUINTANA MENDEZ.**

**PD. AGUSTÍN GONZALEZ DE ANDA.**