

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, apegándose a los perfiles de puesto de cada trabajador.

Las partes están de acuerdo que el termino salario integrado es aquel hace referencia el artículo 84 de la ley federal de trabajo son los salarios que se estipulan en la cláusula septuagésima de este contrato

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: Directores de División, Asistentes de dirección, Directores Operativos, Directores de Unidad, Coordinadores de área, Subdirectores de Unidad, Jefes de área de oficina, Jefes de servicio, gestores.

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, solicitará al SINDICATO vía oficio para que éste a su vez proponga a él o los candidatos idóneos para cada plaza o personal de apoyo 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. 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 más 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.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Miguel', 'Alfonso', 'Juan', and 'Luis', along with various scribbles and marks.

-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.

Manifestar 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 periodo 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



Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Elojato', 'D. J.', and 'D. J.', along with various scribbles and marks.

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 de débito o en moneda de curso legal, al primer minuto de 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 IV. DE LOS SUELDOS.

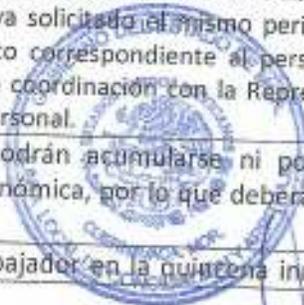
DÉCIMA SEXTA: Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual de noventa días de salario mensual integrado, que se pagaran en dos partes: el 50% a más tardar el 20 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero del año siguiente. Los trabajadores que no hubieran laborado el año completo 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 acumulada 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 y a la antigüedad de cada trabajador sin limitación alguna aun y cuando el año anterior el trabajador haya solicitado el mismo periodo. 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 a la Coordinación de Administración de Personal.

DÉCIMA NOVENA: Los periodos 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



Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like "El Guadalupe" and "D.D.", are present on the right side of the document.

inicio de sus vacaciones y cuyo importe será el equivalente al **38%** 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 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 7% por parte de cada trabajador y el 7% 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 que el fondo tendrá una duración de 12 meses, entregándose cada año y así en los subsecuentes.

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 el incremento de Vales de Despensa por la cantidad de **\$150.00 (Ciento cincuenta pesos 00/100 M.N.)** a cada trabajador sindicalizado, cantidades que seguirán manejadas en valores absolutos en base a la siguiente tabla:

N°	CATEGORÍA	VALES
1	AUXILIAR DE INTENDENCIA	1,148.81
2	CAMILLERO	1,148.81
3	LAVANDERO COSTURERO	1,148.81
4	SUPERVISOR DE INTENDENCIA Y ROPERÍA	1,255.38
5	VIGILANTE	1,255.38
6	OFICIAL DE MANTENIMIENTO "B"	1,285.85
7	CHOFER	1,351.84
8	OFICIAL DE MANTENIMIENTO "A"	1,383.17
9	SECRETARIA DE SUBDIRECCIÓN "B"	1,411.33
10	ANALISTA ADMINISTRATIVO	1,421.08
1	ANALISTA ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO	1,456.46
2	CONTROL OPERATIVO	1,456.46
3	CAJERA	1,474.39
4	SECRETARIA DE SUBDIRECCIÓN "A"	1,310.40
5	ENFERMERA AUXILIAR	1,313.93



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below, some with names like 'El Encargado' and 'D. J. S.'.

Handwritten note in blue ink: '36 mes hab'.

1		
6	AUXILIAR DE ALMACÉN	1,318.73
1		
7	AUXILIAR DE FARMACIA	1,318.73
1	AUXILIAR DE SERVICIOS	
8	GENERALES	1,318.73
1		
9	ORIENTACIÓN Y SEGURIDAD	1,318.73
2		
0	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	1,318.73
2		
1	TÉCNICO EN AUTOPSIAS	1,323.11
2		
2	TÉCNICO HISTOTECNÓLOGO	1,323.11
2		
3	TÉCNICO RADIÓLOGO	1,329.42
2		
4	TÉCNICO LABORATORISTA	1,386.30
2		
5	SECRETARIA EJECUTIVA	1,394.70
2		
6	SUPERVISOR DE ARCHIVO	1,409.71
2		
7	INHALOTERAPEUTA	1,471.61
2		
8	ENFERMERA GENERAL	1,496.17
2		
9	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	1,496.17
3		
0	TRABAJADORA SOCIAL	1,505.82
3		
1	ENFERMERA ESPECIALISTA	1,643.94
3		
2	ENCARGADO DE FARMACIA	1,708.35
3		
3	PROCESOS Y REDES	1,708.35
3		
4	PROYECTOS Y SISTEMAS	1,708.35
3		
5	NUTRIÓLOGO	1,857.59
3		
6	BIÓLOGO	1,898.02
3		
7	QUÍMICO	1,898.02
3		
8	ENFERMERA JEFE DE PISO	2,166.12
3		
9	PSICÓLOGA	2,196.77
4		
0	TERAPIA DEL LENGUAJE	2,196.77
4		
1	SUPERVISORA DE ENFERMERÍA	2,315.13
4		
2	MÉDICO ESPECIALISTA	2,753.99
4		
3	MÉDICO SUBESPECIALISTA	2,936.82
4		
4	COORDINADOR DE ANESTESIA	2,937.56

VIGÉSIMA QUINTA: al personal de base y suplente de las siguientes categorías: Médicos Radiólogos y Técnicos Radiólogos que laboran en servicio de Rayos X, y a los médicos hematólogos y médicos oncólogos que laboran en el área de Oncología, se les concede adicional al disfrute de sus vacaciones un día por cada año de servicios prestados hasta llegar a 7 días, con posterioridad a los 5 años de servicio en las área mencionadas.

Además, tendrán derecho a la realización semestral de biometría hemática y telerradiografía de tórax, las cuales se realizaran en EL HOSPITAL.

Esta prestación tendrá alcance al personal de enfermería que rote en dichos servicios de rayos x y



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several others along the right margin.

oncología, llevando registro del tiempo acumulado para alcanzar las condiciones de dicha prestación.

Si este personal cambia de servicio se suspende la acumulación del tiempo estipulado para ello, así como la necesidad de dicho descanso, reiniciando el cómputo del tiempo al regresar a dichas áreas, siendo acumulativo.

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 en un lapso de tres días hábiles posteriores a la entrega del acta de defunción en la Coordinación de Área de Administración de Personal, la cantidad de \$10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M. N.). Cabe precisar que tratándose de fallecimiento de hermanos, EL HOSPITAL otorgará una ayuda económica por la cantidad antes mencionada, siempre y cuando se acredite la discapacidad con que contaba o la dependencia económica para con el trabajador de EL HOSPITAL, caso contrario le será entregada 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.

Así mismo el hospital se compromete a pagar una vez realizado el trámite correspondiente de manera independiente al pago quincenal.

VIGÉSIMA SÉPTIMA: EL HOSPITAL otorga a los trabajadores a su servicio por concepto de quinquenio conforme al tiempo de servicios prestados y en base al salario tabular integrado el siguiente porcentaje:

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%.
Más de 20 años:	4.5%.

CAPITULO VI. DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO.

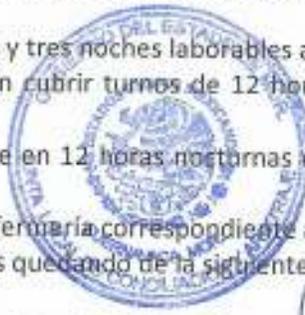
VIGÉSIMA OCTAVA: Jornada de trabajo es el número de horas que el trabajador está a disposición de EL HOSPITAL para prestar sus servicios. Horario de trabajo es el tiempo comprendido entre el horario de entrada y el de salida de cada jornada de trabajo establecida en el presente contrato, durante el cual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

- Matutino o vespertino con duración máxima de 7.2 horas diarias y cinco días laborables a la semana.
- Nocturno con duración máxima de 12 horas y tres noches laborables a la semana.
- Jornada acumulada festiva, que consiste en cubrir turnos de 12 horas todos los sábados, domingos y días festivos.
- Jornada acumulada compuesta que consiste en 12 horas nocturnas entre semana más 24 horas de un sábado o un domingo.
- 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 los trabajadores de las categorías de chofer y camillero, o personal que realice dichas funciones, sean 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 \$ 120.00 (CIENTO VEINTE PESOS 00/100 M. N.)
- b) Fuera del municipio de Cuernavaca, Temixco, o Emiliano Zapata, la cantidad de \$60.00 (SESENTA PESOS 00/100 M. N.)

Esta ayuda sólo será proporcionada cuando el trabajador solicite el pago de la ayuda económica a la orden documental del jefe de servicio.

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 encargará 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 CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO.



Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin of the document, including a large signature at the top and several smaller ones below.

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 por concepto de días académicos, 4 días anuales con goce de sueldo a los trabajadores de área administrativa, y 6 días a trabajadores de área médica; mismos que deberán solicitarse y obtener su aprobación exhibiendo con diez días mínimo de anticipación al Director de Unidad, Coordinador o Subdirector de área, 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. Consecutivamente habrá de solicitarse la aprobación a la Dirección de Unidad de Enseñanza, obtenida la aprobación de la Dirección en comento, ésta deberá tener el visto bueno de la Dirección de División correspondiente. Asimismo deberá acreditarse la asistencia con la constancia que para tal efecto otorgue la Institución que imparta la Capacitación, debiendo entregar copia de esta a EL HOSPITAL, entrega que, deberá hacerse tanto a la Dirección de Unidad de Enseñanza como a la Coordinación de Área de Administración de Personal para hacer efectivo el beneficio en un periodo 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. Cumpliendo así EL HOSPITAL 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 de área administrativa y seis días anuales para el área médica, se someterá a análisis del comité de evaluación.

Para referencia de equivalencias por jornadas remitirse al cuadro integrado en la cláusula cuadragésima séptima.

CAPITULO IX. DE LOS DESCANSOS Y LICENCIAS.

CUADRAGÉSIMA TERCERA: Los trabajadores disfrutaran 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.



Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin of the document.

- 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 cumpleaños, 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.

En caso de que el día de cumpleaños del trabajador sea día de descanso obligatorio de acuerdo a los establecidos por el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, se tomara el día hábil siguiente.

CUADRAGÉSIMA QUINTA: IGUAL AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ANTERIOR.

CUADRAGÉSIMA SEXTA: Los permisos para lactancia que se concedan a las madres trabajadoras serán por un periodo de seis meses a partir de que la trabajadora regrese a su trabajo, esto es al término de su incapacidad y consistirán en una hora al inicio o al término de su jornada, según se acuerde con el jefe de servicio.

CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA: "EL HOSPITAL" se compromete a otorgar licencias con o sin goce de sueldo conforme a lo siguiente:



Multiple handwritten signatures in blue ink are present on the right side of the document, some overlapping the seal and other text.

LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO (TABLA EQUIVALENTES)					
Documento requerido	CONCEPTO	MAT	NOCTURNO	J.A.	J.A. COMPUESTA (MAÑANA Y JUDDO)
		VESP			
Documento requerido	NACIMIENTO				
	Formato Correspondiente	5	3	2	2 (1 de 12 hrs y 1 de 24 hrs)
Documento anexo a presentar en los siguientes 30 días naturales al nacimiento	Acta de nacimiento				
Máximo de disfrute	Día inmediato posterior al nacimiento (Día Laboral)				
Documento requerido	FALLECIMIENTO				
	Formato Correspondiente				
Documento anexo	Acta de Defunción	3	2	2	1 de 12 hrs y 1 de 24hrs
Máximo de disfrute	Familiares en línea recta (Padres, Esposos, Hermanas, Hijos)				
Documento requerido	MATRIMONIO				
	Formato Correspondiente				
Documento anexo	Acta de Matrimonio del Registro Civil	3	2	2	1 de 12 hrs y 1 de 24hrs
Máximo de disfrute	Solamente una vez durante la relación laboral				
Documento requerido	DIAS ACADÉMICOS	Administrativos			
	Formato Correspondiente	4	3	2	----
Documento anexo	Triplico y al término del curso constancia (2) copias	Médica			
Máximo de disfrute	Un año de calendario	3	4	3	4 de 12hrs
Documento requerido	DÍA ECONÓMICO				
	Formato Correspondiente	1	1	1	1
Documento anexo					
Máximo de disfrute	Un año de calendario				
Documento requerido	CUMPLEAÑOS				
	Formato Correspondiente				
Documento anexo		1	1	1	1
Máximo de disfrute	En caso que el día de cumpleaños del trabajador sea festivo oficial se tomará el día laboral inmediato posterior				
Documento requerido	DÍA ECONÓMICO POR ANTIQUEDAD				
	a) Al personal de 5 años un día hasta 10 años laborados	1	1	1	1
Documento anexo	Formato Correspondiente				
	b) Al personal de 10 años un día en adelante				
	no acumulable a) y b)	2	2	2	2
Máximo de disfrute	un año de calendario				

Con goce de salario íntegro:

- A los hombres; 2 (dos) días laborales en el caso de nacimiento de sus hijos.
- A cualquier trabajador se le proporcionaran 3 (tres) días laborales (o su equivalencia, ver cuadro anexo) en caso de contraer matrimonio civil, debiéndose solicitar por lo menos con 10 días de anticipación y presentar los documentos prenupciales de que se disponga. Este



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it, some with dates like '18/01/2015'.

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) A cualquier trabajador se le proporcionaran 3 (tres) días laborables o su equivalencia (ver cuadro anexo) en caso de fallecimiento de algún familiar directo del trabajador, es decir, padres, hijos, cónyuge y hermanos, debiendo acompañar a la solicitud respectiva el acta de defunción y del entroncamiento familiar.
- d) Por concepto de días académicos, a cualquier trabajador de área administrativa se le proporcionaran 4 días o su equivalencia (ver cuadro anexo) anuales con goce de sueldo y 6 días, o su equivalencia (ver cuadro anexo) anuales a trabajadores de áreas médicas, esto para la asistencia de cursos, seminarios, diplomados y demás actividades académicas de carácter oficial y que se relacionen con la formación profesional o actividades desarrolladas durante su servicio en EL HOSPITAL, sujetando a lo estipulado en la cláusula cuadragésima segunda.
- 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, sin la obligación del trabajador de presentar justificante alguno, tan solo con dar aviso a su jefe inmediato y/o director operativo correspondiente por lo menos con dos horas antes del inicio de la jornada.
- f) EL HOSPITAL concede a los trabajadores a su servicio de acuerdo con su antigüedad Días económicos con goce de salario de la siguiente manera;
 - a) Al personal de 5 años un día laborados 1 día económico.
 - b) Al personal con 10 años un día laborados en adelante 2 días económicos

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 sustitutos de otros derechos, ni podrán ser utilizados para justificar otras ausencias o faltas al trabajo.

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 sustitutos de otros derechos, ni podrán ser utilizados para justificar otras ausencias o faltas al trabajo. Asimismo, serán proporcionales en los diferentes turnos y jornadas.

Cabe precisar que, en tratándose de Jornada de 24 horas, dicha jornada contara como dos días laborables.

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



Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Molina', 'B', 'M', 'E. S. P.', and 'A. S. P.', along with a large scribble at the bottom.

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 \$ 30,000.00 (TREINTA MIL PESOS 00/100 M. N.) el monto a distribuir en forma mensual, para este concepto entre trabajadores de Base y Suplentes, con puntualidad perfecta, en el entendido que los intercambios de jornada no afectaran en esta prestación.

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.

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 a las carteras restantes, se precisa que dos carteras gozaran de dos días sindicales, siendo facultad del secretario general interno establecer que carteras tomaran esto días, esto obedece a las funciones que como representantes sindicales pudiesen desempeñar y las otras dos carteras 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



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, a signature in the middle right, and several signatures at the bottom right.

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 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.

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 Jurídicas que por derecho correspondan o se generen derivadas del Colectivo de Trabajo, Reglamento Interior de Trabajo y la Ley federal del Trabajo; independientemente del Nombre, Razón Social o lugar en que se ubique el Hospital en el Futuro.

QUINCUAGÉSIMA OCTAVA: EL HOSPITAL se compromete a que todas aquellas plazas de nueva creación y vacantes de la plantilla laboral, sean ofertadas en conjunto con la representación sindical al personal de base que acredite ser apto para el puesto, además de contar con los certificados de escolaridad requerida para la plaza ofertada, para el caso de que el personal de base no ocupe ese lugar EL HOSPITAL requerirá del SINDICATO propuesta de su bolsa de trabajo.

QUINCUAGÉSIMA NOVENA: Ambas partes acuerdan en establecer una comisión mixta para la revisión y una nueva redacción del reglamento interno de trabajo del Hospital con que se cuenta actualmente, estableciendo de común acuerdo el calendario para dicha revisión.

SEXAGÉSIMA.- EL HOSPITAL pagara la cantidad que resulte de manera mensual y dividida en forma quincenal la prestación o concepto denominado riesgos de trabajo a todo el personal sindicalizado.

SEXAGÉSIMA PRIMERA: EL HOSPITAL otorgara a las madres trabajadoras de base o suplentes sindicalizadas un pase de entrada o de salida sin descuento por concepto del día diez de mayo correspondiente.

SEXAGÉSIMA SEGUNDA.- D E R O G A D A.

SEXAGÉSIMA TERCERA: EL HOSPITAL se compromete a que todos aquellos trabajadores de jornada acumulada diurna y nocturna que por cuestiones gubernamentales (cambio de días festivos y



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Eduardo', 'Luis', and 'Juan', along with various scribbles and initials.

semana santa), tengan que trabajar cuatro días de manera consecutiva otorgarles un día descanso con goce de salario, el cual el trabajador podrá solicitar de común acuerdo con su jefe inmediato la fecha en que dese tomarlo, teniendo un término de tres meses como máximo para gozar de dicho beneficio.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SEXAGÉSIMA CUARTA: Ambas partes convienen en que en materia de seguridad social correspondiente a pensiones por jubilación, por cesantía en edad avanzada, por invalidez, por viudez, por orfandad y por ascendencia dichas prestaciones serán gestionadas directamente por los trabajadores sindicalizados que se encuentren en las hipótesis previstas por los artículos 55ª, 55B, 55C, 55D, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67 y 68 de la Ley de Servicio Civil del Estado de Morelos en vigor, las solicitudes de dichas prestaciones deberán presentarse por el interesado al Congreso del Estado de Morelos, acompañada dicha solicitud de los documentos a que hace referencia el artículo 57 del citado ordenamiento legal, esto, a fin de que dicha legislatura estatal emita el decreto correspondiente en caso de considerarlo procedente a favor del solicitante, toda vez que de acuerdo al decreto que crea al Organismo Público Descentralizado denominado Hospital del Niño Morelense, publicado en el Periódico Oficial Tierra y Libertad Numero 3990 de fecha veintiuno de julio de mil novecientos noventa y nueve, en su artículos 5 y 21 de dicho cuerpo normativo, el Organismo Público descentralizado se rige entre otras leyes por la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, así como sus relaciones labores entre el personal médico-administrativo a su servicio y técnico. Para los efectos de esta cláusula el Hospital brindara.

SEXAGÉSIMA QUINTA.- EL HOSPITAL se obliga a descontar a todos los trabajadores sindicalizados el 1% de su salario integrado por un mes, esto con motivo de apoyo por defunción de los trabajadores sindicalizados de esta institución, entregándose el importe a la representación sindical interna.

SEXAGÉSIMA SEXTA.- DEROGADA.

SEXAGÉSIMA SEPTIMA.- DEROGADA

SEXAGÉSIMA OCTAVA.- DEROGADA

SEXAGÉSIMA NOVENA.- DEROGADA.

SEPTUAGÉSIMA.- 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 2015**, Independientemente de la fecha de su depósito, en el entendido que la próxima Revisión será Salarial el día **1° de Enero de 2016**, de conformidad al Artículo 399-BIS de la Ley Federal del Trabajo, y posteriormente corresponderá la Revisión integral el día **1° de Enero de 2017**, de conformidad al Artículo 399 de la Ley antes mencionada, y así sucesivamente.

Por motivo de la revisión Colectiva del presente contrato, el incremento directo al salario es del 3.0% y el 1.05% en prestaciones otorgadas, esto retroactivo al día **1° de Enero de 2015**. Mismo que quedará como se presenta en el tabulador de sueldo siguiente:



N°	CATEGORÍA	2015

[Handwritten signature]

1	AUXILIAR DE INTENDENCIA	7,406.17
2	CAMILLERO	7,406.17
3	LAVANDERO COSTURERO	7,406.17
4	SUPERVISOR DE INTENDENCIA Y ROPERÍA	8,284.34
5	VIGILANTE	8,284.34
6	OFICIAL DE MANTENIMIENTO "B"	8,535.39
7	CHOFER	9,079.13
8	OFICIAL DE MANTENIMIENTO "A"	9,337.29
9	SECRETARIA DE SUBDIRECCIÓN "B"	9,569.35
10	ANALISTA ADMINISTRATIVO	9,649.73
11	ANALISTA ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO	9,941.23
12	CONTROL OPERATIVO	9,941.23
13	CAJERA	10,088.95
14	SECRETARIA DE SUBDIRECCIÓN "A"	10,326.34
15	ENFERMERA AUXILIAR	10,360.73
16	AUXILIAR DE ALMACÉN	10,407.48
17	AUXILIAR DE FARMACIA	10,407.48
18	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	10,407.48
19	ORIENTACIÓN Y SEGURIDAD	10,407.48
20	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	10,407.48
21	TÉCNICO EN AUTOPSIAS	10,450.11
22	TÉCNICO HISTOTECNÓLOGO	10,450.11
23	TÉCNICO RADIOLOGO	10,511.63
24	TÉCNICO LABORATORISTA	11,065.49
25	SECRETARIA EJECUTIVA	11,147.34
26	SUPERVISOR DE ARCHIVO	11,293.50
27	INHALOTERAPEUTA	11,896.80



A large vertical column of handwritten signatures in blue ink is present on the right side of the page. The signatures vary in style and length, some appearing to be initials or full names.

A handwritten signature in blue ink is located at the bottom center of the page, below the official seal.

28	ENFERMERA GENERAL	12,135.40
29	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	12,135.48
30	TRABAJADORA SOCIAL	12,229.37
31	ENFERMERA ESPECIALISTA	13,574.46
32	ENCARGADO DE FARMACIA	14,201.69
33	PROCESOS Y REDES	14,201.69
34	PROYECTOS Y SISTEMAS	14,201.69
35	NUTRIÓLOGO	15,655.01
36	BIÓLOGO	16,048.76
37	QUÍMICO	16,048.78
38	ENFERMERA JEFE DE PISO	18,659.48
39	PSICÓLOGA	18,957.97
40	TERAPIA DEL LENGUAJE	18,957.97
41	SUPERVISORA DE ENFERMERÍA	20,110.58
42	MÉDICO ESPECIALISTA	24,384.33
43	MÉDICO SUBESPECIALISTA	26,164.72
44	COORDINADOR DE ANESTESIA	26,172.00

SEPTUAGÉSIMA PRIMERA.- se conceden tres pases de salida, sin descuento hasta por una hora de manera mensual por cada trabajador.

SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA.- El hospital se compromete a que una vez firmado el contrato colectivo de trabajo, se entregue al sindicato en formato electrónico y a cada uno de los trabajadores por la misma vía.

SEPTUAGÉSIMA TERCERA.- Los trabajadores tendrán derecho a un apoyo anual para contribuciones de fin de año, que se entregará en el mes de diciembre y se pagara en dos partes, el 50% en la primera quincena de diciembre y el otro 50% a más tardar el 31 de diciembre.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several others along the right margin.

Handwritten signature in blue ink at the bottom left of the page.