



**ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO
HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA**

**SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES
DEL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA**

2190123-25659122



Cancelado.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Junta Local de Conciliación y Arbitraje
Folio: 00001464
27/05/2014 11:34
Expediente: 1462/2014/



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO



Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Junta Local de Conciliación y Arbitraje
Folio: 00027402
29/05/2014 13:03
NOTA: ANEXA DOS COPIAS DEL ESCRITO

“POR EL MEJORAMIENTO INTEGRAL DEL TRABAJADOR”



2184826-2566365

Guadalajara, Jalisco mayo 2014.



ÍNDICE

	Pág.
CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES	2
CAPÍTULO II.- DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN Y DESIGNACIÓN	5
CAPÍTULO III.- DE LOS NOMBRAMIENTOS	6
CAPÍTULO IV.- DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO	8
CAPÍTULO V.- DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO	9
CAPÍTULO VI.- DE LOS SALARIOS	12
CAPÍTULO VII.- DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO	14
SECCIÓN PRIMERA: GENERALIDADES	14
SECCIÓN SEGUNDA: DEL PERSONAL DEL GRUPO AFÍN ADMINISTRATIVO	15
SECCIÓN TERCERA: DEL PERSONAL DEL ÁREA MÉDICA	17
SECCIÓN CUARTA: DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO	20
CAPÍTULO VIII.- DE LA ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO	21
CAPÍTULO IX.- DE LA INTENSIDAD, CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO	24
CAPÍTULO X.- DE LA CAPACITACIÓN Y ESCALAFÓN	25
SECCIÓN PRIMERA: DE LA SUPERACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA	25
SECCIÓN SEGUNDA: DE LAS BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES	27
SECCIÓN TERCERA: DEL ESCALAFÓN DEL ÁREA ADMINISTRATIVA Y DE LAS RAMAS PARAMÉDICA Y AFÍN	27
SECCIÓN CUARTA: DEL ESCALAFÓN DE LA RAMA MÉDICA	28
CAPÍTULO XI.- DE LAS OBLIGACIONES DEL ORGANISMO	29
CAPÍTULO XII.- DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES	32
CAPÍTULO XIII.- DE LOS DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y SUPLENCIAS	36
CAPÍTULO XIV.- DE LOS INGRESOS, REINGRESOS, CAMBIOS Y PERMUTAS	43
CAPÍTULO XV.- DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y MEDIDAS PARA PREVENIRLOS	45
CAPÍTULO XVI.- DE LOS PREMIOS, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS	48
CAPÍTULO XVII.- DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS	52
ANEXO N° 1	54
TRANSITORIOS	55



CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1

De conformidad con lo dispuesto por los Artículos 89 y 90 Capítulo II del Título Cuarto de la Ley para Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, y además con fundamento en la Cláusula Tercera del Acuerdo de Concertación en Materia Laboral celebrado entre el Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Jalisco y el Sindicato Único de Trabajadores del Hospital Civil de Guadalajara, de fecha 07 de Marzo de 1997, el presente documento fija las Condiciones Generales de Trabajo del Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara y es de observancia obligatoria para los Trabajadores de base del mismo y sus servidores públicos con funciones de dirección. Su aplicación corresponde al Organismo, con intervención del Sindicato Único de Trabajadores del Hospital Civil de Guadalajara, en los casos que así lo establece este instrumento.

En un clima de justicia y equidad, acorde con la intención manifiesta del Ejecutivo Federal y de conformidad con estas Condiciones tienen por objeto incrementar la productividad de los Trabajadores del Organismo, de conformidad con la normatividad que se establece al respecto.

Se reconoce al Sindicato Único de Trabajadores del Hospital Civil de Guadalajara, como el representante legal, legítimo y único de los derechos laborales de los trabajadores de base que prestan sus servicios al Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara.

Para los efectos de este Artículo, son Trabajadores de base del Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara, los no comprendidos en el Artículo 4° del Capítulo I, Título Primero de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios y que prestan servicios en el Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara

ARTÍCULO 2

En el curso del presente instrumento se denominará:

- A. El Organismo, al Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara;
- B. El Titular, al C. Director General del Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara;
- C. El Sindicato, al Sindicato Único de Trabajadores del Hospital Civil de Guadalajara;
- D. La Ley Federal, a la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado.
- E. La Ley, a la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios;
- F. Los Trabajadores, a los Trabajadores de base del Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara;
- G. La Comisión de Escalafón, a la Comisión Mixta de Escalafón del Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara;
- H. La Comisión de Seguridad e Higiene, a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara;
- I. La Comisión de Capacitación, a la Comisión Mixta de Capacitación del Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara;
- J. La Comisión de Becas, a la Comisión Mixta de Becas del Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara;
- K. La Comisión de Bolsa de Trabajo, a la Comisión Mixta de Bolsa de Trabajo del Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara;
- L. Los Manuales Internos, a los Manuales Internos de Operación en las unidades hospitalarias del Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara;
- M. Puesto, a la unidad laboral impersonal constituida por el conjunto de tareas, atribuciones, responsabilidades y requisitos de ocupación;
- N. Plaza, al número de veces en que se repite un puesto;



DIRECCIÓN GENERAL



S.U.T.H.C.G.

- O. Condiciones, a las presentes Condiciones Generales de Trabajo del Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara;
 - P. Salario Mínimo, al Salario Mínimo General que rija en el Distrito Federal;
- Los demás ordenamientos y conceptos serán mencionados por su propio nombre.

ARTÍCULO 3

El Sindicato, por conducto de su Comité Ejecutivo tendrá la representación de los Trabajadores de base del Organismo que se encuentren afiliados al mismo. Se entenderá por Representación del Sindicato, la que acredite su personalidad con el registro correspondiente ante el Tribunal.

ARTÍCULO 4

El Organismo tratará los asuntos de naturaleza colectiva e individual de los Trabajadores de base, exclusivamente con la representación del Sindicato.

ARTÍCULO 5

La intervención sindical a que se refieren estas Condiciones consistirá en la defensa que el Sindicato haga de sus agremiados por conducto de sus representantes, quienes podrán aportar elementos que se tomen en cuenta para proceder a resolver cada caso, con justicia y equidad dentro de los lineamientos de la Ley, de estas Condiciones y demás disposiciones legales aplicables. Lo anterior sin perjuicio del derecho de los Trabajadores para intervenir directamente.

ARTÍCULO 6

Las disposiciones del Organismo que se dicten con posterioridad a que el Sindicato haya ejercido la intervención a que se refiere el Artículo anterior, podrán ser impugnadas por el trabajador de que se trate o por el propio Sindicato, a solicitud de aquél, dentro del término de quince días hábiles a partir del momento en que el trabajador o el Sindicato indistintamente, haya sido notificado de la disposición que considere lesiva.

Al escrito de impugnación deberán adjuntarse las pruebas que se juzguen pertinentes. El Organismo podrá allegarse de cuantos elementos de prueba estimen necesario y en un término no mayor de quince días hábiles deberá comunicar por escrito al inconforme y al Sindicato, si se confirma, modifica o revoca la disposición impugnada.

La impugnación será improcedente en contra de disposiciones que se dicten con fundamento en los Artículos 21, 22 fracciones I y V y en su antepenúltimo párrafo de la Ley, así como en los demás casos a juicio del Organismo en que por la naturaleza de la disposición impugnada corresponda al Tribunal decidir sobre su legalidad, quedando expedita la vía del trabajador inconforme para que ejercite sus acciones ante el mismo.

No será aplicable la disposición impugnada, hasta en tanto que ésta sea resuelta conforme al segundo párrafo de este artículo.



ARTÍCULO 7

La relación jurídica de trabajo entre el Titular del Organismo y los Trabajadores de base al servicio del Organismo se rige por los siguientes Ordenamientos:

- I. Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- II. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional;
- III. Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios;
- IV. Las presentes Condiciones.

En lo no previsto por los Ordenamientos mencionados, se aplicarán supletoriamente: Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

ARTÍCULO 8

El Organismo con la intervención del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores, expedirá los Manuales Internos para sus Centros de Trabajo que por la particularidad de los servicios que prestan, así lo requieran. En dichos Manuales se comprenderán lineamientos que tiendan a elevar el índice de calidad y productividad en la prestación de los servicios.



CAPÍTULO II DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN Y DESIGNACIÓN

ARTÍCULO 9

Son requisitos de admisión:

- I. Ser mayor de 16 años; con las disposiciones y limitaciones que establece la ley de la materia;
- II. Presentar solicitud en la forma oficial que al efecto se determine;
- III. Ser de Nacionalidad Mexicana, salvo el caso previsto en el Artículo 9° de la Ley;
- IV. Los mayores de 18 años, deberán acreditar que han cumplido o que están cumpliendo con el Servicio Militar Nacional;
- V. Constancia de no sanción administrativa expedida por la Contraloría General del Estado;
- VI. Tener la escolaridad, los conocimientos y cubrir los requisitos específicos que señalan los Catálogos Institucionales de puestos de conformidad al profesiograma correspondiente;
- VII. No haber sido separado de un empleo, cargo o comisión oficial por alguno de los motivos previstos en las fracciones I y V del Artículo 46 de la Ley, con excepción de la renuncia, a no ser que por el tiempo transcurrido que no será menor de un año a partir de la causa de separación, el Titular estime que son de aceptarse sus servicios;
- VIII. Poseer buena salud y no tener impedimento físico o mental para el trabajo, lo que se comprobará con los exámenes en la forma que prevenga este Ordenamiento; No será considerado como impedimento para el ingreso, el embarazo;
- IX. Manifestar bajo protesta de decir verdad si se encuentra desempeñando otro puesto en alguna otra Dependencia o Entidad y en su caso exhibir la compatibilidad de empleo correspondiente;
- X. Además de los anteriores requisitos, los aspirantes deberán sustentar y aprobar los exámenes que a juicio del Organismo se estimen necesarios para el desempeño del puesto.

En los casos de aspirantes propuestos por el Sindicato, se informará a petición de éste, quien revisará en su caso sobre el resultado de los exámenes y su contenido, a efecto de solicitar a la autoridad la rectificación si existiera.

ARTÍCULO 10

Los profesionales, además de los requisitos generales, deberán presentar el título expedido por alguna Institución educativa legalmente autorizada y cédula de ejercicio profesional expedida por la Dependencia competente.

ARTÍCULO 11

Cuando un aspirante hubiere cumplido con los requisitos y se le haya designado para ocupar el puesto correspondiente, firmará su nombramiento y acreditará estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes contar con la Clave Única de Registro de Población así como haber recibido el Curso de Inducción Institucional al Puesto.

ARTÍCULO 12

Para ser designado trabajador del Organismo, se requiere:

- I. Tener conferido el nombramiento;
- II. Rendir la protesta de Ley;
- III. Otorgar caución, en su caso; y
- IV. Tomar posesión del cargo;

ARTÍCULO 13

Los extranjeros, independientemente de satisfacer los requisitos anteriores, deberán acreditar su correcta calidad migratoria y que se encuentran autorizados por la Secretaría de Gobernación para el desempeño de



actividades remuneradas. Los profesionales deberán comprobar que cuentan con la autorización de la Dependencia competente, en los casos en que corresponda, para ejercer la profesión de que se trate.

CAPÍTULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS

ARTÍCULO 14

Nombramiento es el acto en virtud del cual se formaliza la relación jurídico laboral entre el Titular y el trabajador y por el que se obligan al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el mismo, en la Ley, en las presentes Condiciones y las que sean conforme al uso y a la buena fe.

ARTÍCULO 15

El Titular del Organismo, o en su caso el servidor público facultado para ello, expedirá los nombramientos, a los trabajadores, por los cuales los Trabajadores prestarán sus servicios, debiendo entregar copia de este documento al trabajador en el acto de toma de posesión del puesto.

ARTÍCULO 16

Los nombramientos deberán contener los datos que señala el Artículo 17 de la Ley, además del horario, debiéndose refrendar después del sexto mes con nombramiento definitivo, en caso de vacantes definitivas, siempre que no haya nota desfavorable en su expediente.

Cuando se trate de Trabajadores que deban prestar sus servicios indistintamente en las diferentes Unidades Hospitalarias, así se expresará en el nombramiento correspondiente.

ARTÍCULO 17

Los nombramientos serán definitivos o temporales y su expedición se hará conforme a los movimientos escalafonarios que procedan, se entenderán por:

- I. Definitivos, aquellos que se expidan para cubrir puestos permanentes;
- II. Temporales, los que se otorguen con efectos eventuales y que pueden ser:
 - A) Provisional, Interinos, para ocupar puestos vacantes hasta por seis meses;
 - B) Por tiempo fijo; aquellos que dejan de tener efectos en la fecha que se determina en el mismo, y;
 - C) Por obra determinada, aquellos cuyos efectos cesan al concluir la obra que motivo su expedición.

Los nombramientos a que se refieren los incisos B) y C) no generan derechos escalafonarios. No así el inciso A) que genera sólo el derecho de preferencia. Debiendo existir el dictamen previo de la Comisión de Escalafón.

ARTÍCULO 18

Cuando llegaren a figurar en contrato de personal eventual, trabajadores que laboren en funciones permanentes, el Organismo y el Sindicato se pondrán de acuerdo para su regularización.

ARTÍCULO 19

En caso de vacantes "temporales" provisionales y para ocupar plaza de base con nombramiento definitivo, los Trabajadores deberán ser nombrados a propuesta de la Comisión Mixta de Bolsa de Trabajo, y por dictamen de la Comisión Mixta de Escalafón respectivamente, en la proporción y términos que señala el Artículo 62 de la Ley Federal.



ARTÍCULO 20

El Titular, o la persona facultada para ello nombrará libremente a quienes deban ocupar vacantes interinas, por tiempo fijo y por obra determinada, con la intervención del Sindicato para que sea tomada en cuenta su opinión.

Para el caso de que las vacantes interinas, que por el transcurso del tiempo u otras circunstancias, se transformen en vacantes provisionales o definitivas, se someterán a la consideración de la Comisión de Escalafón para efectos del Artículo 64 de la Ley Federal.

ARTÍCULO 21

Los trabajadores que presten satisfactoriamente servicios por obra determinada o por tiempo fijo, por seis meses un día y más de una vez, gozarán de la preferencia establecida en la fracción I del Artículo 43 de la Ley Federal.

ARTÍCULO 22

Todo nombramiento que se expida quedará sin efecto si el trabajador no se presenta a tomar posesión del empleo conferido dentro de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha en que le sea comunicada su designación. Este plazo podrá ser ampliado, a juicio de la autoridad competente o a petición del Sindicato, cuando circunstancias especiales así lo ameriten y que sean plenamente justificadas.

ARTÍCULO 23

Queda prohibido utilizar los servicios de personas que carezcan de nombramiento. Aquéllos que violen estas disposiciones, se harán acreedores a las sanciones correspondientes, sin perjuicio de las denuncias que se formulen en su contra.

ARTÍCULO 24

El Organismo podrá remover a todo trabajador de nuevo ingreso antes de que cumpla seis meses de servicios, cumpliendo, los supuestos del Artículo 7° de la Ley.

ARTÍCULO 25

Ningún trabajador podrá empezar a prestar servicios si previamente no se ha expedido el nombramiento correspondiente. Los nuevos ingresos y las promociones deberán operar invariablemente los días primero o dieciséis de cada mes.



CAPÍTULO IV DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 26

Son causas de suspensión temporal:

- I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él, debiendo existir dictamen emitido por el Médico de Empleados del Organismo;
- II. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridades judiciales o administrativas, a menos que, tratándose de arresto, el Tribunal resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador.

En el caso que el trabajador sea objeto de una detención o arresto mayor de tres días, deberá comunicarlo por los medios posibles a su alcance al Organismo, dentro de los diez días hábiles siguientes de que sea privado de su libertad, a efecto de que las faltas de asistencias que se generen, no se tengan como constitutivas de abandono de empleo.

La unidad hospitalaria en su caso, evaluará las causas que imposibilitaron al trabajador para reportar su situación y de considerarlo procedente hará la reconsideración correspondiente. Para efecto de lo anterior, la unidad hospitalaria responsable deberá corroborar si al trabajador se le dictó auto de formal prisión hasta su sentencia definitiva, con objeto de operar la suspensión provisional. En caso de que obtenga una sentencia absolutoria, el trabajador dispondrá de tres días hábiles, contados a partir de que obtenga su libertad, para proceder a su reincorporación a su centro de trabajo; en ningún caso se afectará el salario del trabajador, a menos que quede demostrada fehacientemente su responsabilidad en los términos del Artículo 28 de estas mismas Condiciones. De lo anterior se mantendrá comunicación constante sobre los avances de cada caso con el Sindicato.

- III. Los Trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días naturales mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese; esta fracción no procederá si el trabajador no ostenta los códigos correspondientes, aplicándose la Ley y los ordenamientos jurídicos que en su caso procedan, y
- IV. Los casos a que se refiere el penúltimo párrafo del Artículo 46 de la Ley Federal, si con ello está de acuerdo el Sindicato, cuando se demande ante el Tribunal, la autorización de cese de los efectos del nombramiento.

La suspensión de los efectos del nombramiento se produce a partir de la fecha en que el trabajador deja de concurrir a sus labores, de conformidad con el Artículo 22 de la Ley, lo cual se notificará al Sindicato.

ARTÍCULO 27

En los casos de suspensión temporal, el nombramiento del trabajador no surtirá efectos mientras subsistan las causas a que se refiere el Artículo anterior.

ARTÍCULO 28

Para los efectos a que se refiere el último párrafo del Artículo 22 de la Ley, el manejador de fondos, valores o bienes, los entregará al sustituto que se designe o a las autoridades que practiquen las investigaciones. El propio trabajador queda obligado a concurrir normalmente a su jornada de trabajo para hacer las aclaraciones o explicaciones que exija la investigación, para lo cual su superior jerárquico le dará todas las facilidades para aclarar los hechos sin que se le prive de la percepción de su salario. Si transcurrido el término de sesenta días naturales no se hace denuncia de los hechos presuntamente irregulares que se atribuyan al trabajador, éste reanudará sus funciones.



CAPÍTULO V DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 29

Son causas de terminación de los efectos de un nombramiento, sin perjuicio de lo que dispone la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y el Código Penal para el Distrito Federal, las que se señalan en el Artículo 22 de la Ley y en estas Condiciones.

ARTÍCULO 30

Cuando un trabajador presente su renuncia, la Unidad Hospitalaria bajo su estricta responsabilidad, cotejará la firma que calce el documento con otras indubitables del trabajador que obren en su expediente; en caso de duda, se requerirá la ratificación de la firma de la renuncia y si el trabajador no se presenta dentro de un plazo de cuatro días hábiles, causará baja, informando de lo anterior, al Sindicato.

ARTÍCULO 31

Para la debida interpretación de la fracción I del Artículo 46 de la Ley Federal, se entenderá por abandono de empleo:

- I. El hecho de que un trabajador falte al desempeño de sus labores por más de cuatro días consecutivos, sin aviso ni causa justificada;
- II. El hecho de que un trabajador, sin permiso ni causa justificada acumule más de tres faltas aún cuando no sean consecutivas, dentro del término de treinta días naturales;
- III. La inasistencia de un trabajador desde el primer día tratándose de manejadores de fondos, valores o bienes del Organismo siempre que la ausencia haya sido motivada por haber lesionado o causado un detrimento en los bienes encomendados a su cuidado y;
- IV. Cuando el trabajador no reanude la asistencia a sus labores, sin aviso ni causa justificada, dentro de los cuatro días hábiles siguientes al término de un período de vacaciones, de una licencia legalmente autorizada, de una incapacidad expedida por el Servicio Médico de Empleados o de la conclusión de suspensión de los efectos del nombramiento.

ARTÍCULO 32

Para el personal a que se refieren las fracciones III y IV del Artículo 62 de estas Condiciones, las faltas se computarán, a razón de dos días por cada jornada que deje de laborar.

ARTÍCULO 33

Se entiende por abandono de labores técnicas, el retiro injustificado o sin autorización de un trabajador o la omisión en el desempeño de sus labores, dentro del horario de las mismas, cualquiera que sea el tiempo, si su ausencia u omisión pone en peligro la salud o la vida de personas, los bienes a su cargo o bien que cause la suspensión o deficiencia de un servicio, debiendo comprobarse fehacientemente estos supuestos.

ARTÍCULO 34

Son labores técnicas las asignadas a aquellos Trabajadores que ostenten título profesional o diploma de técnico o auxiliar; así como aquellos que sean peritos en una ciencia, arte, oficio o industria, cuyo desempeño no puedan efectuar trabajadores que no tengan los conocimientos, la habilidad o experiencia necesarios.

ARTÍCULO 35

La repetida inasistencia a labores técnicas se configura cuando el trabajador deja de presentarse al desempeño de las mismas por más de cuatro días hábiles, aún no consecutivos, sin permiso o causa justificada, dentro de un periodo de treinta días naturales.



ARTÍCULO 36

Se considerarán provisionales los nombramientos de los trabajadores que ocupen plazas vacantes originadas por el cese de un trabajador, mientras se encuentre sujeto a procedimiento judicial, o bien hasta en tanto prescriban las acciones correspondientes.

ARTÍCULO 37

Para dictar la baja de un trabajador por incapacidad permanente, física o mental, será necesario que el Servicio Médico de Empleados emita el o los dictámenes médicos que la comprueben; lo que se hará del conocimiento de la Comisión de Escalafón correspondiente de la unidad de adscripción que tuviere el trabajador.

ARTÍCULO 38

Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del Artículo 22 de la Ley, el Titular del Organismo o el Coordinador Administrativo o su equivalente de la Unidad Hospitalaria correspondiente, procederá a levantar el Acta administrativa con intervención del trabajador y un representante del Sindicato, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y descargo que se propongan. El acta se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiéndose entregar en ese mismo acto una copia al trabajador y otra al representante sindical, quienes acusarán el recibo correspondiente.

Para los efectos del párrafo anterior, los citatorios correspondientes deberán girarse cuando menos con veinticuatro horas de anticipación al trabajador y al representante sindical respectivo. En estos citatorios se precisará objeto, fecha, hora, y lugar determinados para la celebración de la diligencia, misma que deberá efectuarse en el área de trabajo y dentro del horario del trabajador afectado.

ARTÍCULO 39

La diligencia se iniciará asentándose en el Acta los datos propios de ella, tales como el motivo del levantamiento del acta, lugar, fecha y hora; nombre y puesto del trabajador y oportunamente, cuando rinda su declaración, sus generales; las declaraciones de los testigos de cargo y descargo que se propongan, las del interesado y del representante Sindical y, nombre y domicilio de los testigos de asistencia, haciéndose mención de los citatorios enviados al trabajador y al Sindicato a que se refiere el Artículo anterior.

Deberá hacerse una relación pormenorizada de los datos y demás pruebas que existan con relación a los hechos atribuibles al trabajador, así como las manifestaciones que con respecto al contenido del acta, expongan el interesado y el Sindicato en su caso.

Las declaraciones de quienes intervengan en el acta serán expresadas con plena libertad y asentadas con la mayor fidelidad posible. Los participantes en esta diligencia, si así lo desean, tendrán derecho de dictar sus propias declaraciones, las que deberán asentarse en el acta textualmente teniendo derecho, igualmente, a que le sean leídas antes de proceder a firmar el acta, para que en su caso, se hagan las rectificaciones correspondientes.

ARTÍCULO 40

La inasistencia del trabajador o del representante Sindical, debidamente notificados, no suspende ni invalida la diligencia. En su caso, deberá hacerse constar en ella tal circunstancia, agregándose los acuses de recibo correspondientes del citatorio que le fue entregado o de las constancias de notificación. En el supuesto de que el trabajador no se presente a la actuación y acredite la causa que motivo su inasistencia, deberá ser citado nuevamente.

ARTÍCULO 41

En caso de fallecimiento de un trabajador, en el centro de trabajo donde venía laborando se levantará acta circunstanciada ante la presencia del Jefe del Servicio o la persona que designe el Titular, de un Representante del Sindicato, de un familiar debidamente identificado del occiso, así como de dos testigos de asistencia. En dicha acta se hará constar el acto de apertura del mobiliario que hubiere estado a cargo del extinto, debiéndose formular una relación pormenorizada de los documentos y objetos que se



, DIRECCIÓN GENERAL

S.U.T.H.C.G.

encuentren, separando lo que corresponda al Organismo de los efectos personales del occiso. Respecto a los primeros, quedarán en poder del jefe que interviene en la diligencia y en cuanto a los segundos, serán entregados al familiar interviniente. Ambos acusarán el recibo que corresponda. El acta será firmada por quienes en ella intervengan.

[Firma manuscrita]



CAPÍTULO VI DE LOS SALARIOS

ARTÍCULO 42

El sueldo o salario constituye la retribución total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones establecidas.

ARTÍCULO 43

Los salarios de los trabajadores serán los que conforme a la Ley, se asignen para cada puesto en los tabuladores respectivos. Los incrementos salariales que en su oportunidad se vayan autorizando a los trabajadores de la Secretaría de Salud Federal, se entenderán como otorgados a los trabajadores del Organismo.

ARTÍCULO 44

• El pago de los salarios se efectuará en los términos del Artículo 47 de la Ley, en días laborables. Opcionalmente, el trabajador podrá solicitar su pago a través de tarjeta de acceso a cajeros automáticos.

ARTÍCULO 45

El Organismo cubrirá los salarios devengados por los trabajadores, los días quince y último de cada mes, o la víspera si no fueran laborables esas fechas.

ARTÍCULO 46

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

ARTÍCULO 47

Los Trabajadores tendrán derecho a percibir el cincuenta por ciento sobre el sueldo bruto correspondiente a los días en que disfruten de vacaciones.

Cuando por necesidades del servicio se laboren los domingos, los Trabajadores que así lo hagan recibirán un pago adicional del veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo bruto de los días ordinarios de trabajo.

ARTÍCULO 48

Los Trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que equivaldrá a 40 (cuarenta) días de sueldo libre de descuento, o la parte proporcional que corresponda, de conformidad con los días laborados.

ARTÍCULO 49

Por cada cinco años de servicios efectivos prestados, hasta llegar a veinticinco, los Trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los presupuestos de egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima.

ARTÍCULO 50

Cada unidad hospitalaria deberá tener un pagador habilitado, para que recoja de la Subdirección General Administrativa del Organismo, las nóminas y cheques de los salarios de los Trabajadores para su entrega a los mismos; para los trabajadores que hayan solicitado su pago por medio electrónico, el pagador habilitado entregará el comprobante de los salarios devengados contra firma en la nómina correspondiente.

ARTÍCULO 51



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

ARTÍCULO 52

Las retenciones, descuentos o deducciones al salario, se limitarán exclusivamente a los casos señalados en el Artículo 49 de la Ley.

Las retenciones, descuentos o deducciones por concepto de faltas o retardos, antes de proceder la autoridad competente, deberá informar oportunamente al Trabajador para que aporte la justificación correspondiente, si existe.

En caso de proceder tales descuentos, deberán aplicarse en un plazo máximo de cuatro quincenas, a partir de su origen; pasado ese tiempo, prescribirá el derecho del Organismo, para efectuar dicho descuento.

ARTÍCULO 53

En cuanto a la prelación en el cobro y a la aplicación de retenciones a que se refiere el Artículo anterior, se observarán las reglas establecidas en las Leyes aplicables y sus disposiciones reglamentarias.

ARTÍCULO 54

El Organismo retendrá y cancelará los cheques emitidos a nombre del trabajador, con fecha posterior a su baja por separación, abandono de empleo, renuncia o defunción y cuando se expidan por concepto de salarios no devengados.

ARTÍCULO 55

En el caso de pago hecho con exceso que se incluya en nómina, por imposibilidad administrativa de hacer corrección inmediata, el trabajador cobrará su salario y depositará el resto del pago hecho con exceso por cheque de caja a favor del Organismo descontando el costo de la comisión por la expedición del cheque de caja.

ARTÍCULO 56

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

ARTÍCULO 57

Los Trabajadores percibirán por concepto de Previsión Social Múltiple y ayuda de despensa la misma cantidad que los trabajadores de la Secretaría de Salud.

ARTÍCULO 58

Los Trabajadores de las ramas médica y paramédica percibirán por concepto de asignación bruta y ayuda para gastos de actualización bruta en los casos específicos que señale el tabulador oficial de la Secretaría de Salud.

ARTÍCULO 59

A los Trabajadores que tengan derecho a recibir una cuota quincenal por concepto de crédito al salario, ésta será de acuerdo a los tabuladores emitidos por la Ley Federal del Impuesto sobre la Renta



**CAPÍTULO VII
DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO
SECCIÓN PRIMERA
GENERALIDADES**

ARTÍCULO 60

Jornada de trabajo es el número de horas que el trabajador está obligado a permanecer a disposición del Organismo de acuerdo con la Ley, estas Condiciones, su nombramiento y las necesidades del servicio, de acuerdo a lo establecido en el Artículo siguiente.

Horario de trabajo es el tiempo comprendido de una hora a otra determinada, durante el cual el trabajador, en forma continua o discontinua, desarrolla sus funciones en algunas de las jornadas de trabajo establecidas en las presentes Condiciones.

La permanencia y disposición del trabajador, tiene por objeto la productividad para que las funciones que desempeñe sean más eficientes y eficaces.

ARTÍCULO 61

La jornada normal de trabajo es diurna y por la naturaleza propia del servicio público que se presta en forma ininterrumpida; existen también como jornadas de trabajo: la mixta y la especial, de conformidad con las necesidades de cada una de las unidades hospitalarias del Organismo.

ARTÍCULO 62

Las jornadas de trabajo se establecen en los siguientes términos:

- I. La jornada diurna, para el Área Médica, tiene una duración máxima de ocho horas. Para el grupo Afín Administrativo la jornada normal será de siete horas;
- II. La jornada mixta tiene una duración de siete horas y media para el área médica. Para el grupo Afín Administrativo la jornada normal será de siete horas.
- III. La jornada especial nocturna tiene una duración de doce horas en forma alterna con periodo de descanso de 36 horas.
- IV. La jornada especial acumulada tiene una duración de doce horas los días sábados, domingos y festivos.

Cuando la jornada especial nocturna inicie o concluya en día de descanso obligatorio de acuerdo al calendario oficial, se retribuirá al trabajador que lo labore además de su salario, con el 100% más de las horas trabajadas en el día de descanso, obligatorio de que se trate.

ARTÍCULO 63

El horario de trabajo se desarrolla por regla general en forma continua y, por la naturaleza propia del servicio público que se presta ininterrumpidamente, por excepción existe un horario discontinuo.



ARTÍCULO 64

Los horarios de trabajo del personal del área médica se fijan en los siguientes términos:

- A) Continuo, de las seis a las catorce; de las siete a las quince; de las ocho a las dieciséis; de las trece a las veinte treinta; de las catorce a las veintiuna treinta horas; y,
- B) Continuo especial, de las ocho a las veinte horas, o de las veinte horas de un día a las ocho horas del día siguiente.

ARTÍCULO 65

Las jornadas y horarios de trabajo que se fijan en estas Condiciones y que adopten las Unidades Hospitalarias del Organismo, serán enviados mediante oficio a la Coordinación General de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 66

En los Manuales Internos que se elaboren con la intervención del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores en las unidades hospitalarias del Organismo, se establecerán o adecuarán las jornadas y horarios a que se refiere este Capítulo, de acuerdo con la particularidad de los servicios de salud que se prestan y las necesidades específicas del centro de trabajo.

SECCIÓN SEGUNDA DEL PERSONAL DEL GRUPO AFÍN ADMINISTRATIVO

ARTÍCULO 67

El Grupo Afín Administrativo, comprende a Trabajadores de los grupos: Administrativo, Comunicación, Educación, Servicios y Técnico que a su vez se clasifican en sus propias ramas y cuyos puestos se contienen en los Catálogos correspondientes.

ARTÍCULO 68

El Grupo Administrativo, está conformado por el personal que realiza funciones ocupacionales asignadas a la organización, canalización, elaboración y resguardo de documentos y bienes oficiales, comprendiendo las ramas siguientes:

- A) Rama Administrativa, comprende al personal que cumple la función de la planeación, organización, supervisión, control y gestión de documentos del área en la que se encuentra adscrito; así como la recepción, control, resguardo y despacho de artículos y materiales;
- B) Rama Promotoría y Relaciones Públicas; comprenden al personal que atiende, orienta e informa y canaliza a los usuarios, respecto de los servicios de salud que presta el Organismo, y;
- C) Rama Secretarial, comprende al personal que realiza funciones de transcripción mecanográfica de documentos médicos y administrativos, así como dictados y demás actividades inherentes, atiende llamadas telefónicas, y archiva documentos relacionados con su centro de trabajo, así como dictados y demás actividades inherentes.

ARTÍCULO 69

El Grupo Comunicaciones, está conformado por el personal que realiza funciones ocupacionales especializadas, asignadas a la recopilación, difusión y promoción publicitaria de las acciones del Organismo, así como la transmisión de mensajes y noticias; comprendiendo las siguientes ramas:

- A) Rama de Prensa y Publicidad, comprende al personal que cumple funciones de recopilación de información, redacción de artículos, crónicas y comentarios publicitarios, relacionados con actividades del Organismo.



ARTÍCULO 70

El Grupo Educación, está conformado por el personal que realiza funciones ocupacionales asignadas a la capacitación, adiestramiento, elaboración e impartición de programas de estudio, así como a la preparación de material didáctico; comprendiendo las siguientes ramas:

- A) Rama de Reclutamiento y Selección: comprende al personal que cumple funciones de búsqueda y evaluación del recurso humano mejor calificado para incorporarlo al Organismo;
- B) Rama de Capacitación, comprende al personal que cumple funciones de elaboración de programas de estudio, preparación de material didáctico, impartición de cursos de adiestramiento y capacitación;
- C) Rama de Enseñanza: comprende el personal que cumple funciones de elaboración, aplicación y evaluación de programas de estudio y preparación de material didáctico;
- D) Rama de investigación: comprende al personal que cumple funciones de docencia e investigación.

ARTÍCULO 71

El Grupo Servicios, está conformado por el personal que realiza funciones ocupacionales en las que se cubren labores de mantenimiento y reparación de bienes muebles e inmuebles, así como el dotar de artículos y medios para el ejercicio de actividades de otro grupo de especialidad; comprende las ramas siguientes:

- A) Rama de Servicios y Mantenimiento, comprende al personal asignado a la supervisión, coordinación y ejecución de actividades de limpieza de bienes muebles e inmuebles, así como la conservación y reparación de maquinaria, instalaciones, equipos y enseres de un centro de trabajo en específico;
- B) Rama de Transportes, comprende al personal que cumple funciones de operación de vehículos automotores de carga y/o pasajeros, del Organismo;
- C) Rama de Calderas, comprende al personal que cumple funciones de instalación, mantenimiento y reparación de equipo hidráulico, automático y de emergencia en calderas;
- D) Rama de Imprenta y Fotocopiado, comprende al personal que realiza funciones de coordinación, supervisión y operación de las máquinas impresoras y de fotocopiado;
- E) Rama de mantenimiento mecánico, comprende al personal que realiza funciones de conservación y reparación de vehículos automotores, y;
- F) Rama de Mantenimiento en Comunicaciones, comprende al personal que tiene funciones de instalación, de reparación y conservación de equipos electrónicos de comunicación.

ARTÍCULO 72

El Grupo Técnico, está conformado por el personal que realiza funciones ocupacionales especializadas en la formulación, aplicación y análisis de procedimientos operativos; así como de sistemas automatizados de información y de proyectos o planes mediante la asesoría técnica respectiva comprendiendo las ramas siguientes:

- A) Rama de Campo, comprende al personal que realiza apoyo técnico y participa en la elaboración de reportes de asistencia de personal o necesidades de material;
- B) Rama de Análisis de Estudios Técnicos, comprende al personal que cumple funciones de análisis y formulación de opiniones técnicas de algún proyecto o información documental;
- C) Rama de Biblioteca, comprende al personal que organiza, clasifica y controla libros, publicaciones y material didáctico, así como el registro de préstamo y devolución de ese tipo de ejemplares;
- D) Rama de Computación, comprende al personal que cumple funciones en el diseño, implantación y evaluación de programas y sistemas con instructivos y diagramas de flujo; así como la captura de datos, el cuidado del funcionamiento y mantenimiento del equipo de computación;



DIRECCIÓN GENERAL



S.U.T.H.C.G.

- E) Rama de Dibujo, comprende al personal asignado a funciones de diseño, coordinación de ilustraciones, medios gráficos y aspectos estéticos de acuerdo a las exigencias técnicas funcionales;
- F) Rama de Fotografía, comprende al personal que cumple funciones de impresión, revelado, ampliación y coloreo de negativos, mediante el manejo de aparatos y equipos fotográficos, y;
- G) Rama de Guardería, comprende al personal que cumple funciones de cuidado y atención de niños y lactantes, así como la coordinación e impartición de enseñanza psicopedagógica para el aprendizaje.

ARTÍCULO 73

Los trabajadores de los grupos administrativo y técnico desarrollarán sus funciones en los términos a que se refiere la fracción III del Artículo siguiente cuando presten apoyo a Servidores Públicos de mandos medios y superiores.

ARTÍCULO 74

El personal del grupo Afin Administrativo tiene las siguientes jornadas y horarios de trabajo:

- I. Los Trabajadores de los Grupos Comunicaciones y Servicios, desarrollarán sus funciones en una jornada diurna de siete horas con horario continuo de trabajo de las siete a las catorce horas, y excepcionalmente, estos trabajadores desarrollarán sus funciones en una jornada mixta de siete horas, con horario continuo de trabajo de las catorce a las veintiuna horas, preferentemente de lunes a viernes y con descanso semanal los sábados y domingos;
- II. Los Trabajadores de los Grupos Administrativo, Educación y Técnico, desarrollan sus funciones en una jornada diurna de siete horas con horario continuo de trabajo de las ocho a las quince horas, preferentemente de lunes a viernes y con descanso semanal los sábados y domingos;
- III. Para apoyo en su caso, a Servidores Públicos de Mandos Medios y Superiores, los Trabajadores de los Grupos Administrativo y Técnico, desarrollan sus funciones en una jornada diurna de ocho horas con horario discontinuo de trabajo de las nueve a las quince horas y de las diecisiete a las diecinueve horas; y excepcionalmente, estos trabajadores desarrollarán sus funciones en una jornada mixta de siete horas, con horario continuo de trabajo de las catorce a las veintiuna horas, de lunes a viernes y con descanso semanal los sábados y domingos;

SECCIÓN TERCERA DEL PERSONAL DEL ÁREA MÉDICA ARTÍCULO 75

El Área Médica comprende exclusivamente a trabajadores del Grupo Médico, que a su vez se clasifica en las ramas: médica, paramédica y afin.

ARTÍCULO 76

De conformidad con el proceso de homologación de los sueldos tabulares del personal de las ramas médica, paramédica y afin que no desempeñan funciones de carácter administrativo, se entiende por:

- A) Rama médica, la que comprende todas aquellas funciones cuya actividad esencial radica en la atención preventiva y curativa en el Organismo, ya sea en medicina general, odontología o bien en cualquiera de sus especialidades;
- B) Rama paramédica, la que comprende todas aquellas funciones de apoyo y colaboración con la rama médica, que van desde actividades profesionales relacionadas con la medicina, hasta actividades técnicas que coadyuvan al diagnóstico y tratamiento de los servicios de salud que prestan, y;
- C) Rama afin, la que comprende todas aquellas funciones cuyas actividades consisten en dar apoyo a las ramas médica y paramédica, para el mejor desarrollo de sus funciones.



ARTÍCULO 77

Conforme al proceso de homologación salarial y funcional, la jornada de trabajo del personal del área médica, tiene duración mínima de seis y máxima de ocho horas diarias; este personal podrá tener jornadas de trabajo especiales de doce horas diarias, de acuerdo a las necesidades del servicio que así lo amerite el Organismo, debiéndose anotar expresamente en el texto del nombramiento.

Los trabajadores del área médica podrán acceder a la ampliación de su jornada de trabajo, hasta ocho horas diarias, cuando la estructura ocupacional del centro de trabajo de que se trate así lo requiera y el trabajador lo consienta, asimismo, el trabajador podrá solicitar, acreditando y especificando la causa de su solicitud por oficio, la reducción de jornada hasta un mínimo de seis horas y su otorgamiento procederá si con ello no se afecta el desarrollo normal de los servicios y con el consecuente ajuste salarial proporcional al número de horas que considere la jornada laboral ajustada.

ARTÍCULO 78

Para el personal de nuevo ingreso del área médica la jornada de trabajo será, invariablemente, de ocho horas diarias.

ARTÍCULO 79

El personal del Área Médica con jornada de trabajo de ocho horas, tiene los siguientes horarios:

- I. Los Trabajadores de la rama afin desarrollan sus funciones, en una jornada diurna de ocho horas, con horario continuo de trabajo de las seis a las catorce horas, y excepcionalmente, podrán tener una jornada mixta de siete horas y media, con horario continuo de trabajo de las trece a las veinte treinta horas; preferentemente de lunes a viernes, y con descanso semanal los sábados y domingos;
- II. Los Trabajadores de la rama paramédica desarrollan sus funciones, en una jornada diurna de ocho horas, con horario continuo de trabajo de las siete a las quince horas, y excepcionalmente, podrán tener una jornada mixta de siete horas y media con horario continuo de trabajo de las catorce a las veintiuna treinta horas; preferentemente de lunes a viernes, y con descanso semanal los sábados y domingos;
- III. Los Trabajadores de la rama médica desarrollan sus funciones, en una jornada diurna de ocho horas con horario continuo de trabajo de las ocho a las dieciséis horas, y excepcionalmente, podrán tener una jornada mixta de siete horas y media, con horario continuo de trabajo de las quince a las veintidós treinta horas; preferentemente de lunes a viernes, y con descanso semanal los sábados y domingos;
- IV. En virtud de que los servicios de salud se prestan en forma ininterrumpida, las unidades hospitalarias del Organismo podrán establecer para los trabajadores de las ramas médica, paramédica y afin, una jornada especial de doce horas, con los siguientes horarios continuos especiales:
 - A) De las ocho a las veinte horas los días sábados, domingos y festivos;
 - B) De las veinte horas de un día a las ocho horas del día siguiente, iniciando las jornadas los días lunes, miércoles y viernes y concluyéndolas los días martes, jueves y sábados, respectivamente;
 - C) De las veinte horas de un día a las ocho horas del día siguiente, iniciando las jornadas los días martes, jueves y sábados y concluyéndolas los días miércoles, viernes y domingo respectivamente;
 - D) De las veinte horas de un día a las ocho horas del día siguiente, los días sábados, domingos y festivos iniciando las jornadas los sábados, domingos y días festivos correspondientes y concluyéndolas en forma respectiva los domingos, lunes y el día hábil siguiente del festivo de que se trate.

Los trabajadores que cubran la jornada especial establecida en esta fracción con horarios continuos especiales a que se refieren los incisos B) y C) disfrutarán de un descanso alternado de treinta y seis horas.



En cuanto al horario de los incisos A) y D), los trabajadores tendrán un descanso de doce horas en el sábado, doce horas en el domingo, así como los demás días de la semana cuando no se trate de día festivo.

ARTÍCULO 80

Para efectos de las Jornadas Especiales, los periodos vacacionales, días económicos, retardos mayores y menores, pases de salida y tiempo extraordinario para las jornadas que señalen los incisos A), B), C) y D), del Artículo 79 fracción IV de estas Condiciones, se otorgarán de la siguiente manera:

- I. En cuanto a vacaciones, a estos trabajadores se les otorgará seis jornadas, por cada seis meses de trabajo ininterrumpidos, conforme a lo dispuesto en los Artículos 32 y 62 de estas Condiciones;
- II. Por lo que se refiere a días económicos, disfrutarán de seis jornadas al año en razón de que por cada jornada se computa por dos días hábiles;
- III. Los retardos mayores y menores se computarán conforme a lo señalado en el Artículo 89 de estas Condiciones;
- IV. Los pases de salida se otorgarán conforme a lo dispuesto en el Artículo 96 de estas Condiciones;
- V. Para el caso de que el trabajador labore en un día considerado como descanso obligatorio, este se otorgará conforme a lo siguiente:
 - A) Si la jornada es de las veinte horas de un día festivo a las ocho horas del día siguiente, se le retribuirá al trabajador un importe económico equivalente a cuatro horas, mas una bonificación del 100% siempre que el día festivo sea en el inicio de labores;
 - B) Si la jornada es de las veinte horas de un día a las ocho horas del día siguiente, siendo este último, el día festivo; se le retribuirá al trabajador un importe de ocho horas, más la bonificación del 100%.

ARTÍCULO 81

El personal del Área Médica con jornada de trabajo de siete horas tiene los siguientes horarios:

- I. Los Trabajadores de la rama médica desarrollan sus funciones, en una jornada diurna de siete horas, con horario continuo de trabajo de las ocho a las quince horas, preferentemente de lunes a viernes y con descanso semanal los sábados y domingos; excepcionalmente, podrán tener una jornada mixta de siete horas con horario continuo de trabajo de las quince a las veintidós horas, preferentemente de lunes a viernes con descanso semanal los sábados y domingos;
- II. Los trabajadores de la rama paramédica desarrollan sus funciones, en una jornada diurna de siete horas, con un horario continuo de trabajo de siete a las catorce horas preferentemente de lunes a viernes y con descanso semanal los sábados y domingos; excepcionalmente, podrán tener una jornada mixta de siete horas, con horario continuo de trabajo de las catorce a las veintiuna horas, preferentemente de lunes a viernes y con descanso semanal los sábados y domingos, y;
- III. Los trabajadores de la rama afín desarrollan sus funciones, en una jornada de siete horas, con un horario continuo de trabajo de las seis a las trece horas preferentemente de lunes a viernes y con descanso semanal los sábados y domingos; y excepcionalmente, podrán tener una jornada de siete horas, con horario continuo de trabajo de las trece a las veinte horas, preferentemente de lunes a viernes, y con descanso semanal de sábados y domingos.



ARTÍCULO 82

El personal del Área Médica con jornada de trabajo de seis horas tiene los siguientes horarios:

- I. Los Trabajadores de la rama médica desarrollan sus funciones, en una jornada diurna de seis horas, con horario continuo de trabajo de las ocho a las catorce horas, preferentemente de lunes a viernes y con descanso semanal los sábados y domingos; excepcionalmente, podrán tener una jornada mixta de seis horas con horario continuo de trabajo de las quince a las veintiuna horas preferentemente de lunes a viernes, y con un descanso semanal los sábados y domingos;
- II. Los Trabajadores de la rama paramédica desarrollan sus funciones, en una jornada diurna de seis horas, con un horario continuo de trabajo de las siete a las trece horas, preferentemente de lunes a viernes, y con un descanso semanal los sábados y domingos; y excepcionalmente, podrán tener una jornada de seis horas, con horario continuo de trabajo de las catorce a las veinte horas, preferentemente de lunes a viernes, y con un descanso semanal los sábados y domingos, y;
- III. Los Trabajadores de la rama afín desarrollan sus funciones, en una jornada diurna de seis horas, con un horario continuo de trabajo de las seis a las doce horas, preferentemente de lunes a viernes, y con un descanso semanal los sábados y domingos; excepcionalmente, podrán tener una jornada de seis horas, con horario continuo de trabajo de las trece a las diecinueve horas, preferentemente de lunes a viernes, y con un descanso semanal los sábados y domingos.

SECCIÓN CUARTA DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 83

Se considera como tiempo extraordinario empleado al Organismo, cuya finalidad será mantener el nivel de productividad y continuidad del servicio, al que exceda los límites de la jornada ordinaria que tenga establecida el Trabajador, y en todo el tiempo laborado en sus días de descanso semanal o de descanso obligatorio según lo establecido en estas Condiciones, observando los criterios siguientes:

- I. Para trabajar tiempo extraordinario se requiere la conformidad del trabajador, así como la autorización por escrito del Departamento de Recursos Humanos y el visto bueno del Titular. Tratándose de trabajos emergentes la orden podrá ser verbal, a reserva de que se confirme por escrito, marcando copia al Sindicato;
- II. El tiempo extraordinario trabajado, invariablemente deberá ser pagado y por ningún motivo compensado con tiempo;
- III. El Organismo, cubrirá el pago correspondiente al tiempo extraordinario en el transcurso de las dos quincenas posteriores a la fecha de ser laborado;
- IV. Para los efectos del pago de horas extraordinarias, se computarán como medias horas las fracciones mayores de quince minutos y como de una hora, las mayores de cuarenta y cinco minutos;
- V. Si se labora tiempo extraordinario en los días de la jornada ordinaria del trabajador, el pago se sujetará a lo siguiente:
 - A) Las horas extraordinarias se pagarán con un 100% adicional de salario que corresponda a las horas de jornada normal, en términos del Artículo 39 de la Ley y 67 de la Ley Federal del Trabajo;
 - B) La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana obliga al Organismo, a pagar el tiempo excedente con un 200% más del salario correspondiente a la jornada normal, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo.



CAPÍTULO VIII DE LA ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 84

Con el objeto de que el servicio público de salud que presta el Organismo sea más eficiente y eficaz, el control de asistencia, de puntualidad y permanencia de los Trabajadores, se regulará conforme a lo dispuesto en:

- A) El presente Capítulo;
- B) El Reglamento para Controlar y Estimular al personal de base del Organismo por Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo, y;
- C) El Reglamento para Evaluar y Estimular al Personal del Organismo por su Productividad en el Trabajo; respecto de las disposiciones de este Capítulo.

ARTÍCULO 85

El sistema de control de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, podrá ser a través de listas que deberán ser firmadas por los Trabajadores, mediante tarjeta de registro para reloj checador, o por medios electrónicos. El registro correspondiente se efectuará al inicio y conclusión de labores, a excepción de aquellos trabajadores que con motivo de su función sean autorizados a registrar su asistencia en el trabajo una sola vez dentro de su horario.

ARTÍCULO 86

Cuando el sistema de control de asistencia sea el de tarjeta de registro para reloj checador, los Trabajadores deberán firmarla dentro de los primeros tres días del período correspondiente. Los encargados del control de asistencia del personal cuidarán de la observancia de esta disposición, bajo su responsabilidad. En los casos en que se utilicen medios electrónicos, se seguirán los procedimientos que marque la unidad hospitalaria, con intervención del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores.

ARTÍCULO 87

Cuando por cualquier circunstancia no apareciera el nombre de un Trabajador en la lista de asistencia o la tarjeta de control, éste deberá dar aviso de inmediato, por escrito, al Departamento de Recursos Humanos de la unidad hospitalaria de su adscripción o al encargado del control de asistencia para que subsane la omisión quedando apercibido que de no hacerlo la omisión será considerada como inasistencia.

ARTÍCULO 88

Para el registro de entrada los trabajadores gozarán de una tolerancia de quince minutos a partir de la hora señalada para el inicio de la jornada.

La Comisión de Capacitación podrá autorizar horarios especiales a los trabajadores que estén realizando estudios con validez oficial de educación Media Superior o Superior, previa acreditación, mediante solicitud de hora-beca, constancia de inscripción y horario vigente. El horario especial comprenderá una jornada normal de trabajo y el trabajador gozará de una tolerancia de quince minutos a partir de la hora señalada para el inicio de su jornada.

ARTÍCULO 89

Si el registro de entrada se efectúa, después de los quince minutos de tolerancia a que se refiere el Artículo anterior, pero dentro de los cuarenta siguientes a la hora señalada para el inicio de las labores, se considerará retardo menor; después de esa hora, no se permitirá la entrada del trabajador al desempeño de sus labores y se considerará como falta injustificada, salvo la autorización del Jefe del Departamento de Recursos Humanos o equivalente, la autoridad de mayor jerarquía al anterior, la que deberá ser recabada dentro del mismo turno, en cuyo caso se considerará retardo mayor.



DIRECCIÓN GENERAL



S.U.T.H.C.G.

Cuando ocurran circunstancias extraordinarias de tipo colectivo que a juicio del Organismo justifique el retardo, el trabajador tendrá derecho a que se le autorice la entrada sin que se considere retardo.

ARTÍCULO 90

Los Trabajadores que laboren tiempo extraordinario, en el desempeño de éste no tendrán tolerancia alguna a la hora de entrada.

ARTÍCULO 91

Cuando el jefe del Departamento de Recursos Humanos de la adscripción del trabajador justifique una inasistencia previamente solicitada, el Organismo la computará a cuenta de los días económicos.

ARTÍCULO 92

El Jefe del Departamento de Recursos Humanos podrá justificar hasta tres retardos en una quincena a un mismo trabajador. En estos casos, deberán autorizarlos con su firma en el documento de control respectivo.

ARTÍCULO 93

Se considerarán como faltas injustificadas de asistencia del trabajador, los siguientes casos:

- I. Cuando no registre su entrada, salvo en los casos que prevé el Artículo 89 de estas Condiciones;
- II. Si el trabajador abandona sus labores antes de la hora de salida reglamentaria sin autorización de sus superiores y regresa únicamente a registrar su salida;
- III. Cuando no registre su salida, salvo en los casos en que cuente con la justificación del Jefe del Departamento de Recursos Humanos o equivalente, o el jefe de mayor jerarquía al anterior o el jefe de la unidad hospitalaria respectiva.
- IV. Cuando el trabajador con horario discontinuo no asista durante el turno matutino; en cuyo caso no se le permitirá laborar en el turno vespertino;
- V. Para aquellos que cumplan con horario discontinuo se considerará una falta de asistencia por cada dos faltas en turno vespertino, y;
- VI. Para aquellos que tengan horario continuo especial de doce horas, se considerarán dos faltas de asistencia, por cada inasistencia al desempeño de sus funciones.

En todo tiempo, el trabajador tendrá la obligación de verificar y llevar el control de las incidencias laborales en que haya incurrido, teniendo el derecho de solicitar a recursos humanos, la información respecto al control de asistencia personal diaria, misma que le notificará en tiempo y forma al trabajador para el efecto que de considerarlo procedente, dentro de los cinco días hábiles posteriores en que haya incurrido en alguna incidencia, aporte la documentación justificatoria de la misma, recabando el acuse de recibo respectivo para cualquier aclaración posterior, en el entendido de que este procedimiento es inaplicable para las incidencias de retardo mayor previstas en el artículo 89 de estas condiciones

ARTÍCULO 94

Salvo en caso de fuerza mayor, el trabajador imposibilitado para concurrir a sus labores por enfermedad o accidente, deberá dar aviso a su jefe inmediato dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de su horario de trabajo. La omisión de tal aviso se considerará como falta injustificada. La obligación que señala este artículo para el Trabajador de avisar a sus autoridades en caso de enfermedad o accidente, podrá cumplirse a través de un familiar o de su representación sindical.

ARTÍCULO 95

El control de la permanencia en el trabajo, tendrá por objeto verificar que los Trabajadores desempeñen ininterrumpidamente sus funciones, con la intensidad y la calidad a que se refiere el Capítulo IX de estas Condiciones y se supervisará y evaluará conforme a lo dispuesto en:



DIRECCIÓN GENERAL



S.U.T.H.C.G.

- A) El Reglamento para Controlar y Estimular al Personal de Base del Organismo por Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo, y;
- B) El Reglamento para Evaluar y Estimular al Personal del Organismo por su Productividad en el Trabajo; respecto de las disposiciones de este Capítulo.

ARTÍCULO 96

El Jefe del Departamento de Recursos Humanos, podrá autorizar que el trabajador interrumpa su permanencia en el trabajo mediante pase de salida, los cuales no deberán de exceder de seis horas en un mes calendario, en el entendido de que por cada vez, el permiso no podrá exceder de dos horas continuas.

ARTÍCULO 97

Para que sea procedente la autorización de un pase de salida el trabajador deberá registrar previamente su asistencia.



**CAPÍTULO IX
DE LA INTENSIDAD, CALIDAD Y
PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO**

ARTÍCULO 98

Los Trabajadores en el desempeño de sus funciones realizan un servicio público continuo que por su propia naturaleza debe ser de la más alta calidad y eficiencia.

ARTÍCULO 99

El trabajo deberá desempeñarse con la intensidad y calidad que se determine en estas Condiciones y en los Manuales Internos de las unidades hospitalarias que por la particularidad de los servicios que prestan los requieran.

ARTÍCULO 100

La intensidad es el grado de energía, colaboración y dedicación que debe poner el trabajador, para lograr, dentro de su jornada de trabajo, según sus aptitudes, un mejor desempeño de las funciones encomendadas y no será mayor de la que racional y humanamente pueda desarrollar.

ARTÍCULO 101

Para efectos del Artículo anterior, se entiende por desempeño, la realización de las actividades y funciones que deben desarrollar los trabajadores, de conformidad con el puesto que tienen asignado, para lograr una mayor productividad en el trabajo.

ARTÍCULO 102

La calidad es el conjunto de propiedades que debe aportar el trabajador a sus labores, tomando en cuenta la diligencia, pulcritud, esmero, presentación, eficacia y eficiencia en la aplicación de sus conocimientos y aptitudes.

ARTÍCULO 103

El Organismo con la intervención del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores establecerá niveles promedio de productividad para cada puesto sobre la base de los criterios establecidos por la Organización Mundial de la Salud. Para este fin, el Organismo, además de la intensidad, calidad, diligencia, eficacia y eficiencia, mencionados en el presente Capítulo, considerará los factores relativos a responsabilidad, disciplina, asistencia, puntualidad y permanencia en la prestación del servicio, establecidos en un sistema de Evaluación del Desempeño y Productividad en el Trabajo.

ARTÍCULO 104

Productividad es la calidad de la relación entre los resultados obtenidos, bienes o servicios y los factores o recursos utilizados como son: maquinaria, equipo, tecnología e insumos, incluyendo tanto los recursos humanos como presupuestales y que miden el grado de la eficiencia con que se emplean los recursos en conjunto.

ARTÍCULO 105

En forma conjunta, Organismo y Sindicato formarán un Sistema de Evaluación del Desempeño y Productividad en el Trabajo que correlativamente incentivará a los Trabajadores, conforme a lo establecido en el Reglamento para Evaluar y Estimular al Personal del Organismo por su productividad en el trabajo.



**CAPÍTULO X
DE LA CAPACITACIÓN Y ESCALAFÓN
SECCIÓN PRIMERA
DE LA SUPERACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA**

ARTÍCULO 106

El Organismo tendrá de manera permanente un Programa General de Capacitación, tendiente a la superación profesional y técnica de sus Trabajadores, con el objeto de promover la formación de los mismos para que incrementen sus conocimientos en el puesto y desarrollen sus habilidades de manera oportuna y eficiente. Estas acciones estarán vinculadas con el procedimiento de promociones y en su caso con la mejoría económica que determine el Organismo, de acuerdo con la normatividad del Reglamento de Escalafón del Organismo, así como la relativa del Reglamento del Sistema de Desarrollo Institucional del Profesional Médico del Organismo, en lo que al personal de base de la rama médica se refiere.

ARTÍCULO 107

El modelo, normas y políticas que regirán el Programa General de Capacitación, serán establecidos por la Coordinación de Capacitación del Organismo y su operatividad estará a cargo de las oficinas de Capacitación de las unidades hospitalarias.

ARTÍCULO 108

El Titular y la Coordinación de Capacitación elaborarán el Programa General de Capacitación, analizando de manera sistemática y permanente las necesidades de capacitación y desarrollo de los Trabajadores del Organismo, comentando y evaluando las acciones que en la materia se lleven a cabo para elevar la productividad de los servicios, de conformidad con el Reglamento de Capacitación y tomando en cuenta las propuestas de la Comisión Mixta, debiendo dar a conocer oportunamente los cursos que se instrumenten.

ARTÍCULO 109

En la programación de capacitación y desarrollo de que se trata, se contemplará la totalidad de puestos de base que existen en el Organismo, comprendidos en los Catálogos vigentes para el Área Administrativa y las ramas médica, paramédica y afín.

ARTÍCULO 110

Para mayor claridad de los fines que persigue la implantación de los programas y acciones a que se refiere este Capítulo, se entenderá por:

- I. **ENSEÑANZA**, a las acciones tendientes a incrementar el acervo de conocimientos del personal, realizadas a través de programas elaborados o validados por instituciones de enseñanza oficiales;
- II. **CAPACITACIÓN PARA EL DESEMPEÑO**, a todas aquellas acciones previstas para incrementar la capacidad de los Servidores Públicos en la realización de las actividades y funciones del puesto que actualmente ocupan, pudiendo ser técnicas o de aplicación práctica, y;
- III. **CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO**, a todas aquellas acciones tendientes a incrementar la capacidad de los Trabajadores en forma tal que se les prepare para ocupar puestos escalafonarios superiores a los que ocupan actualmente.

Para los trabajadores a quienes les sea autorizada una licencia o permiso a través de la Comisión mixta de capacitación, con el fin de incrementar la competencia transversal y técnica en lo que corresponde a los eventos de Capacitación para el Desempeño, el tiempo concedido de la Licencia no afectará en la evaluación para el otorgamiento de los estímulos contemplados en el Reglamento para Controlar y Estimular al Personal de Base del Organismo por Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo, así como la Asistencia Perfecta.



DIRECCIÓN GENERAL



S.U.T.H.C.G.

Los mecanismos operativos de las anteriores acciones se realizarán de acuerdo a lo estipulado en los Reglamentos de Escalafón y de Capacitación, según sea el caso.

Además, el Organismo inducirá al personal, según corresponda, en sus funciones, debiéndose contemplar en su integración, un aspecto informativo y motivacional que permita mejorar la relación trabajador-usuario, a través de eventos específicos y especialmente diseñados que propicien la comunicación entre los mismos, para consolidar la destreza en la solución de problemas cotidianos por una parte y por otra, elevar la calidad, eficiencia y eficacia en los servicios de salud que se prestan.

ARTÍCULO 111

El Programa General de Capacitación se complementará con el sistema y procedimientos de otorgamiento de licencias para el disfrute de becas, de acuerdo a lo establecido por estas Condiciones y por el Reglamento de Capacitación.

ARTÍCULO 112

El Programa General de Capacitación, contempla la activa participación de las Unidades Hospitalarias del Organismo, mismos que harán del conocimiento de la Subdirección de Enseñanza en el área médica y de la Coordinación General de Recursos Humanos en el área administrativa, los cursos y talleres que instrumenten a través de sus Programas Específicos de Capacitación.

Asimismo, el Organismo a través de la Coordinación de Capacitación, celebrará Convenios y Acuerdos con otras Dependencias, Organismos o Instituciones, que estime conveniente invitar, considerando que existen necesidades de interés institucional que combinándose con las necesidades individuales y colectivos de cada caso, permitirán elevar el índice de productividad y ampliar la calidad de los servicios.

Para la capacitación en el lugar de origen de las unidades Hospitalarias del Organismo, deberá prever en su presupuesto los recursos financieros correspondientes, para cubrir las erogaciones necesarias para la aplicación del Programa de Capacitación.

ARTÍCULO 113

En la elaboración del Programa General de Capacitación, se considerarán las necesidades y prioridades institucionales, procurando en todos los casos, obtener beneficios para los Trabajadores involucrados, a través de cursos o eventos de capacitación.

Lo anterior permitirá establecer la uniformidad respecto a la capacitación en general, que tienda a una motivación permanente en los trabajadores.

A efecto de lograr en forma integral la motivación a que se refiere este Artículo, el Sindicato procurará que sus Secciones correspondientes realicen entre los agremiados de las mismas, encuestas o foros de consulta que permitan conocer sus inquietudes en la materia y plasmarlas posteriormente en los programas específicos de capacitación.

ARTÍCULO 114

Con el objeto de participar activamente en las referidas acciones, la Comisión de Capacitación vigilará el estricto cumplimiento de la capacitación de los Trabajadores del Organismo.

La Comisión de referencia, además de procurar la estricta observancia del Reglamento de Capacitación, verificará la instalación y supervisión del funcionamiento de las Comisión Auxiliar de cada unidad hospitalaria del Organismo.



DIRECCIÓN GENERAL



S.U.T.H.C.G.

Dicha Comisión tendrá las facultades que el Reglamento de Capacitación le determine y las Comisiones Mixtas, las que le sean delegadas.

SECCIÓN SEGUNDA DE LAS BECAS PARA LOS TRABAJADORES Y SUS HIJOS

ARTÍCULO 115

El Organismo y el Sindicato con el propósito de estimular el esfuerzo de los trabajadores y de sus hijos en edad escolar, constituirán de manera conjunta un Fondo de Becas con beneficios económicos para los trabajadores y sus hijos.

Al efecto, se expedirá el Reglamento para la Integración y Funcionamiento de la Comisión Mixta de Becas, cuyo propósito fundamental será establecer los lineamientos y directrices para el manejo de los recursos que se asignen al Fondo de Becas. Serán de observancia obligatoria tanto para el Organismo como para el Sindicato.

ARTÍCULO 116

Tendrán derecho a participar en la asignación de becas, aquellos trabajadores y sus hijos que cursen estudios de primaria, secundaria y bachillerato y que cumplan con los requisitos de la Comisión Mixta de Becas que al efecto se integre.

SECCIÓN TERCERA DEL ESCALAFÓN DEL ÁREA ADMINISTRATIVA Y DE LAS RAMAS PARAMÉDICA Y AFÍN

ARTÍCULO 117

La presente Sección, comprende a los Trabajadores de base del Organismo, catalogados dentro del área administrativa, así como a los que se refieren las ramas paramédica y afín, con el objeto de establecer las reglas generales a que se sujetarán para acceder a movimientos escalafonarios.

ARTÍCULO 118

Para efectos del Artículo anterior, los Trabajadores de base del área administrativa y de las ramas paramédica y afín, se registrarán en cuanto a movimientos promocionales a las disposiciones del Reglamento de Escalafón del Organismo.

ARTÍCULO 119

En el Organismo se integrará una Comisión Mixta de Escalafón, la cuál será el órgano encargado de cumplir y vigilar la aplicación del Reglamento de Escalafón.

En términos del citado Reglamento, en cada unidad Hospitalaria del Organismo, se integrarán y funcionarán Comisiones Auxiliares Mixtas de Escalafón, las cuales tendrán el carácter de órganos facultados para la aplicación del procedimiento escalafonario, y efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores de base del grupo afín administrativo y de las ramas paramédica y afín, y tendrán las atribuciones que se indiquen en el propio Reglamento.

ARTÍCULO 120

El procedimiento escalafonario se desarrollará a través de concursos a que se convocará a los trabajadores de base del grupo afín administrativo y de las ramas paramédica y afín en los que se calificarán los factores escalafonarios y se verificarán los requisitos, pruebas, documentos, constancias o hechos que sometan los concursantes a evaluación, a fin de determinar el movimiento escalafonario en favor de aquel trabajador que haya obtenido la calificación más alta; conforme a las normas del Reglamento de Escalafón del Organismo.



SECCIÓN CUARTA DEL ESCALAFÓN DE LA RAMA MÉDICA

ARTÍCULO 121

En el Organismo los movimientos escalafonarios de los Trabajadores de base de la rama médica, se regularán por las disposiciones que contiene en el capítulo correspondiente del Reglamento de Escalafón.

ARTÍCULO 122

En los concursos escalafonarios a que se convocará a los Trabajadores de base de la rama médica, se calificarán los factores promocionales y se verificarán los requisitos, pruebas, documentos, constancias o hechos que sometan los concursantes a evaluación, a fin de determinar el movimiento promocional en favor de aquel trabajador que haya obtenido la calificación más alta conforme a las normas establecidas al respecto en el Reglamento de Escalafón del Organismo.

ARTÍCULO 123

Conforme al Reglamento de Escalafón tienen derecho a participar en movimientos promocionales los trabajadores de base de la rama médica, que hayan cumplido con los requisitos y períodos de experiencia en un nivel inmediato inferior a la vacante y que asimismo, acrediten cumplir con los requisitos que al efecto establece el Catálogo Institucional de Puestos del Organismo, de acuerdo con las opciones e indicadores señalados para cada caso en el Reglamento mencionado.

ARTÍCULO 124

La Comisión de Escalafón será el órgano encargado de cumplir y vigilar la aplicación de las disposiciones relativas a los ascensos del Profesional Médico en el entendido de que tendrá la facultad de supervisar la dictaminación de los movimientos promocionales de los profesionales de la rama médica.

Asimismo, en cada Unidad Hospitalaria del Organismo se integrarán y funcionarán Comisiones Mixtas de Escalafón, las cuales tendrán el carácter de órganos facultados para la aplicación del procedimiento escalafonario, y consecuentemente para dictaminar las promociones del ascenso de los trabajadores de base de concursante. En su caso el Sindicato tendrá la participación que el Reglamento de que se trata señala.



CAPÍTULO XI DE LAS OBLIGACIONES DEL ORGANISMO

ARTÍCULO 125

Son obligaciones del Organismo:

- I. Preferir, en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y antigüedad, a los Trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los que con anterioridad hubieren prestado servicios eficientemente al Organismo y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón; Para los efectos de la última parte del párrafo anterior, se estará a lo que disponga el Reglamento de Escalafón del Organismo;
- II. Cumplir con las disposiciones aplicables en materia de higiene y de prevención de accidentes, conforme a los Reglamentos respectivos;
- III. Reinstalar a los Trabajadores en la plaza de la cual los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de puestos, los Trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otro equivalente. Y en su caso, cuando los Trabajadores hayan optado por la indemnización por cese injustificado, pagar ésta, en una sola exhibición, cubrir los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios, en los términos del laudo definitivo y con cargo a la partida que en el presupuesto de egresos se haya fijado;
- IV. Proporcionar a los Trabajadores los útiles, instrumentos y materiales de buena calidad y en suficiente cantidad, para el desarrollo de las funciones que tengan asignadas;
- V. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes específicas y demás disposiciones aplicables para que los Trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y los servicios sociales;
- VI. Proporcionar atención médica a los Trabajadores y familiares en primer grado, así como la compra de medicamentos, estudios de radiología, gabinete de laboratorio de análisis clínicos, que se requieran para su atención médica sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula cuarta del acuerdo de concertación en materia laboral, celebrado por el Ejecutivo Estatal y el Sindicato de fecha 07 de marzo de 1997; (Esta obligación se otorgará por el Organismo hasta el momento en que los trabajadores del mismo se incorporen al régimen de seguridad social que se determine);
- VII. Proporcionar uniforme de trabajo dos veces al año a los Trabajadores que por las características de las funciones del puesto que desempeñan lo justifiquen; dicho uniforme de trabajo se entregará en una o dos exhibiciones, procurando en este caso que sea en los meses de mayo y octubre, de conformidad con lo que determine la comisión de vestuario y equipo sujetándose a la disponibilidad presupuestal del Organismo;
- VIII. Conceder licencia a sus Trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad, en los siguientes casos:
 - A) Para el desempeño de comisiones sindicales;
 - B) Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras funciones en Unidad Hospitalaria del Organismo diferente a la de su adscripción;
 - C) Para desempeñar cargos de elección popular;
 - D) Para el disfrute de becas en los términos de estas Condiciones;
 - E) A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del Artículo 111 de la Ley Federal y;
 - F) Por razones de carácter personal del trabajador.
- IX. Conceder a los Trabajadores el tiempo necesario para que cumplan con sus obligaciones sindicales en elecciones, consejos, congresos o reuniones, previa solicitud del sindicato y en caso de asambleas y reuniones previendo la continuidad del servicio;



DIRECCIÓN GENERAL



S.U.T.H.C.G.

El otorgamiento de este tiempo al Trabajador no afectará en la evaluación para el otorgamiento del estímulo anual por asistencia y permanencia. Por lo que respecta al tiempo concedido a los trabajadores electos para asistir a los Congresos y los trabajadores que asistan a Actividades Deportivas, no afectará el Estímulo Anual por Asistencia Perfecta, debiendo hacer la solicitud expresa el Comité Ejecutivo Sindical;

- X. Conceder a los Trabajadores licencias con goce de sueldo, días económicos y licencias sin goce de sueldo en los términos de estas Condiciones;
- XI. Conceder a los Trabajadores el descanso a que se refiere el Artículo 132 de estas Condiciones;
- XII. Cubrir a los familiares del trabajador que fallezca, o a quienes hubieran vivido con él al momento de su defunción que se hayan hecho cargo de los gastos de inhumación, el importe de cuatro meses de sueldo base por concepto de pago de defunción;
- XIII. Apoyar los trámites de sus Trabajadores ante otras entidades obligadas legalmente a otorgarles prestaciones económicas y asistenciales; inclusive, conforme a los programas que al respecto se ejerciten, apoyará aquellos trabajadores que tengan problemas de alcoholismo o farmacodependencia y estén en su caso, en aptitud de rehabilitarse;
- XIV. Hacer las deducciones a los salarios de los Trabajadores, que solicite el Sindicato, siempre que estén en términos de la Ley;
- XV. Apoyar, al Sindicato para el fomento de actividades sociales, culturales y deportivas, en la proporción que corresponda al número de trabajadores del Organismo respecto de la totalidad de trabajadores de la Secretaría de Salud Federal, sujetándose a la disponibilidad presupuestal del Organismo. La entrega se realizará por conducto de la Dirección General del Organismo.
- XVI. Designar abogados para la defensa de los Trabajadores que sean procesados como consecuencia de actos ejecutados en el desempeño de sus obligaciones y que, por su naturaleza, encuadren dentro de las hipótesis que establecen las leyes penales vigentes, siempre que de las averiguaciones administrativas se desprenda que obraron en el estricto cumplimiento de su deber, en cuyo caso otorgará las fianzas que sean necesarias para conseguir la libertad provisional de los indiciados, sin perjuicio de seguirles cubriendo los salarios que les correspondan por la prestación de sus servicios y a que tengan derecho, hasta que sean sentenciados en definitiva;
- XVII. Levantar acta circunstanciada en los casos de accidente de trabajo, a que se refiere el Artículo 193 de estas Condiciones;
- XVIII. Asignar labores adecuadas en sus unidades hospitalarias, a los trabajadores que hayan sufrido accidente de trabajo, enfermedad profesional o no profesional, una vez que sean declarados aptos para el trabajo, de conformidad con lo señalado en el Artículo 199 de estas Condiciones;
- XIX. Otorgar un descanso anual extraordinario de doce, ocho o cinco días, a los Trabajadores que laboren en áreas nocivo-peligrosas de alto, mediano o bajo riesgo, respectivamente. La identificación de las condiciones mencionadas estará a cargo de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en apego a lo establecido en el manual vigente del organismo relativo a la materia y de conformidad con los lineamientos de la comisión de seguridad e higiene a nivel nacional.
- XX. Organizar cursos de capacitación a través del Programa General de Capacitación, con objeto de que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos indispensables para desempeñar adecuadamente su función y ascender a puestos de mayor responsabilidad, a efecto de mantener y elevar su aptitud profesional. Asimismo, por conducto de la Comisión Mixta de Capacitación podrá proponer candidatos a becas que respondan a prioridades institucionales, y que sean otorgadas por el Organismo, conforme a los Reglamentos respectivos;
- XXI. Comunicar a la Comisión Mixta de Escalafón correspondiente, las vacantes que se susciten en términos del Reglamento de Escalafón del Organismo;



- XXII. Abstenerse de utilizar los servicios del personal dentro de su horario de trabajo, en labores ajenas a las oficiales de acuerdo a su nombramiento, sin perjuicio de lo señalado en la fracción I del Artículo 126 de estas Condiciones;
- XXIII. Otorgar los premios, estímulos y recompensas a que tengan derecho los Trabajadores, conforme a la Ley respectiva y estas Condiciones;
- XXIV. Guardar a los Trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra u obra, dentro y fuera de las horas de servicio.
- XXV. Proporcionar los medios indispensables que permitan mantener el resguardo y la seguridad de los instrumentos proporcionados para el desarrollo de sus funciones;
- XXVI. Proporcionar el mantenimiento preventivo necesario para la adecuada conservación y uso de bienes muebles e inmuebles;
- XXVII. Proporcionar a los Trabajadores estudiantes el pago de la impresión de tesis profesional por una cantidad de \$5,000.00 (cinco mil pesos 00/100 M. N) debiendo comprobarlo con el documento aprobatorio de la tesis y con la factura que contenga los requisitos fiscales correspondientes;
- XXVIII. Proporcionar a petición de la representación sindical, para el desarrollo de las actividades propias de su gestión conforme a estas Condiciones, la información periódica relativa a los Trabajadores miembros de dicha organización;
- XXIX. Otorgar por cada Trabajador con hijos menores de doce años, la primera quincena de enero de cada año, la cantidad de \$1,350.00 (un mil trescientos cincuenta pesos 00/100 M.N.), mediante el sistema de pago que se aplica normalmente en la percepción salarial, como ayuda para la adquisición de juguetes;
- XXX. Dar facilidades a los Trabajadores para la práctica del deporte en los torneos que organice el Sindicato; previendo que no se afecten los servicios;
- XXXI. De existir espacio físico en las instalaciones del Organismo éste discrecionalmente podrá acceder a proporcionar en el centro de trabajo el espacio físico a la representación sindical, que será utilizado como oficina para el desarrollo de las actividades propias de la gestión;
- XXXII. Otorgar la cantidad de \$1,000.00 (Un mil pesos 00/100 M. N.) por concepto de licencia de manejo a los Trabajadores que hagan la función de conductor de vehículos propiedad del organismo, siempre y cuando ésta haya expirado en fecha posterior a su ingreso;
- XXXIII. Proporcionar la cantidad de \$1,000.00 (un mil pesos) una vez al año por concepto de anteojos a los trabajadores que por prescripción médica lo requieran, debiendo presentar la nota o factura correspondiente;
- XXXIV. Las demás que establezcan las Leyes y Reglamentos aplicables.



CAPÍTULO XII DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 126

Además de los derechos que consagran las leyes, los Trabajadores tendrán los siguientes:

- I. Percibir los salarios que le correspondan por el desempeño de sus labores dentro de la jornada ordinaria y en tiempo extraordinario;
- II. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que le correspondan, derivadas de riesgo de trabajo;
- III. Desempeñar las funciones propias de su puesto, salvo en los casos que por necesidades especiales o por situaciones de emergencia se requiera su colaboración en otra actividad;
- IV. Recibir apoyo para realizar los trámites ante otras entidades obligadas legalmente a otorgar prestaciones económicas y asistenciales;
- V. No ser suspendidos o separados de su empleo, sino por las causas previstas en los Artículos 21 y 22 de la Ley y en estas Condiciones, con la intervención sindical que se establece en este instrumento;
- VI. Disfrutar de los alimentos en la Unidades Hospitalarias cuyos manuales internos así lo establezcan;
- VII. Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores, iguales o subalternos;
- VIII. Recibir los premios, estímulos y recompensas, conforme a las disposiciones legales respectivas y a estas Condiciones;
- IX. Participar en los movimientos escalafonarios y ser promovidos, conforme al Reglamento de Escalafón del Organismo;
- X. Disfrutar de los descansos y vacaciones que fija la Ley y estas Condiciones;
- XI. Obtener licencias con o sin goce de sueldo y días económicos, de conformidad con lo establecido en la Ley y en estas Condiciones;
- XII. Cambiar de adscripción por permuta, por razones de salud o de carácter familiar en los términos de estas Condiciones;
- XIII. Ocupar el puesto que desempeñaba en su mismo turno y horario, al reintegrarse al servicio después de ausencia por enfermedad, maternidad o licencia, otorgada en términos de la Ley;
- XIV. Continuar ocupando el empleo, cargo o comisión al obtener libertad caucional, siempre y cuando no se trate de proceso por delitos oficiales;
- XV. Disfrutar del tiempo necesario para cumplir con sus obligaciones sindicales en elecciones, consejos, congresos, asambleas, reuniones, previa solicitud del sindicato; y en el caso de asambleas y reuniones previendo la continuidad del servicio;
- XVI. Ocupar en caso de incapacidad parcial permanente, que les impida desarrollar sus labores habituales, un puesto distinto, que puedan desempeñar acorde a sus facultades físicas y mentales;
- XVII. Recibir cursos de capacitación, adiestramiento y especialización. Asimismo, tener la posibilidad de ser propuestos como candidatos para la obtención de becas, en los términos de estas Condiciones;
- XVIII. Tener registrados en sus expedientes las notas buenas y menciones honoríficas a que se hayan hecho acreedores;
- XIX. Recibir uniforme y equipo especial cuando las funciones del puesto lo requieran;
- XX. Participar en las actividades culturales, deportivas y recreativas que organice el Organismo y el Sindicato, previendo la prestación normal del servicio;
- XXI. Ser oídos por sí o por conducto de la representación Sindical, en asuntos relativos al servicio, y;
- XXII. Renunciar a su empleo cuando así convenga a sus intereses, sin más limitación que la establecida en la fracción XI del Artículo siguiente.



- XXIII. Recibir todo el personal que se determine en las conciliaciones con la secretaria de salud, la cantidad que corresponda por concepto de AYUDA DE SERVICIOS de conformidad con lo establecido por la secretaria de hacienda y crédito publico.
- XXIV. Los Médicos Generales y Especialistas, los Cirujanos Dentistas y Especialistas, así como el Personal de Enfermería contarán con un seguro de responsabilidad profesional, cuyo costo será pagado en un 50% por: el Organismo y el 50% restante, por el trabajador.

ARTÍCULO 127

Son obligaciones de los Trabajadores, además de las que les imponen las leyes, las siguientes:

- I. Cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobar su asistencia y permanencia en el servicio;
- II. Presentarse a sus labores aseados y vestidos decorosamente con el vestuario y equipo que en su caso proporcione el Organismo;
- III. Coadyuvar con toda eficacia dentro de sus atribuciones o funciones, a la realización de los programas del Organismo y guardar en todos sus actos completa lealtad a éste;
- IV. Ser respetuosos y atentos con sus superiores, iguales y subalternos;
- V. Abstenerse de realizar malos tratos contra sus jefes o compañeros dentro o fuera de las horas de servicio;
- VI. Desempeñar las actividades inherentes al puesto, en el lugar que le sea señalado en su nombramiento;
- VII. Permanecer a disposición de sus jefes, aun después de su jornada normal, para colaborar en caso de urgencia o siniestros que pusieran en peligro la vida de sus compañeros o de las personas que se encuentren en el establecimiento o cualquier bien del Organismo;
- VIII. Obedecer las órdenes o instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio y de acuerdo a las funciones de su puesto. En ningún caso estarán obligados a acatarlas, cuando de su ejecución pudiera desprenderse la comisión de algún delito;
- IX. Asistir a las escuelas y cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia; productividad y calidad en el servicio;
- X. Tratar con cortesía, respeto y diligencia al usuario del servicio;
- XI. Permanecer en el servicio hasta hacer entrega de los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya administración o guarda estén a su cuidado, de acuerdo con las disposiciones aplicables y con sujeción, en su caso, a los términos en que sea resuelta la remoción, separación o aceptación de su renuncia;
- XII. Presentarse a sus labores en los términos del Artículo 145 de estas Condiciones, al concluir la licencia que por cualquier causa se les hubiere concedido, en la inteligencia de que, de no hacerlo, desde esa fecha comenzarán a computarse las faltas de asistencia para los efectos a que hubiere lugar;
- XIII. Procurar la mejor armonía posible entre los servicios, las oficinas, los departamentos y las unidades hospitalarias del Organismo y entre éstas y las demás Dependencias y Entidades, en los asuntos oficiales;
- XIV. Notificar por escrito al Departamento de Recursos Humanos de su adscripción, los cambios de domicilio.
- XV. Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores y efectos que se les confíen con motivo del desempeño de sus funciones;
- XVI. Tratar con cuidado y conservar en buen estado los muebles, maquinaria y útiles que se les proporcionen para el desempeño de sus funciones, de tal manera que sólo sufran el desgaste propio de su uso normal;
- XVII. Reportar a sus superiores inmediatos los desperfectos que sufran los artículos que formen su equipo de trabajo y que se encuentren bajo su resguardo; así como cualquier irregularidad que observen en el servicio;



- XVIII. Reintegrar dentro del término de treinta días hábiles, en una o dos exhibiciones, los pagos que se le hayan hecho indebidamente;
- XIX. Emplear con la mayor economía los materiales que les fueren proporcionados para el desempeño de sus funciones, tomando en cuenta la calidad de los mismos;
- XX. Avisar a sus superiores de los accidentes de trabajo que sufran sus compañeros;
- XXI. Cumplir con las comisiones que por necesidad del servicio se les encomienden en lugar distinto del que estén desempeñando habitualmente sus labores;
- XXII. Permanecer en el servicio o área de adscripción hasta hacer entrega al compañero de enlace, de los pacientes, expedientes, equipo, materiales, resguardos o cualquier otra responsabilidad a su cuidado, durante su jornada;
- XXIII. Dar a conocer al Departamento de Recursos Humanos de su adscripción, o a requerimiento de éste, cuando ocurra un cambio en los datos de carácter personal indispensables para el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de trabajo y previsión social;
- XXIV. Desempeñar las funciones propias de su puesto, y apoyar en los casos que por necesidades especiales o por situaciones de emergencia se requiera su colaboración en otra actividad.

ARTÍCULO 128

Queda prohibido a los Trabajadores:

- I. Realizar, dentro de su horario de trabajo, labores ajenas a las propias del nombramiento y del Organismo;
- II. Aprovechar los servicios del personal en asuntos particulares ajenos a los del Organismo;
- III. Desatender su trabajo injustificadamente, aun cuando permanezcan en su sitio, así como distraerse o provocar la distracción de sus compañeros con lecturas o actos que no tengan relación con el trabajo;
- IV. Ausentarse de sus labores dentro de su jornada, sin el permiso correspondiente;
- V. Omitir o retrasar el cumplimiento de las obligaciones que les impone la Ley y estas Condiciones;
- VI. Suspender la ejecución de sus labores total o parcialmente, durante la jornada de trabajo, salvo aquellos casos que prevén la Ley, estas Condiciones y los no imputables al trabajador;
- VII. Fomentar o instigar al personal del Organismo, a que desobedezcan a la autoridad, dejen de cumplir con sus obligaciones o a que cometan cualquier otro acto prohibido por la Ley y estas Condiciones;
- VIII. Cambiar de funciones o turno con otro trabajador sin autorización del jefe del Departamento de Recursos Humanos, o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar sus labores;
- IX. Permitir que otras personas sin la autorización correspondiente para ello, manejen la maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, así como usar los útiles y herramientas que se le suministren, para objeto distinto del que estén destinados;
- X. Proporcionar informes o datos a las autoridades ajenas al Organismo, o a los particulares sobre funciones y actividades desempeñadas en el Organismo, sin la autorización necesaria;
- XI. Solicitar, insinuar o recibir gratificaciones u obsequios en relación con el desempeño de asuntos oficiales, o ser procuradores y gestores para el arreglo de estos asuntos, aún fuera de la jornada y horario de trabajo;
- XII. Hacer propaganda religiosa y/o política dentro de los recintos oficiales;
- XIII. Organizar o hacer colectas, rifas y llevar a cabo operaciones de compra-venta de cualesquier tipo de artículos con fines lucrativos y prestar dinero habitualmente con o sin intereses, dentro de su jornada y horario de trabajo;
- XIV. Hacer préstamos con o sin intereses a las personas cuyos sueldos tengan que pagar cuando se trate de cajeros, pagadores o habilitados. Tampoco podrán retenerlos por encargo o a petición de otra persona, y sin previa indicación de la autoridad competente;



- XV. Marcar tarjetas o firmar listas de control de asistencia de otros trabajadores, con el propósito de encubrir retardos o faltas; así como permitir que su asistencia sea registrada por otra persona no autorizada para ese efecto;
- XVI. Alterar o modificar, en cualquier forma, los registros de control de asistencia;
- XVII. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo, de personas que no laboren en el Organismo; cuando se trate de menores deberán justificar la necesidad ante su jefe inmediato y recibir autorización;
- XVIII. Sustraer del Organismo, oficinas o talleres, útiles de trabajo o materia prima elaborada, alimentos en cualquier forma o medicamentos, sin autorización dada por escrito de sus superiores;
- XIX. Portar armas durante la jornada y horario de trabajo, excepto en los casos en que por razón de su puesto y funciones estén autorizadas para ello;
- XX. Penetrar en las oficinas, establecimientos o talleres, fuera de su jornada y horario de trabajo, sin la autorización del Jefe del Departamento de Recursos Humanos, del jefe inmediato o autoridad responsable en funciones;
- XXI. Celebrar reuniones o actos de cualesquier índole en los centros de trabajo, en que se atente contra la integridad del Organismo, de los funcionarios o de los propios trabajadores;
- XXII. Tomar alimentos dentro de las oficinas o servicios médicos en las horas de trabajo;
- XXIII. Efectuar, dentro de las oficinas del Organismo, festejos o celebraciones de cualquier índole, sin contar con la autorización respectiva;
- XXIV. Introducir al Organismo, bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes, para su consumo o comercio, así como concurrir a sus labores bajo el efecto de los mismos, salvo que en este último caso medie prescripción médica para su consumo;
- XXV. Desatender las disposiciones para prevenir y disminuir riesgos de trabajo, comprometiendo con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del lugar donde se desempeñen en el trabajo o bien de las personas que ahí se encuentren;
- XXVI. Dejar el servicio para iniciar el disfrute de vacaciones o licencias que hubiesen solicitado, sin haber obtenido la autorización respectiva dada por escrito;
- XXVII. Realizar actos inmorales o escandalosos u otros hechos en el centro de trabajo, que de alguna manera menoscaben su buena reputación, indispensable para pertenecer al servicio del Organismo;
- XXVIII. Prolongar los descansos de treinta minutos a que se refiere el Artículo 132 de estas Condiciones;
- XXIX. Hacer uso indebido o excesivo de los teléfonos; así como, desperdiciar el material de oficina, material de curación, medicamentos y material de aseo o sanitario que suministre el Organismo;
- XXX. Desatender los avisos tendientes a conservar el aseo, la seguridad y la higiene;
- XXXI. Destruir, sustraer, traspapelar o alterar cualquier documento o expediente intencionalmente;
- XXXII. Hacer uso indebido de las credenciales o identificaciones que les expida el Organismo u ostentarse como funcionario sin serlo, así como emplear el logotipo o escudo oficial;
- XXXIII. Causar daño o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo, materias primas y demás enseres que estén al servicio del Organismo;
- XXXIV. Dar referencias con carácter oficial sobre el comportamiento y servicios de empleados que hubieren tenido a sus órdenes;
- XXXV. Queda prohibido a los Trabajadores que no desarrollen la función de chofer conducir vehículos sin la licencia respectiva, si por instrucciones del jefe correspondiente éste tiene que hacerlo, la responsabilidad de lo que resulte en caso de accidente será de quien ordenó, y;
- XXXVI. En general, asumir o realizar cualquier actitud que se oponga a las disposiciones contenidas en las Leyes y en estas Condiciones.



ARTÍCULO 129

El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el Artículo 127 o la ejecución de las prohibiciones a que se refiere el Artículo 128 de estas condiciones se hará constar en acta circunstanciada que levantará el Titular del Organismo o su representante legal, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 46 bis de la Ley Federal y en los Artículos 38 al 40 de estas Condiciones.

ARTÍCULO 130

Los Trabajadores estarán obligados al pago de los daños que intencionalmente o por negligencia causen en los bienes que están al servicio del Organismo, cuando dichos daños les fueren imputables, dándose intervención al sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores.

CAPÍTULO XIII DE LOS DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y SUPLENCIAS

ARTÍCULO 131

Los Trabajadores disfrutarán de dos días de descanso semanal. El Titular del Organismo tendrá la facultad de determinar la forma en que las funciones y servicios que consideren necesarios no se suspendan, sin menoscabo de que los Trabajadores disfruten de dos días continuos de descanso semanal, salvo en los casos específicos que al efecto se establezcan en los Manuales Internos de los servicios del Organismo, a que se refieren estas Condiciones.

ARTÍCULO 132

Los Trabajadores que cubran jornadas de trabajo con horario continuo de siete u ocho horas, tendrán derecho a disfrutar diariamente de treinta minutos de descanso para consumir alimentos. ~~Para el caso de los~~ trabajadores que tengan horario continuo especial de doce horas, dicho descanso será de una hora dividida en dos períodos de treinta minutos cada uno dentro de su jornada de trabajo.

El Titular determinará el momento en que se inicie tal descanso.

Los 30 minutos que se conceden para el consumo de alimentos, podrán disfrutarse al término de la jornada, exclusivamente en el caso de trabajadores del área administrativa, previa solicitud del trabajador interesado y autorización del jefe respectivo y del jefe del Departamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 133

Los descansos de las mujeres para alimentar o amamantar a sus hijos, a que se refiere el Artículo 43 de la Ley, serán concedidos por el periodo que sea necesario a juicio del servicio médico.

Las madres trabajadoras con horario continuo de siete, ocho o doce horas tendrán derecho a disfrutar del descanso a que se refiere el Artículo 132 de estas Condiciones, pero este descanso no podrá acumularse al que se refiere el párrafo anterior.

ARTÍCULO 134

Los Trabajadores que desempeñen alguno de los códigos considerados en el Manual para Prevenir y Disminuir Riesgos de Trabajo e Indicar el Otorgamiento de Derechos Adicionales y estén adscritos en áreas nocivo peligrosas de alto, mediano o bajo riesgo que perjudiquen su salud física o mental, disfrutarán de un descanso anual extraordinario de doce, ocho o cinco días, respectivamente.

La determinación de las áreas nocivo-peligrosas de alto, mediano o bajo riesgo, estará sujeta a los lineamientos emitidos por la Comisión de Seguridad e Higiene en el trabajo y en el manual de la materia.



ARTÍCULO 135

Serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial (anexo No.1); el día del cumpleaños del trabajador, conforme a su natalicio que aparezca en el Registro Federal de Contribuyentes o el día de su santoral, el diez de mayo para las madres trabajadoras y el dieciséis de junio, "Día del Trabajador del Hospital Civil". Fuera de estos casos, únicamente se suspenderán las labores cuando así lo disponga el Poder Ejecutivo Federal o lo autorice el Titular.

Para el caso del día de cumpleaños o santoral quedará a elección del trabajador la designación del día, el cual se registrará en forma definitiva en el Departamento de Recursos Humanos de la unidad hospitalaria de su adscripción.

ARTÍCULO 136

El trabajador que por razones del servicio se vea obligado a trabajar un día de su descanso semanal o descanso obligatorio, tendrá derecho a que se le remunere de conformidad con el Artículo 83 de estas Condiciones.

ARTÍCULO 137

El Titular del Organismo con apoyo de las jefaturas de los servicios y del Departamento de Recursos Humanos y con la intervención del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores, establecerá el sistema de vacaciones escalonadas, en función de las necesidades de los servicios. En igualdad de condiciones, los Trabajadores de mayor antigüedad tendrán derecho preferente para elegir de entre los roles vacacionales que se establezcan.

ARTÍCULO 138

Los dos periodos de vacaciones a que se refiere el Artículo 30 de la Ley Federal no podrán unirse para disfrutarse continuamente, fijándose al efecto los roles de acuerdo a las necesidades del servicio, salvo que por determinación del Organismo, no se pueda cumplir con lo señalado en el Párrafo Segundo, del mencionado Artículo 30 de la Ley Federal.

ARTÍCULO 139

Los Trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en los periodos que les sean autorizados, con excepción de los que se encuentren en el desempeño de las comisiones contenidas en este capítulo, quienes las gozarán cuando regresen al lugar de su adscripción. En el caso de que un Trabajador sufra un accidente o enfermedad al encontrarse gozando de su período vacacional y le sea expedida una licencia médica por el Servicio Médico de Empleados, tendrá derecho a que se recorran los días del período vacacional que tenga amparados con la incapacidad, debiendo dar aviso inmediato de esta situación al Departamento de Recursos Humanos de su adscripción, para tal efecto.

ARTÍCULO 140

A excepción de los casos señalados en los Artículos 132 y 133 de estas Condiciones, el trabajo no deberá interrumpirse sino por causa justificada o cuando se trate de labores que requieran esfuerzo excesivo y ameriten descansos periódicos.

ARTÍCULO 141

Los descansos a que se refiere la primera parte del Artículo 43 de la Ley, se otorgarán a partir de la fecha que se determine en la licencia médica por maternidad, expedida por el Servicio Médico de Empleados.



ARTÍCULO 142

Las licencias que señala el Artículo 43 fracción VIII de la Ley Federal, se concederán a los trabajadores de base con nombramiento definitivo del Organismo, de la siguiente manera:

- I. Comisión Sindical, con goce de sueldo, para el desempeño temporal de cargo sindical, en los términos que establezcan los estatutos sindicales, sin menoscabo de sus derechos adquiridos y antigüedad;
- II. Comisión externa sin goce de sueldo para ocupar puestos de confianza en otra Dependencia de las que menciona el Título Primero de la Ley;
- III. Comisión externa con goce de sueldo para el desempeño temporal de servicios en alguna organización, institución, empresa o Dependencia, siempre y cuando medie solicitud oficial en la cual se justifique la necesidad de los Trabajadores de que se trate y se exprese que los servicios que motivan la comisión, no serán remunerados.

Las anteriores licencias se autorizarán anualmente, por año natural o parte proporcional en que se desempeñen.

- IV. Sin goce de sueldo para el desempeño de cargos de elección popular, mediante la autorización que el interesado recabe del Organismo, de conformidad con las disposiciones aplicables;
- V. Sin goce de sueldo en el puesto con funciones de base, para cursar una residencia médica en unidades hospitalarias del Organismo o en Instituciones del Sector Salud;
- VI. Sin goce de sueldo en el puesto con funciones de base, para el disfrute de una beca autorizada por autoridad competente. En su caso el tiempo de duración de esta licencia, se considerará para efectos escalafonarios.
- VII. Las licencias a que se refieren los incisos D) y E) Artículo 43 fracción VIII de la Ley Federal y relativos de estas Condiciones, se sujetarán a las disposiciones que adelante se señalan.

En los casos a que se refiere este Artículo, el interesado deberá remitir al Departamento de Recursos Humanos de la unidad hospitalaria de adscripción, cada final de año natural, comprobantes de que subsisten las causas que dieron origen a la licencia.

ARTÍCULO 143

El Organismo podrá encomendar a los Trabajadores el desarrollo de comisiones de carácter oficial, para que desempeñen determinadas funciones en el propio Organismo fuera de su adscripción; siendo el Titular el único facultado para autorizar este tipo de comisiones y solo podrán otorgarse hasta por seis meses.

ARTÍCULO 144

El Organismo tendrá en todo tiempo la facultad de verificar la vigencia de los justificantes que se exhiban, revocando y suspendiendo en forma inmediata, las licencias otorgadas escuchando al trabajador, en los siguientes casos:

- I. Cuando se detecte que el trabajador comisionado con una licencia con goce de sueldo se encuentre ocupando una plaza remunerada en otra área del propio Organismo diferente a la de su adscripción o en cualquier otra Dependencia o Entidad;
- II. Cuando se compruebe que ya no subsisten los motivos de otorgamiento de las licencias bien sea porque el trabajador beneficiado ha dejado de desempeñar el cargo de elección popular o la comisión sindical que tenía, o bien porque ha concluido o dejado de cursar la residencia médica o el disfrute de la beca, y;
- III. Cuando se demuestre que el trabajador obtuvo la licencia o comisión mediante documentos o declaraciones falsas.



ARTÍCULO 145

Concluida una licencia o comisión de las mencionadas en los Artículos 143, 153 Y 154 de estas Condiciones, el trabajador deberá incorporarse a su puesto de base y en su lugar de adscripción al día hábil siguiente.

En los casos de las fracciones I a VII del Artículo 142 de estas Condiciones, al concluir la licencia o comisión, el trabajador deberá incorporarse a su puesto de base y en su lugar de adscripción dentro de los seis días hábiles siguientes.

ARTÍCULO 146

El Organismo no concederá licencias o comisiones al personal que tenga nombramiento con carácter temporal.

ARTÍCULO 147

Las licencias a que se refiere el Artículo 142 de estas Condiciones, se tramitarán a través del Departamento de Recursos Humanos, excepto las licencias comprendidas en la Fracción I, del artículo inicialmente mencionado, cuya autorización es facultad única del Titular del Organismo.

En las licencias comprendidas en las fracciones VI y VII se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Capacitación del Organismo.

Las licencias a que se refieren los Artículos 153 y 154 de estas Condiciones que soliciten los Trabajadores del Organismo, se tramitarán por conducto del Departamento de Recursos Humanos de la unidad de adscripción.

ARTÍCULO 148

En los casos de enfermedades no profesionales a que se refiere el Artículo 111 de la Ley Federal, una vez transcurridos los términos de las licencias hasta el máximo de cincuenta y dos semanas a partir del momento en que se tomó posesión del puesto, los Trabajadores que continúen incapacitados serán dados de baja, en los términos de la fracción IV del artículo 46 de la propia Ley.

ARTÍCULO 149

En los casos de riesgos y enfermedades profesionales se estará a lo que dispongan las Leyes respectivas.

ARTÍCULO 150

Cuando un trabajador se sintiese enfermo durante su jornada de trabajo, el jefe inmediato autorizará su remisión al servicio médico de empleados de la unidad hospitalaria correspondiente del Organismo para su atención, quien en su caso, justificará su ausencia por incapacidad médica. Si no se otorgara la incapacidad médica, el jefe inmediato tendrá facultad para autorizar al trabajador a retirarse mediante pase de salida.

ARTÍCULO 151

El Organismo, sólo aceptará como incapacidades las expedidas por el Servicio Médico de Empleados.



ARTÍCULO 152

Cuando un trabajador se reporte enfermo y al efectuarse la visita domiciliaria no se le encuentre por causas imputables al propio trabajador, o si a juicio del médico visitador no hubiere impedimento para asistir a sus labores, no le será justificada la o las faltas, sin perjuicio de la sanción correspondiente.

ARTÍCULO 153

Por causas distintas a las previstas en los Artículos anteriores, el Organismo concederá a los trabajadores de base licencia sin goce de sueldo; en los casos y términos siguientes:

- I. Hasta por treinta días naturales al año, a quienes tengan de seis meses un día a un año de antigüedad;
- II. Hasta por sesenta días naturales al año a quienes tengan de un año un día a tres años de antigüedad;
- III. Hasta por ciento veinte días naturales al año, a quienes tengan de tres años un día a cinco años de antigüedad, y;
- IV. Hasta por ciento ochenta días naturales al año, a los que tengan una antigüedad mayor de cinco años.

La antigüedad será computada tomando en consideración exclusivamente los servicios prestados al Organismo. Las licencias a que se refiere este artículo podrán ser prorrogadas por un tiempo igual y por una sola vez a juicio del Organismo, siempre y cuando se demuestre fehacientemente que prevalecen las causas por las cuales fue autorizada originalmente.

El Organismo respecto a las reanudaciones de labores, no deberá excederse de treinta días naturales para la reanudación del pago a efecto de que el trabajador no sufra perjuicio alguno; siempre y cuando el interesado dé los avisos de reincorporación y reanudación de funciones en los términos que fijan estas Condiciones. En caso contrario se generará nómina extraordinaria dentro de los quince días siguientes.

Las licencias referidas se otorgaran para iniciar los días primero y dieciséis de cada mes.

ARTÍCULO 154

Se entiende por licencia con goce de sueldo la prestación concedida al trabajador, consistente en ausentarse de sus labores en días naturales gozando de su sueldo, los cuales se podrán autorizar cuando ocurran circunstancias especiales que el interesado justifique a juicio del Organismo, con mediación del Sindicato cuando así lo solicite el trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 fracción VIII inciso e) de la Ley.

- I. Hasta por quince días naturales al año, a quienes tengan de uno a cinco años de antigüedad;
- II. Hasta por dieciséis días naturales al año, a quienes tengan de cinco años un día a diez años de antigüedad;
- III. Hasta por dieciocho días naturales al año, a quienes tengan de diez años un día a quince años de antigüedad;
- IV. Hasta por diecinueve días naturales al año, a quienes tengan de quince años un día a veinte años de antigüedad;
- V. Hasta por veinte días naturales al año, a quienes tengan más de veinte años de antigüedad, y;
- VI. Cinco días naturales, por una vez, al trabajador con antigüedad de uno a cinco años que contraiga matrimonio y por diez días naturales cuando la antigüedad exceda de cinco años. Al reanudar labores, el trabajador deberá exhibir el acta de matrimonio expedida por el Registro Civil.



Las licencias a que se refiere las fracciones I a V, se concederán a los trabajadores que tengan la antigüedad requerida, considerando como circunstancias especiales justificadas, el fallecimiento de un familiar en primer y segundo grado, así como la enfermedad de los familiares en primer y segundo grado del trabajador solicitante a quien se le concederán facilidades en forma inmediata, presentando la solicitud respectiva para hacer uso de la licencia con goce de sueldo señaladas en el presente artículo. El trabajador deberá acreditar este hecho con la exhibición de la constancia correspondiente.

En ningún caso las licencias con goce de sueldo se concederán en períodos inmediatos a vacaciones. Asimismo, la antigüedad será computada tomando en consideración exclusivamente los servicios prestados al Organismo.

Las licencias que se regulan en este artículo serán autorizadas, por el Jefe de Recursos Humanos de la Unidad Hospitalaria.

ARTÍCULO 155

En los casos de enfermedades de los hijos de hasta seis años de edad, las madres trabajadoras tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de sueldo, hasta por doce días al año. Para tener derecho a estos permisos se requiere de la constancia de cuidados maternos expedida por el Servicio Médico de Empleados, sin menoscabo de ninguna otra prestación. No se concederá a las madres trabajadores licencias con goce de sueldo de las señaladas en el Artículo 154 por esta misma situación.

En ausencia de la madre, cuando los padres trabajadores acrediten la custodia de sus hijos tendrán el mismo derecho a que se refiere este Artículo.

ARTÍCULO 156

Se entiende por días económicos, el derecho que tienen los Trabajadores de inasistir con goce de sueldo a sus labores, hasta por doce días al año para la atención de asuntos particulares de urgencia; en el entendido que se autorizarán por el jefe inmediato superior de que se trate, sin que excedan de dos días consecutivos por mes.

Los días económicos a que se refiere el párrafo anterior, se autorizarán independientemente del día de la semana. En ningún caso, los días económicos, se concederán en períodos inmediatos a vacaciones.

ARTÍCULO 157

Se entiende por permiso por antigüedad, el derecho que tienen los trabajadores de inasistir con goce de sueldo a sus labores, de acuerdo a su antigüedad como Trabajadores de base del Organismo, sin más requisito que solicitarlo al Departamento de Recursos Humanos con el visto bueno del jefe de servicio correspondiente, de acuerdo a los siguientes parámetros:

ANTIGÜEDAD	DÍAS AL AÑO
5 años	1
10 años	2
15 años	3
20 años	4
25 años	5
30 años	6
35 años	7
40 años	8
45 años	9
50 años	10



ARTÍCULO 158

El trabajador que solicite una licencia podrá disfrutarla a partir de la fecha en que se le autorice. Para las licencias sin y con goce de sueldo que soliciten en los términos de los Artículos 153 y 154 de estas Condiciones, el Departamento de Recursos Humanos de la Unidad Hospitalaria deberá resolver en un término no mayor de cinco días a partir de la fecha en que se reciba la solicitud la autorización o no de la misma. Al vencer este término y de no existir notificación, la licencia se considerará concedida sin responsabilidad para el trabajador

ARTÍCULO 159

El derecho al disfrute de las licencias a que se refieren estas Condiciones se ejercerá en cada año natural y se podrán solicitar para gozarlas continua o discontinuamente en los términos y con las modalidades que se establecen en este Capítulo.

ARTÍCULO 160

Una vez concedida una licencia sin goce de sueldo para asuntos particulares no será renunciable, excepto cuando la vacante no haya sido cubierta interinamente.

ARTÍCULO 161

Los Trabajadores con plaza reservada de base que ocupen una interina o provisional y soliciten licencia sin goce de sueldo, deberán renunciar previamente a éstas para que se les conceda en su puesto de base.

ARTÍCULO 162

Las licencias con goce de sueldo que se concedan en los términos de estas Condiciones, se considerarán como tiempo efectivo laborado, inclusive a las que se refiere el inciso C) del Artículo 43 fracción VIII de la Ley.

ARTÍCULO 163

Para poder obtener la prórroga de una licencia, los Trabajadores deberán solicitarla cuando menos quince días antes del vencimiento de la licencia de que estén gozando, en la inteligencia de que de no concedérseles la prórroga deberán reintegrarse a su trabajo precisamente al término de la licencia original.

ARTÍCULO 164

Los Trabajadores, deberán dar aviso de reincorporación, quince días antes de que concluya su licencia sin goce de sueldo; y al reanudar labores, darán aviso inmediatamente de esta situación.

ARTÍCULO 165

Cuando un trabajador tenga necesidad de iniciar los trámites para obtener su pensión por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, o pensión por cesantía en edad avanzada, el Organismo le concederá licencia con goce de sueldo por tres meses para que pueda atender debidamente los trámites respectivos.

ARTÍCULO 166

Los Trabajadores que al presentarse el periodo de vacaciones estuvieran disfrutando de licencia por enfermedad profesional o no profesional, tendrán derecho a que esas vacaciones se les concedan una vez concluida su licencia.



ARTÍCULO 167

Los Trabajadores que al corresponderles el periodo de vacaciones se encuentren gozando de licencia sin goce de sueldo, o que hayan disfrutado de licencia por más de noventa días durante los seis meses inmediatos anteriores, no podrán disfrutar posteriormente de estas vacaciones. Asimismo, no tendrán derecho a gozar de vacaciones los Trabajadores de nuevo ingreso que no hayan cumplido seis meses de servicio.

ARTÍCULO 168

Los Manuales Internos regularán entre otras materias, las suplencias mismas que se cubrirán de acuerdo con las siguientes bases:

- I. Se autorizarán para trabajadores de las ramas médica, paramédica y afín adscritos en unidades hospitalarias, de un mismo puesto y por horario completo;
- II. Se solicitará su autorización anticipadamente por escrito al jefe de servicios o jefe inmediato;
- III. El incumplimiento de la suplencia será considerado como falta de asistencia y motivará suspensión del derecho de suplencia, por un mes la primera ocasión, por dos meses la primera reincidencia, por tres meses la segunda y de manera definitiva la tercera;
- IV. Cuando un trabajador haya sido suplido hasta en cuatro ocasiones dentro de un periodo de treinta días, el jefe de servicio o jefe inmediato se abstendrá de autorizar una suplencia más en dicho lapso, y
- V. Las suplencias no podrán autorizarse en días consecutivos.

CAPÍTULO XIV DE LOS INGRESOS, REINGRESOS, CAMBIOS Y PERMUTAS

ARTÍCULO 169

Ingreso es la prestación de servicios que por primera vez se realiza en el Organismo, previa satisfacción de los requisitos señalados en los Artículos del 9 al 12 de estas Condiciones.

ARTÍCULO 170

El ingreso entre otras causas, podrá efectuarse:

- I. En puestos que sean pie de rama, esto es, los de nueva creación o que resulten de un movimiento promocional, y
- II. En cualquier puesto del sistema promocional que se aplique, cuando después de haberse substanciado el procedimiento no hubiera candidato.

ARTÍCULO 171

La ocupación de puestos que sean pie de rama y de nueva creación, será cubierta por los candidatos aprobados por la Comisión Mixta de Escalafón de los que hubieran propuesto el Organismo y el Sindicato; tomando en cuenta los antecedentes que proporciona la Comisión Mixta de Bolsa de Trabajo.

Los aspirantes para ocupar dichos puestos, deberán reunir los requisitos que señalen los Catálogos de Puestos que les sean aplicables, sin perjuicio de los que establecen estas Condiciones.

Los trabajadores con nombramiento provisional, podrán ser considerados para ocupar un puesto de pie de rama, siempre que éste resulte de su interés.



ARTÍCULO 172

Reingreso es la reincorporación de un trabajador al Organismo, cuando hubiesen cesado los efectos de su nombramiento anterior. En este caso el reingreso deberá realizarse en el pie de rama del grupo que corresponda, conforme a los requisitos que señalen los Catálogos de Puestos aplicables.

ARTÍCULO 173

En los ingresos y reingresos, tratándose de vacantes definitivas, después de seis meses de servicios ininterrumpidos, el trabajador tendrá los derechos que para él establece la Ley y estas Condiciones.

ARTÍCULO 174

Para los efectos de estas Condiciones, se entiende por cambio de adscripción, el hecho de que un trabajador sea transferido de un servicio, departamento u oficina a otro. Los cambios de adscripción sólo se podrán realizar dentro del mismo Organismo.

Los Trabajadores sólo podrán ser cambiados por los siguientes motivos:

- I. Por reorganización de los servicios;
- II. Por movimiento escalafonario;
- III. Por encontrarse en inminente peligro su vida;
- IV. Por enfermedad, previo dictamen del Servicio Médico de Empleados;
- V. Por desaparición del servicio, departamento u oficina;
- VI. Por necesidad del servicio debidamente justificada;
- VII. Por permuta debidamente autorizada;
- VIII. Por fallo del Tribunal;
- IX. A petición de los trabajadores y;
- X. Cuando el trabajador sufra un accidente o enfermedad profesional y quede imposibilitado para desempeñar el trabajo que tenía asignado para que, de ser posible se le dé otra ocupación de acuerdo a sus aptitudes.

En los casos de las fracciones I y V de este Artículo, el Organismo, en coordinación con el Sindicato, procederá a la formalización del cambio de adscripción de que se trate; en cuanto a la fracción VI solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por necesidades del Organismo debidamente justificadas, escuchando la opinión del Sindicato.

ARTÍCULO 175

Los cambios de adscripción se podrán realizar dentro de la misma unidad hospitalaria u otra del organismo

ARTÍCULO 176

Todo cambio de adscripción o traslado será notificado oportunamente al Sindicato. Al mismo tiempo el interesado será notificado por lo menos con diez días hábiles de anticipación a la fecha en que debe presentarse.

ARTÍCULO 177

Los cambios de adscripción dentro del Organismo, serán formulados ante el departamento de Recursos Humanos.

La aceptación de un cambio de adscripción estará condicionada a las necesidades del servicio y a la disponibilidad presupuestal de la unidad emisora.

Sólo se tramitarán las solicitudes de cambio de adscripción del personal de base titular del puesto, que compute un mínimo de antigüedad de más de seis meses en el puesto que ocupa.



ARTÍCULO 178

Concedido un cambio de adscripción, el trabajador beneficiado no podrá promover otro sino pasado un año a partir de la fecha de la autorización respectiva.

ARTÍCULO 179

El Organismo no podrá movilizar ni cambiar de adscripción a un trabajador, cuando se encuentre desempeñando un cargo sindical; pero en los casos de las fracciones I, V y VI del Artículo 174 de estas Condiciones será cambiado de adscripción al final del procedimiento que por tal motivo se haya instaurado, a elección del trabajador.

ARTÍCULO 180

En los cambios de adscripción, el trabajador ocupará su mismo puesto cubriendo la misma jornada y horario de trabajo y devengando el salario que corresponda al tabulador.

ARTÍCULO 181

Las vacantes que se susciten por aplicación de los Artículos anteriores se cubrirán en los términos establecidos en las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 182

Permuta es la transferencia recíproca de los puestos definitivos, ocupados por los permutantes, en virtud de un convenio solicitado por el Sindicato y aprobado por el Organismo.

ARTÍCULO 183

Las permutas sólo procederán, cuando los permutantes pertenezcan a la misma área, rama o grupo.

CAPÍTULO XV DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y MEDIDAS PARA PREVENIRLOS

ARTÍCULO 184

Riesgo de trabajo son los accidentes o enfermedades profesionales a que están expuestos los Trabajadores con motivo de sus labores o en el ejercicio de ellas y se registrarán por lo establecido en el Artículo 110 de la Ley Federal.

ARTÍCULO 185

Accidente de trabajo es toda lesión física o psíquica que origine perturbación permanente o transitoria inmediata o mediata o la pérdida de la vida producida por la acción repentina de una causa externa que sobrevenga durante el trabajo, en el ejercicio de éste o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producido en las mismas circunstancias. Quedan incluidos los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al centro de trabajo y de éste a aquél.

ARTÍCULO 186

Enfermedad profesional es todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo, que desempeña el trabajador o del medio en que se ve obligado a trabajar y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, que puede ser originada por agentes físicos, químicos o biológicos.

Para los efectos de este Capítulo se aplicará la tabla de enfermedades profesionales que señale la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo respectivo.



ARTÍCULO 187

Cuando los riesgos se producen pueden ocasionar:

- I. La muerte;
- II. Incapacidad total permanente;
- III. Incapacidad parcial permanente, e;
- IV. Incapacidad temporal.

ARTÍCULO 188

Incapacidad total permanente es la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes, que imposibilite a una persona para desempeñar trabajo por el resto de su vida.

ARTÍCULO 189

Incapacidad parcial permanente es la disminución de las facultades o aptitudes para trabajar.

ARTÍCULO 190

Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibiliten parcial o totalmente a un trabajador para desempeñar sus labores por algún tiempo.

ARTÍCULO 191

Al ocurrir un riesgo de trabajo, el Organismo, proporcionará de inmediato la atención necesaria y avisará en su caso al Servicio Médico de empleados. De no estar en posibilidad de proporcionar atención médica de urgencia, el Organismo cubrirá el importe de la atención médica de urgencia que el trabajador hubiere pagado por su cuenta, previa comprobación.

ARTÍCULO 192

Al ocurrir un accidente de trabajo el Jefe inmediato del trabajador enviará al Departamento de Recursos Humanos el acta circunstanciada que al efecto se levante, así como los certificados médicos que se recaben al realizarse el riesgo de trabajo.

Dicha acta se deberá levantar una vez conocido el infortunio, entregándose una copia a la representación Sindical y otra al trabajador accidentado o a su representante legal.

ARTÍCULO 193

Para los efectos del Artículo anterior, el Jefe inmediato del trabajador con intervención de la representación Sindical para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores, levantará el acta respectiva que contendrá los siguientes datos:

- I. Datos generales del accidentado;
- II. Puesto, código funcional, clave, sueldo y adscripción;
- III. Jornada y horario de trabajo asignado;
- IV. Día, hora, lugar y circunstancias en que ocurrió el accidente;
- V. Declaraciones de testigos presenciales del accidente, si los hubiere;
- VI. Lugar al que fue trasladado el accidentado;
- VII. Nombre, domicilio y grado de parentesco del familiar a quien se comunicó del accidente;
- VIII. Informe y elementos de que se disponga para fijar las circunstancias del accidente;
- IX. Autoridad que tomó conocimiento del accidente, en su caso, y;
- X. Todos aquellos elementos necesarios para determinar las causas del accidente.



ARTÍCULO 194

El Organismo será el encargado del pago de salarios e indemnizaciones que correspondan a los Trabajadores por riesgos de trabajo que sufran, debiéndose observar las disposiciones correspondientes de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 195

Cuando el trabajador decida ser atendido por un médico particular, el Organismo quedará relevado de toda responsabilidad. Solamente en caso de urgencia o por autorización expresa del Organismo, se concederá el pago de la atención médica y medicina que se hayan proporcionado en Institución distinta a la señalada.

ARTÍCULO 196

El procedimiento marcado en los Artículos precedentes, se establece sin perjuicio del derecho que en todo caso tienen los Trabajadores o sus legítimos representantes para ocurrir ante el Tribunal en caso de inconformidad con lo resuelto; en los términos de los Artículos 124 y 134 de la Ley Federal.

ARTÍCULO 197

En los casos de trabajadores que tengan más de cinco años de servicios y que por cualquier motivo sufran una disminución en sus facultades físicas o mentales, que les incapacite para continuar desempeñando en forma eficiente el empleo que ocupen, el Organismo procurará otorgarles alguna comisión o empleo que esté al alcance de sus facultades.

ARTÍCULO 198

Cuando un trabajador sufra un riesgo de trabajo y se vea afectado con la pérdida de algún miembro u órgano que pueda artificialmente reponerse, el Organismo gestionará ante los Institutos de Comunicación Humana y/o de Rehabilitación para la obtención de aparatos de audición y órtesis.

ARTÍCULO 199

El Organismo y el Sindicato integrarán la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, para que emita lineamientos tendientes a disminuir y prevenir riesgos de trabajo, y determinar las áreas nocivo-peligrosas. Así como para determinar el vestuario y equipo del personal a través de la subcomisión de vestuario y equipo.

La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene emitirá también el Reglamento de Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Organismo.

Para los efectos del primer párrafo, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, expedirá el Manual para Prevenir y Disminuir Riesgos de Trabajo e indicar el otorgamiento de derechos adicionales.

Consecuentemente y respecto a los párrafos anteriores, en los reglamentos, manuales y demás instrumentos que emita la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, se comprenderán las disposiciones que en materia de riesgos de trabajo sean aplicables.

ARTÍCULO 200

Los trabajadores se sujetarán a exámenes médicos en los siguientes casos:

- I. Los de nuevo ingreso, antes de tomar posesión del puesto para comprobar que poseen buena salud y aptitud para el trabajo;
- II. Por enfermedad, para la comprobación de ésta y resolución de licencia o cambio de adscripción, a solicitud de los trabajadores o por orden del Titular;
- III. Cuando se presuma que han contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentren incapacitados física o mentalmente para el trabajo;
- IV. Cuando se observe que algún trabajador concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas, enervantes o sustancias medicamentosas;
- V. A solicitud del interesado, del Organismo o del Sindicato, a efecto de que se certifique si padece alguna enfermedad profesional, y;



- VI. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, se podrá ordenar la realización de exámenes médicos periódicos.

ARTÍCULO 201

En los casos de las fracciones III y IV del Artículo anterior, el Jefe de Recursos Humanos estará facultado para ordenar que se practiquen los exámenes por médicos oficiales o por particulares a falta de aquéllos.

ARTÍCULO 202

Los Trabajadores que presten sus servicios en áreas nocivo-peligrosas de alto o mediano riesgo, además de tener el derecho a que se refiere la fracción XIX del Artículo 125 de estas Condiciones, tendrán los derechos adicionales que se señalan en el Manual para Prevenir y Disminuir Riesgos de Trabajo e Indicar el Otorgamiento de Derechos Adicionales, emitido por la Comisión de Seguridad e Higiene.

CAPÍTULO XVI DE LOS PREMIOS, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

ARTÍCULO 203

Los Premios, Estímulos y Recompensas a que tendrán derecho los Trabajadores serán los siguientes:

- I. Por puntualidad y asistencia en un trimestre natural;
- II. Por su asidua permanencia en el trabajo;
- III. Por esmero, eficacia y productividad en el desempeño del trabajo, y;
- IV. Por colaboración en trabajos extraordinarios al de su función, que representen incremento en la productividad del Organismo.

Los Premios, Estímulos y Recompensas serán los siguientes:

- I. Medallas;
- II. Diplomas o constancias;
- III. Notas buenas;
- IV. Menciones honoríficas;
- V. Recompensas económicas;
- VI. Estímulos económicos;
- VII. Vacaciones extraordinarias, y;
- VIII. Reconocimientos económicos.

ARTÍCULO 204

Discrecionalmente, el Organismo podrá organizar festivales y efectuar sorteos gratuitos en beneficio de los Trabajadores. Del mismo modo, conceder obsequios en efectivo o especie cuando circunstancias especiales así lo ameriten.

ARTÍCULO 205

Las medallas son los premios que se otorgarán a los Trabajadores, con motivo de su antigüedad al cumplir veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco, cuarenta, cuarenta y cinco y cincuenta, años de servicios prestados comprobables al Organismo.

ARTÍCULO 206

Los diplomas o constancias son los reconocimientos que otorgará el Organismo a sus Trabajadores, conjuntamente con las medallas a que se refiere el Artículo anterior, y cuando existan causas que así lo ameriten.



ARTÍCULO 207

Las notas buenas son los estímulos de reconocimiento que por escrito otorgará el Organismo al trabajador, con copia a su expediente personal.

Una nota buena dará derecho a la cancelación de tres malas.

ARTÍCULO 208

Las menciones, honoríficas son los estímulos de reconocimiento que por escrito otorgará el Organismo al trabajador, con copia a su expediente personal y se concederán en los siguientes casos:

- I. Por señalado esmero, eficacia y productividad en el desempeño de las labores;
- II. Por acumular cuatro notas buenas en un año calendario;
- III. Por iniciativas que redunden en un incremento de la productividad;
- IV. Por intensa labor social llevada a cabo sin que con ello se afecte la productividad, y;
- V. Por merecimientos especiales alcanzados en las ciencias, artes y otras ramas del saber humano, principalmente en los aspectos que interesan al Organismo, siempre que estas actividades se desarrollen sin que con ello se afecte la productividad.

En el otorgamiento de las menciones honoríficas se estará también a lo dispuesto en el Reglamento para Controlar y Estimular al Personal de Base del Organismo por Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo, debiéndose dar de inmediato una vez que se cumpla con lo previsto en el presente Artículo.

Las menciones honoríficas se harán constar por escrito indicando los motivos por las que se otorgan, en la inteligencia de que sólo se concederá una anualmente, en los diversos casos de las fracciones anteriores. Una mención honorífica dará derecho a que se le cancelen al trabajador las notas malas que les hubieren impuesto en un año.

ARTÍCULO 209

Las recompensas económicas comprenden la concesión de gratificaciones en efectivo como retribución por la elaboración de trabajos especiales, estudios o investigaciones científicas de utilidad para el Organismo, de conformidad con la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y con la normatividad que al efecto emita anualmente el Organismo.

ARTÍCULO 210

Los estímulos económicos son aquellos que otorga el Organismo a sus Trabajadores por su asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, de conformidad con el Reglamento para Controlar y Estimular al Personal de Base del Organismo por Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo. El monto de estos estímulos será incorporado por el Organismo, en los cheques de nómina quincenal de que se trate, en términos del Reglamento mencionado.

Asimismo, se otorgarán a los Trabajadores estímulos económicos por su desempeño y productividad en el trabajo, en vales de despensa, de conformidad con lo establecido en el Reglamento para Evaluar y Estimular al Personal del Organismo por su Productividad en el Trabajo.

Con el objeto de elevar la calidad y la productividad y permanencia en el trabajo el Organismo otorgará a los trabajadores un estímulo anual por asistencia perfecta, en los términos del reglamento mencionado en el primer párrafo del Artículo anterior.



ARTÍCULO 211

Con motivo del día de las madres, además del descanso que para estas Trabajadoras se establece en el Artículo 135 de las presentes Condiciones, el Organismo otorgará a las madres trabajadoras un estímulo económico por la cantidad de \$1,350.00 pesos.

ARTÍCULO 212

Para conmemorarse, se instituye como el Día del Trabajador del Organismo el dieciséis de junio de cada año; por tal motivo, el Organismo otorgará a los Trabajadores un estímulo económico por la cantidad de \$1,000.00 pesos.

ARTÍCULO 213

Las vacaciones extraordinarias son los estímulos que otorgará el Organismo a sus trabajadores, de conformidad con los lineamientos que establece la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y los que emita el Organismo.

ARTÍCULO 214

Los reconocimientos económicos son las retribuciones en efectivo que se hace a aquellos trabajadores que han desarrollado sus labores en el Organismo, durante veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco, cuarenta, cuarenta y cinco y cincuenta años y más de antigüedad efectiva.

ARTÍCULO 215

Se otorgará a los trabajadores un reconocimiento económico por antigüedad efectiva en el servicio dentro del Organismo, según la tabla siguiente:

- I. Por 20 años de servicios, se otorgarán doce mil pesos;
- II. Por 25 años de servicios, se otorgarán quince mil pesos;
- III. Por 30 años de servicios, se otorgarán dieciocho mil pesos;
- IV. Por 35 años de servicios, se otorgarán veinticinco mil pesos;
- V. Por 40 años de servicios, se otorgarán cuarenta y cinco mil pesos;
- VI. Por 45 años de servicios, se otorgarán cincuenta y dos mil quinientos pesos;
- VII. Por 50 años de servicios, se otorgarán sesenta mil pesos.
- VIII. Por cada 5 años después de los 50 años de servicio se otorgarán setenta mil pesos.

Dichos reconocimientos económicos se cubrirán en efectivo durante el mes de noviembre de cada año.

ARTÍCULO 216

Independientemente del contenido del presente Capítulo, el Organismo aplicará la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, de acuerdo a lo que establezca anualmente, a través de las normas para el otorgamiento de estímulos y recompensas.

ARTÍCULO 217

Los estímulos y recompensas referidos en el Artículo anterior, los concederá el Organismo por conducto de la Comisión Mixta Evaluadora, según el caso a propuesta del interesado de la Unidad Hospitalaria de su adscripción o de la representación Sindical. Ninguno de estos estímulos o recompensas elimina al otro y pueden otorgarse cuando el trabajador lo amerite a juicio del Titular.

ARTÍCULO 218

Cuando se haga necesario recabar informes adicionales referentes a la conducta de un trabajador, que en alguna manera pudieran coadyuvar en el otorgamiento de estímulos o recompensas independientemente de las circunstancias que para tales distinciones prevé la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, el personal legalmente facultado procederá, reuniendo las pruebas concernientes al caso, a levantar las actas necesarias en las que deberá intervenir el jefe inmediato del trabajador, un representante del Sindicato, el



DIRECCIÓN GENERAL



S.U.T.H.C.G.

propio interesado, los testigos a quienes consten los hechos y testigos de asistencia que darán fe de lo actuado, agregándose todos los datos que puedan servir de base para el dictamen correspondiente.



CAPÍTULO XVII DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 219

Las sanciones que se aplicarán a los trabajadores en sus respectivos casos, además de las que señalan las leyes, serán las siguientes:

- I. Amonestaciones verbales;
- II. Extrañamientos;
- III. Notas malas;
- IV. Suspensiones en sueldos y funciones hasta por ocho días, y;
- V. Remoción de un servicio, departamento, oficina o unidad hospitalaria a otro distinto.

La aplicación de las medidas disciplinarias mencionadas se sujetará a las siguientes reglas:

- A) Se impondrán sin perjuicio de los casos de reincidencia, en cuyo evento se estará a la diversa sanción correctiva señalada en este Capítulo;
- B) En todo caso, si la conducta específica del trabajador encuadra dentro de los supuestos del Artículo 46 de la Ley Federal, se estará a lo dispuesto por ésta, y;
- C) En ningún caso, al trabajador infractor, se le podrán aplicar dos sanciones por la misma causa.

ARTÍCULO 220

Se entiende por amonestación verbal, la observación de palabra y en privado que haga el jefe inmediato al trabajador infractor a efecto de que no vuelva a incurrir en otra violación a estas Condiciones.

ARTÍCULO 221

Se entiende por extrañamiento, la observación que se haga por escrito al trabajador y se aplicará por el Jefe de Recursos Humanos, con copia a su expediente personal y al Sindicato.

ARTÍCULO 222

Se entiende por nota mala o desfavorable, la constancia de demérito que se imponga al trabajador infractor en su expediente personal y se aplicará por el Jefe de Recursos Humanos, con copia al Sindicato.

ARTÍCULO 223

A excepción de los casos de suspensión, remoción y terminación de los efectos del nombramiento a que se refieren los Artículos correspondientes de este Capítulo, las violaciones a las obligaciones y la ejecución de prohibiciones contenidas en estas Condiciones, darán lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias citadas, conforme a los siguientes lineamientos:

- I. Amonestación verbal cuando se incurra por primera vez en la irregularidad;
- II. Extrañamiento en la primera reincidencia, y;
- III. Nota mala, o desfavorable en la segunda reincidencia.

Lo anterior sin perjuicio de que por la gravedad de la irregularidad o infracción cometida por el trabajador o la reincidencia por más de dos ocasiones, hagan procedente la aplicación de la fracción V del Artículo 46 de la Ley Federal.

ARTÍCULO 224

Se aplicará una nota mala a los Trabajadores en caso de reincidencia a conductas prohibidas por las fracciones I y II del Artículo 128 de estas Condiciones y además cuando:

- I. Se presenten a sus labores tres veces en un mes después de los quince minutos de tolerancia concedidos para ello, pero antes de los cuarenta siguientes a la hora de entrada, e;
- II. Incurran en faltas injustificadas de asistencia discontinuas que no excedan de tres días en el término de un mes, sin perjuicio de no cubrirse los salarios por los días no laborados.



Las notas malas serán permanentes en el expediente del trabajador que dé lugar a su aplicación y sólo se cancelarán conforme a lo dispuesto en los Artículos 207 y 208 de estas Condiciones.

ARTÍCULO 225

Las suspensiones en el trabajo, que hasta un máximo de ocho días se aplicarán como medidas disciplinarias, proceden en los casos de infracción a los Artículos 127 fracción VI y 128 fracciones VII, XIX y XXV. Asimismo, bajo los supuestos de reincidencia en las violaciones de los Artículos 85 y 128 fracciones I, VII, IX, X, XII, XVI, XVII, XVIII y XIX y 128, fracciones III, IV, V, VI, VIII, IX, X, XII, XIII, XIV, XV, XXI, XXIII, XXVI, XXVII, XXXII, XXXIII, XXXIV y XXXVI de estas Condiciones.

Previamente a la aplicación de la medida se oír al trabajador afectado y a la representación Sindical, en los términos del Artículo 38 de estas Condiciones. En el supuesto de la fracción XIX del Artículo 128, además de la suspensión, el Organismo comunicará el hecho a la Secretaría de la Defensa Nacional.

Además procederá la suspensión en los siguientes casos:

- I. Un día de suspensión cuando el trabajador se ausente de sus labores dentro de su jornada sin el permiso correspondiente, en los términos de la fracción IV del Artículo 128 de este Ordenamiento;
- II. Un día de suspensión por cada tres retardos mayores en que incurra el trabajador en el término de un mes, siempre que hubiese prestado servicios esos días con autorización expresa del Jefe de Recursos Humanos, y;
- III. Un día de suspensión por cada siete retardos menores en que incurra el trabajador en el término de un mes.

ARTÍCULO 226

Las remociones a Servicio, Departamento, Oficina o Unidad Hospitalaria distinto se efectuarán con el objeto de mantener la disciplina y el buen desarrollo del trabajo, en los casos de reincidencias en la violación de las fracciones VIII y X del Artículo 127 y VII del Artículo 128 de estas Condiciones.

ARTÍCULO 227

Para el cese de los efectos del nombramiento del trabajador cuando incurra en violaciones, se configurarán las causales previstas en el Artículo 46 de la Ley Federal y en los artículos 127 y 128 de estas Condiciones.

ARTÍCULO 228

Las faltas o reincidencias en que incurran los trabajadores y que no tengan sanción expresamente establecida en estas Condiciones, darán lugar a la que determine el Organismo, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, de entre las consideradas en el Artículo 219 de este Ordenamiento, según su gravedad y las circunstancias que concurran en cada caso.

ARTÍCULO 229

Las sanciones previstas en este Capítulo se aplicarán con independencia de la procedencia de las disposiciones aplicables en materia de responsabilidades administrativas de los servidores públicos, así como de la aplicación de las normas penales o civiles que corresponden en su caso, de conformidad con las Leyes respectivas.



ANEXO N° 1

Se consideran días festivos, los siguientes:

- 01 DE ENERO
 - PRIMER LUNES DE FEBRERO EN CONMEMORACIÓN DEL 05 DE FEBRERO
 - TERCER LUNES DE MARZO EN CONMEMORACIÓN DEL 21 DE MARZO
 - 01 DE MAYO
 - 05 DE MAYO
 - 10 DE MAYO
 - 16 DE JUNIO
 - 16 DE SEPTIEMBRE
 - 12 DE OCTUBRE
 - 02 DE NOVIEMBRE
 - TERCER LUNES DE NOVIEMBRE EN CONMEMORACIÓN DEL 20 DE NOVIEMBRE
 - 25 DE DICIEMBRE
-
- EL JUEVES Y VIERNES CORRESPONDIENTES A LA SEMANA MAYOR
 - EL 01 DE DICIEMBRE DE CADA SEIS AÑOS, CUANDO CORRESPONDA A LA TRANSMISIÓN DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL.

Estos días serán obligatorios para laborar por parte del personal con nombramiento de jornada acumulada.



DIRECCIÓN GENERAL



S.U.T.H.C.G.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- En cumplimiento a lo establecido en el Artículo 90 de la Ley Federal, las presentes Condiciones Generales de Trabajo entraran en vigor a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal competente.

SEGUNDO.- El Organismo proveerá lo necesario con el objeto de adecuar a las presentes Condiciones, las circulares y disposiciones que existan en materia laboral, tomando en cuenta la opinión del Sindicato Unico de trabajadores del Hospital Civil de Guadalajara para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores.

TERCERO.- Las presentes Condiciones generales de Trabajo serán revisadas y negociadas nuevamente, una vez que la Secretaría de Salud Federal y el Sindicato de dicha dependencia firmen y depositen en el Tribunal Federal de Escalafón y Arbitraje, las condiciones que regirán las relaciones laborales entre las mencionadas instancias.

CUARTO.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo dejan sin efecto las anteriores con vigencia de febrero de 2010.

Guadalajara, Jalisco mayo de 2014

O.P.D. HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

DR. HÉCTOR RAÚL PÉREZ GÓMEZ
DIRECTOR GENERAL HOSPITAL CIVIL DE
GUADALAJARA

LIC. ALEJANDRO RIVERA LÓPEZ
SECRETARIO GENERAL DEL SUTHCG