

## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

### CENTENARIO HOSPITAL MIGUEL HIDALGO

CONTRATO COLECTIVO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL CENTENARIO HOSPITAL MIGUEL HIDALGO, UNIDAD ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO DE SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES, COMPARECIENDO A LA FIRMA DEL PRESENTE EL **DR. MIGUEL ANGEL PIZA JIMENEZ**, SECRETARIO DE SALUD Y DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE SERVICIOS DE SALUD EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES Y EL DIRECTOR DEL CENTENARIO HOSPITAL MIGUEL HIDALGO, EL **DR. ARMANDO RAMIREZ LOZA**, EN LO SUCESIVO **EL HOSPITAL** Y POR OTRA PARTE EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL CENTENARIO HOSPITAL MIGUEL HIDALGO, TRABAJADORES DE LA SALUD DE LOS GOBIERNOS DE AGUASCALIENTES, SUS MUNICIPIOS, Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, REPRESENTADO EN ESTE ACTO POR SU SECRETARIO GENERAL, EL **MCE ISC FRANCISCO JAVIER ARAIZA MENDEZ**, EN LO SUCESIVO **EL SINDICATO**.

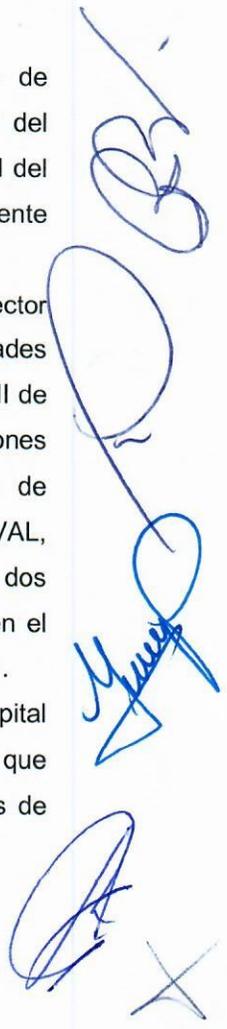
#### CONVENIO AL QUE SE SOMETEN AMBAS PARTES AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS.

##### 1.- EL HOSPITAL DECLARA:

1.1. Ser una Unidad Administrativa del Instituto de Servicios de Salud en el Estado de Aguascalientes, de conformidad a lo que establece el artículo 52 del Reglamento Interior del Instituto de Servicios de Salud del Estado de Aguascalientes, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, en fecha 05 de junio de 2019, que entró en vigor al día siguiente después de su publicación.

1.2. Que el **DR. MIGUEL ÁNGEL PIZA JIMÉNEZ**, en su carácter de Secretario de Salud y Director General del Instituto de Servicios de Salud del Estado de Aguascalientes, quien tiene facultades para suscribir el presente contrato según lo que establecen los artículos 21 fracciones X y XVIII de la Ley del Instituto de Servicios de Salud del Estado de Aguascalientes, y artículo 20 fracciones XIX y XXVI del Reglamento Interior del Instituto de Servicios de Salud del Estado de Aguascalientes, y cuenta con nombramiento expedido por el C.P. MARTIN OROZCO SANDOVAL, Gobernador Constitucional del Estado de Aguascalientes en fecha 16 de septiembre del año dos mil diecinueve, mediante oficio número SGG/N/170/2019, el cual está debidamente inscrito en el Registro de Entidades Paraestatales bajo el número 32, fojas de la 329 a la 330 del Volumen 31.

1.3. Que el **DR. ARMANDO RAMIREZ LOZA** en su carácter de Director del Centenario Hospital Miguel Hidalgo, tiene facultades para suscribir el presente Contrato de conformidad a lo que establecen los artículos 53, 54 fracción XIX del Reglamento Interior del Instituto de Servicios de



Salud del Estado de Aguascalientes, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, en fecha 05 de junio de 2019.

1.4. Que el domicilio legal para efectos derivados del presente contrato es el ubicado en Avenida Gómez Morín sin número, Colonia La Estación, Alameda, de esta Ciudad de Aguascalientes, Aguascalientes.

1.5. Que cumple con sus obligaciones fiscales a nombre del Instituto de Servicios de Salud en el Estado de Aguascalientes.

## 2.- EI SINDICATO DECLARA:

2.1. Que es una organización de trabajadores debidamente registrada ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, y reconocida en su momento por el Tribunal de Arbitraje ambos del Estado de Aguascalientes, tal y como consta dentro de los autos del expediente 354 y 01/2017 de Asociaciones Sindicales, respectivamente, mediante acuerdo de la toma de nota de fecha quince de octubre del año dos mil diecinueve así como la de fecha dieciséis de abril del año dos mil veintiuno.

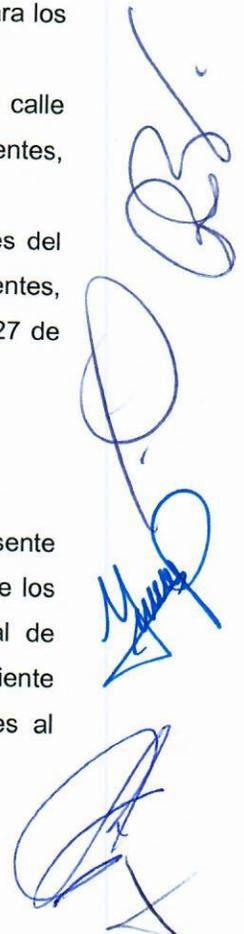
2.2. Que el **MCE ISC FRANCISCO JAVIER ARAIZA MENDEZ** es el Secretario General del Comité Ejecutivo del Sindicato Único de trabajadores del Centenario Hospital Miguel Hidalgo, trabajadores de la salud, de los Gobiernos de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados, tal y como lo establece el acuerdo emitido por el Tribunal de Arbitraje en el Estado en fecha 21 de mayo del año dos mil veintiuno, comité electo para el periodo comprendido para los años 2019 – 2025.

2.3. Que el domicilio legal para efectos derivados del presente contrato es el ubicado en la calle Decreto 27 de Septiembre número 108, Colonia Gremial, de esta Ciudad de Aguascalientes, Aguascalientes.

2.4. Que cumple con sus obligaciones fiscales a nombre del Sindicato Único de trabajadores del Centenario Hospital Miguel Hidalgo, trabajadores de la salud, de los Gobiernos de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados y con domicilio ubicado en la calle Decreto 27 de Septiembre número 108, Colonia Gremial, de esta Ciudad de Aguascalientes, Aguascalientes.

## DECLARACIONES CONJUNTAS:

A. Ambas partes se reconocen la personalidad con que comparecen a celebrar el presente acuerdo de voluntades, en los términos en que tienen reconocida la misma dentro de los autos del expediente sindical 354 de Asociaciones Sindicales ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Aguascalientes, así como dentro del expediente 01/2017 de Asociaciones Sindicales del Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado, sus Municipios y Organismos Descentralizados.



- B. Que han acordado y aprobado la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo que tienen celebrado, conforme a los lineamientos señalados en el convenio celebrado en fecha 7 de septiembre del año 2021 derivado de las pláticas de negociación celebradas para las revisiones del contrato colectivo de trabajo.

Expuesto lo anterior, las partes están de acuerdo en dar por revisado el presente Contrato Colectivo de Trabajo, conteniendo el mismo las siguientes:

## CLÁUSULAS:

### CAPÍTULO I Disposiciones Generales

**PRIMERA.-** El presente Contrato Colectivo de Trabajo es de observancia obligatoria para los trabajadores de base y autoridades al servicio del Centenario Hospital Miguel Hidalgo y tiene por finalidad fijar las condiciones generales de trabajo en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

**SEGUNDA.-** Para la interpretación y correcta aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo se establecen las siguientes definiciones:

I.- HOSPITAL: El Centenario Hospital Miguel Hidalgo; Unidad Administrativa Prioritaria del Instituto de Servicios de Salud del Estado de Aguascalientes

II.- TRABAJADOR: La persona física que presta al Hospital un trabajo personal subordinado y que cuente con nombramiento de base;

III.- LEY: La Ley Federal del Trabajo;

IV.- CONTRATO: El presente Contrato Colectivo de Trabajo;

V.- DIRECTOR GENERAL: El Director General del Centenario Hospital Hidalgo;

VI.- SINDICATO, al Sindicato Único de los Trabajadores del Hospital Miguel Hidalgo, trabajadores de la salud, de los Gobiernos de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados (S.U.T.H.M.H.).

VII.- INSTITUTO: Instituto de Servicios de Salud del Estado de Aguascalientes.

**TERCERA.-** El Hospital reconoce al Sindicato como administrador único y titular del presente Contrato, como representante del interés profesional de todos los trabajadores no excluidos de la aplicación de este Contrato, obligándose a respetar la vida interna y funcionamiento autónomo del Sindicato en cuanto a su actuación sindical independiente.

**TERCERA BIS.-** El Hospital y el Sindicato otorgarán apoyo y todas las facilidades a aquellas personas que sean víctimas de acoso u hostigamiento sexual, así como violencia de género para



presentar las denuncias antes las autoridades correspondientes, garantizando en todo momento el respeto de los derechos de las partes involucradas.

**CUARTA.** El presente Contrato se celebra por tiempo indefinido y para ser revisado en los términos de los artículos 399 y 399 bis de la Ley.

## **CAPÍTULO II De los Nombramientos**

**QUINTA.-** De conformidad con el Artículo 9° de la Ley, son trabajadores de confianza desde los Jefes de Servicio y Jefes de Departamento hasta el Director del Hospital, asimismo se consideran empleados de confianza aquellas personas que desempeñen funciones de dirección, vigilancia, supervisión y fiscalización, cuando tengan carácter general.

Los demás serán de base hasta que transcurran seis meses continuos desde la fecha de ingreso sin nota desfavorable en su expediente.

**SEXTA.-** Una vez que el trabajador haya cumplido seis meses en su puesto en forma consecutiva, siempre y cuando cubra plazas vacantes definitivas, se le extenderá nombramiento expedido por el Gobierno del Estado, signado por las personas autorizadas por Ley, con copia para el Sindicato.

**SÉPTIMA.-** La Comisión Escalafonaria Mixta será la encargada del ingreso, promoción, baja y licencias del personal del Hospital tomando en consideración su propio Reglamento.

**OCTAVA.-** Para formar parte del personal del Hospital se requiere:

- I.-Tener más de dieciséis años de edad;
- II.-Presentar solicitud de empleo y carta de recomendación.
- III.-Tener los conocimientos o capacidad necesarios para el desempeño del empleo;
- IV.-Ser de nacionalidad mexicana o extranjera, en cuyo caso deberán comprobar su estancia legal en el país a satisfacción del Hospital; y
- V.- Ser propuesto en el caso que sea necesario por la Comisión Escalafonaria Mixta.
- VI.-Someterse a los exámenes médicos y de laboratorio que solicite el Hospital, con la finalidad de contar con un historial médico.

**NOVENA.-** En caso de que no se realice contrato por escrito, la relación de trabajo se entenderá por tiempo indefinido y el trabajador tendrá derecho a que se le expida el nombramiento luego que transcurran los seis meses continuos de permanencia en el Hospital.

### **CAPÍTULO III Vacantes**

**DÉCIMA.-** Las vacantes pueden ser:

**I.- Definitivas; y**

**II.- Temporales.**

Son definitivas las que suceden por muerte, renuncia o cese de los efectos del nombramiento o contrato de trabajo.

Son temporales las que ocurren como resultado de licencias o por incapacidad física como consecuencia de un riesgo de trabajo o de una enfermedad no profesional.

**DÉCIMA PRIMERA.-** Las vacantes definitivas y temporales serán cubiertas mediante movimientos escalafonarios de conformidad con el Reglamento de la Comisión Escalafonaria Mixta y los Reglamentos o Estatutos elaborados para tal el efecto.

### **CAPÍTULO IV Licencias**

**DÉCIMA SEGUNDA.-** Las licencias son aquellas que permiten al trabajador ausentarse temporalmente de su empleo.

**DÉCIMA TERCERA.-** Las licencias a que se refiere este acuerdo serán de dos tipos:

**I.- Con goce de sueldo; y**

**II.- Sin goce de sueldo.**

**DÉCIMA CUARTA.-** Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

**I.-** Para el desempeño de puestos de confianza, cargos de elección popular, comisiones oficiales durante el tiempo que dure el cargo o comisión;

**II.-** Para la atención de asuntos particulares a solicitud escrita del interesado hasta por trescientos sesenta y cinco días. En este caso, el trabajador, mediante petición del Sindicato, deberá solicitarla a éste con diez días hábiles de anticipación, el cual podrá negarse o concederse por la Comisión Escalafonaria Mixta, tomando en consideración los motivos expuestos para gozar de esta prerrogativa y considerando las necesidades del servicio, el comportamiento laboral del trabajador y el menor o mayor daño que la ausencia causará al Hospital.

III.- Los trabajadores podrán gozar de tres días naturales sin goce de salario por defunción de hermanos y con comprobante de defunción.

IV.- (Se abroga)

V.- Los trabajadores tendrán derecho a tres días sin goce de sueldo cuando se cambien de domicilio, sujeto a comprobación.

**DÉCIMA QUINTA.-** Las licencias con goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

I.- Cuatro días económicos a petición por escrito del trabajador en forma semestral, los que se deberán solicitar con 24 horas de anticipación, en caso de urgencia o grave necesidad, el trabajador podrá solicitarlo al momento que lo requiera con intervención del sindicato y pudiendo justificar la inasistencia hasta después de 72 horas de haber disfrutado el día económico, con el visto bueno de la jefatura de Recursos Humanos. Si este derecho no se utiliza en el semestre no podrá juntarse con el siguiente, pero sí podrá juntarse a vacaciones programadas, salvo en el periodo ferial y el periodo del 15 al 31 de diciembre. El trabajador podrá solicitar el pago respectivo de los días económicos previa solicitud por escrito cuando éstos no se hayan disfrutado. El pago de estos días se hará en el mes de julio para los que correspondan al primer período y en enero para los del segundo período. Para el personal que labore en turnos nocturnos, se consideran tres jornadas nocturnas y para jornada acumulada dos días.

II.- A los trabajadores sindicalizados que sean propuestos para comisiones sindicales, se les proporcionarán las facilidades necesarias después de haber sido aprobadas conjuntamente por el Director General y el Secretario General del Sindicato.

**III.- .- En caso de fallecimiento de los padres, cónyuge e hijos, los trabajadores podrán gozar de cinco días naturales, para lo cual deberán entregar los documentos que lo acrediten dentro de los 5 días posteriores al fallecimiento.**

**Estos días serán aquellos inmediatos al deceso y serán irrenunciables.**

(Modifica por convenio de fecha 07 de septiembre de 2021)

IV.- Los trabajadores hombres tendrán derecho a cinco días de descanso con goce de sueldo por nacimiento de hijo, sujeto a comprobación. Conforme a la LFT.

V.- Se concederá un día con goce de sueldo al trabajador que solicite descansar el día de su cumpleaños, siempre y cuando sea un día laborable, previa autorización de su jefe inmediato y de

**Áreas de alto riesgo:**

**RADIOTERAPIA.**- Médicos, técnicos radiólogos e intendente.

**ONCOLOGÍA.**- Médicos, intendente, enfermeras y técnicos radiólogos.

**IMAGENOLOGIA.**- Médicos, enfermeras, radiólogos e intendente.

**ANATOMÍA PATOLÓGICA.**- Médicos, Citotecnólogo, ayudante de autopsias e intendente.

**LABORATORIO CLÍNICO.**- Químicos, Técnicos Laboratorista e intendente.

**URGENCIAS.**- Apoyos administrativos en salud, Trabajo Social, Enfermeras, Médicos e Intendentes de Urgencias Pediátricas y Adultos.

**INFECTOLOGÍA PEDIÁTRICA.**- Médicos, enfermeras e intendentes.

**BANCO DE SANGRE.**- Médicos y Técnico Laboratorista.

**ONCOLOGÍA PEDIÁTRICA.**- Médicos y enfermeras.

**Se pagará en los siguientes casos:**

- a).- Ser personal de base;
- b).- Se consideran como tiempo efectivamente laborado las vacaciones;
- c).- Se considerará como días efectivamente laborados los cuatro días económicos siempre y cuando no sean disfrutados unidos a vacaciones;
- d).-Incapacidades por enfermedad general y de riesgo profesional debidamente comprobadas por el organismo que brinde el servicio de seguridad social a los trabajadores del Hospital.
- e).- Se considerará como días efectivamente laborados el día de cumpleaños del trabajador.
- f).- Se considerará como días efectivamente laborados los días en que fuere sustituido el trabajador en términos del programa base por base.

**No se pagará en los siguientes casos:**

- a) Vacaciones disfrutadas junto con días económicos;
- b) Los cuatro días económicos más dos inasistencias "faltas injustificadas, suspensiones, permisos, etc.";
- c) Tres ausentismos por faltas injustificadas, permisos sin goce de salario y suspensiones;
- d) Becas mayores de quince días;
- e) Incapacidades mayores de tres días;
- f) Incapacidades por más de dos días y sus cuatro días económicos;
- g) Cuando se disfrute descanso por insalubridad;
- h) Cuando el trabajador sea incapacitado permanentemente, parcial o total por el IMSS.;

acuerdo a las necesidades del servicio, el cual únicamente podrá ser transferible si no es autorizado por el jefe inmediato.

**VI.-** Quienes ocupen las secretarías titulares del Sindicato tendrán derecho a licencia de tiempo completo con goce de salario durante el tiempo que dure su gestión.

**VII.-** Los trabajadores tendrán derecho a CINCO DÍAS NATURALES por la celebración de su primer matrimonio civil, utilizables en el día del matrimonio y en los días inmediatos anteriores o posteriores al evento, sujeto a comprobación.

**DÉCIMA SEXTA.-** Con la finalidad de proteger a los trabajadores sindicalizados de los riesgos que su actividad cotidiana laboral pueda ocasionar en su entorno social, económico y familiar, en los casos en que los trabajadores sufran una enfermedad de tipo profesional que no sea indemnizada por las instituciones que les prestan la seguridad social, se les otorgará una indemnización por enfermedades profesionales, protegiéndolos de aquellas contingencias que los afecten con motivo de su actividad laboral. La indemnización se otorgará a través de un plan de indemnizaciones conforme a las enfermedades y riesgos laborales, a los que se encuentran expuestos los trabajadores.

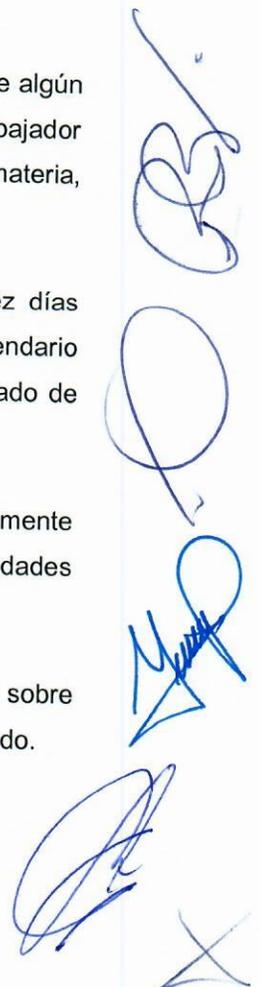
Dicho plan deberá establecer las reglas de operación por medio de los cuales los trabajadores participantes en el mismo, podrán recibir la indemnización correspondiente por los riesgos y enfermedades ocasionados por su actividad laboral.

El monto de la indemnización se fijará por el Hospital, de acuerdo a los cálculos que efectúe algún despacho actuarial especializado y solo procederá su pago cuando se actualice que el trabajador ha sufrido una merma o daño en su persona dictaminado por un perito especialista en la materia, de conformidad con el catálogo de enfermedades previamente determinado por el hospital.

Los trabajadores que laboran en áreas de alto riesgo tendrán derecho a descansar diez días hábiles con goce de sueldo al año, comprobando el 90% de asistencia efectiva por año calendario vencido. La rotación del personal que trabaja en áreas de riesgo será a otra del mismo grado de riesgo.

Para la cuantificación de asistencia efectiva para el disfrute de los días de descanso, únicamente se tomará como inasistencia las faltas injustificadas, permiso sin goce de sueldo e incapacidades por enfermedad general.

Los trabajadores que laboren en estas áreas tendrán derecho a una compensación del 20% sobre salario tabular mensual, comprobando el 90% de asistencia efectiva por mes calendario vencido.



II.- Los trabajadores que laboran en áreas de mediano riesgo tendrán derecho a descansar cinco días hábiles con goce de sueldo al año, comprobando el 90% de asistencia en el área, durante año calendario vencido.

Los trabajadores que laboren en estas áreas tendrán derecho a una compensación del 10% sobre salario tabular mensual, comprobando el 90% de asistencia efectiva por mes calendario vencido.

Para la cuantificación de asistencia efectiva para el disfrute de los días de descanso, únicamente se tomará como inasistencia las faltas injustificadas, permiso sin goce de sueldo e incapacidades por enfermedad general.

Áreas de mediano riesgo: **(TODO EL PERSONAL DE BASE QUE LABORA EN EL CENTENARIO HOSPITAL MIGUEL HIDALGO)**

**ANESTESIOLOGÍA**

**MEDICINA INTERNA.-** Médico Neumólogo y medico Infectólogo.

**MEDICINA INTERNA PEDIÁTRICA.-** Médico neumólogo.

**CIRUGÍA GENERAL.-** Estomatólogo.

**APOYOS ADMINISTRATIVOS EN SALUD.-** Todo el personal.

**ENFERMERÍA.-** Todo el personal.

**SERVICIOS GENERALES.-** Todo el personal.

**CAMILLEROS.-** Todo el personal.

**TRABAJO SOCIAL.-** Todo el personal.

**INTENDENCIA.-** Todo el personal.

**EPIDEMIOLOGÍA.**

**SERVICIO DE TERAPIA INTERMEDIA NEONATAL.**

**UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATAL.**

**UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS PEDIÁTRICOS.**

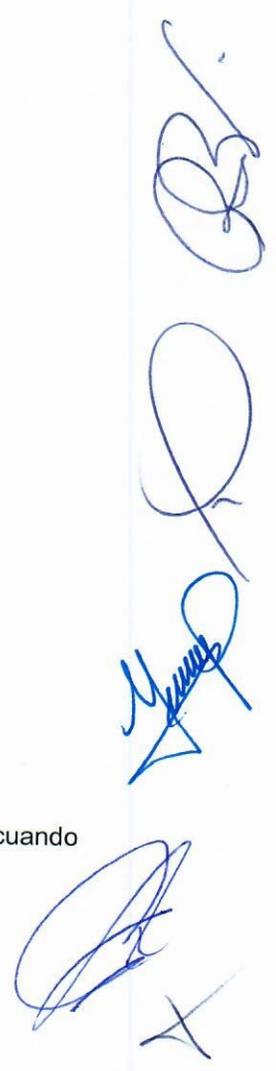
**UNIDAD DE TERAPIA INTERMEDIA.**

**UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS GENERAL.**

**UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA CORONARIOS.**

**Se pagará en los siguientes casos:**

- a) Ser personal de base;
- b) Se consideran como tiempo efectivamente laborado las vacaciones;
- c) Se considera como días efectivamente laborados los cuatro días económicos siempre y cuando no sean disfrutados unidos a vacaciones;



- d) Incapacidades por enfermedad general, o de riesgo profesional debidamente comprobados por el organismo que brinde el servicio de seguridad social a los trabajadores del Hospital.
- e) Se considerará como días efectivamente laborados el día de cumpleaños del trabajador.
- f) Se considerará como días efectivamente laborados los días en que fuere sustituido el trabajador en términos del programa base por base.

**No se pagará en los siguientes casos:**

- a) Vacaciones disfrutadas junto con días económicos;
- b) Los cuatro días económicos más dos inasistencias "faltas injustificadas, suspensiones, permisos, etc.";
- c) Tres ausentismos por faltas injustificadas, permisos sin goce de salario y suspensiones;
- d) Becas mayores de quince días;
- e) Incapacidades mayores de tres días;
- f) Incapacidades por más de dos días y sus cuatro días económicos;
- g) Cuando se disfrute descanso por insalubridad;
- h) Cuando el trabajador sea incapacitado permanentemente, parcial o total por el IMSS.;
- i) Cuando el trabajador deje de prestar sus servicios dentro del área.

III.- Los asuntos relativos a la incorporación de áreas y puestos de trabajo a los grados de riesgo que señala esta cláusula, serán resueltos por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, de conformidad con lo que establece el Reglamento de la citada comisión.

**DÉCIMA SÉPTIMA.-** Las incapacidades médicas serán:

I.- Por enfermedades no profesionales, en este caso se seguirá lo preceptuado por la Ley del Seguro Social y el trabajador tendrá la obligación de avisar al Jefe del Departamento de Recursos Humanos esta situación, anexando un certificado de incapacidad expedido por el organismo que brinde el servicio de seguridad social a los trabajadores del Hospital, en donde se haga constar los días en que el trabajador estará incapacitado.

El aviso y la presentación del certificado deberá realizarse dentro de las cuarenta y ocho horas después de expedido. Si no hay aviso y presentación del certificado en este lapso se descontará el 40% del salario, salvo en casos en que el trabajador por caso fortuito o de fuerza mayor debidamente comprobado ante el Hospital no pueda hacerlo. En caso de que se rechace dicha incapacidad, será analizada conjuntamente por el Hospital y el Sindicato, quienes valorarán y aprobarán si procede;

II.- Por riesgo o enfermedades de trabajo durante todo el tiempo que sea necesario para el restablecimiento del trabajador según el dictamen de los médicos del organismo que brinde el servicio de seguridad social a los trabajadores del Hospital, y

III.- Cuando se trate de incapacidades por enfermedad no profesional y laboral expedida por el organismo que brinde el servicio de seguridad social a los trabajadores del Hospital. El personal del Hospital podrá investigar en los lugares que juzgue conveniente la incapacidad laboral del trabajador. Si éste se encuentra realizando actividades, el trabajador incurrirá en responsabilidad.

## **CAPÍTULO V** **Vacaciones y Días de Descanso**

**DÉCIMA OCTAVA.-** Los trabajadores tendrán derecho a dos períodos vacacionales de diez días hábiles cada uno en forma semestral, sin perjuicio de las incapacidades presentadas ante el hospital.

A partir del décimo primer año de servicios se incrementará en un día aplicado a los dos períodos vacacionales por cada año de trabajo hasta llegar a quince como máximo.

Los trabajadores que realicen guardias nocturnas tendrán derecho a las siguientes vacaciones:

Hasta 10 años, 6 guardias nocturnas.

De 11 y 12 años, 7 guardias nocturnas.

De 13 y 14 años, 8 guardias nocturnas.

De 15 años en adelante 9 guardias nocturnas.

### **JORNADA ACUMULADA**

Hasta 10 años, 2 fines de semana.

De 11 y 12 años, 2 fines, de semana y una guardia.

De 13, 14 y 15 años, 3 fines de semana.

No se afectarán las vacaciones por concepto de licencias de maternidad y cirugías (exceptuando las estéticas).

Sin embargo, podrán ser analizados por las partes aquellas incapacidades recurrentes y las que por su gravedad o situación particular requiera una valoración especial.

**DÉCIMA NOVENA.-** Los trabajadores que recién hayan obtenido su base, deberán laborar necesariamente seis meses de servicio ininterrumpido a fin de tener derecho a su primer período

vacacional, el cual se disfrutará dentro de los siguientes seis meses al día del cumplimiento de los seis de servicio.

**VIGÉSIMA.-** La distribución del personal en los diferentes roles de vacaciones, deberá integrarse en el mes de noviembre de cada año, el cual deberá ser informado y difundido en los diferentes servicios, teniendo preferencia los de mayor antigüedad.

Las vacaciones de los trabajadores serán programadas en su presencia, así como la de un representante sindical y un representante de la parte patronal, en una reunión ex profeso para ello, realizada por el jefe de cada departamento o servicio y una vez determinado el rol de los dos períodos vacacionales, será remitido en primer instancia al servicio de reloj checador y posteriormente al departamento de Recursos Humanos del Hospital, para su operación. Si el trabajador no acude al citatorio para programar el rol de vacaciones, se acatará a las asignadas por su jefe superior inmediato.

**VIGÉSIMA PRIMERA.-** Ningún trabajador podrá acumular más de dos períodos de vacaciones. Los períodos vacacionales podrán ser transferibles solo por necesidades del Hospital.

**VIGÉSIMA SEGUNDA.-** Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del sesenta por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones más la prima correspondiente de dos días más.

**VIGÉSIMA TERCERA.-** Si la relación de trabajo concluye antes que el trabajador goce de sus vacaciones, tendrá derecho a un pago proporcional al tiempo de servicio.

**VIGÉSIMA CUARTA.-** Son días de descanso obligatorio:

I.- 1º de enero;

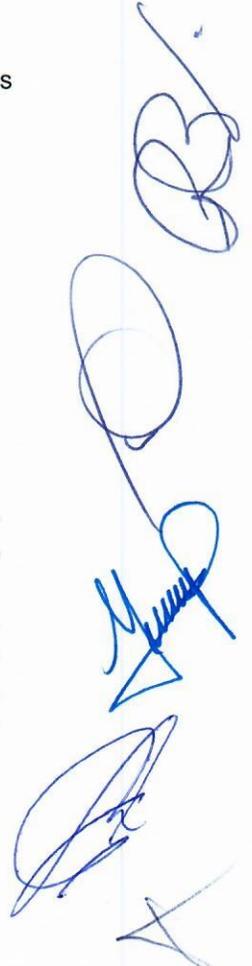
II.- Primer lunes de febrero en sustitución del 5 de febrero;

III.- Tercer lunes de marzo en sustitución del 21 de marzo;

IV. 25 de abril;

V.- 1º y 5 de mayo;

VI.- El día diez de mayo, a todas aquellas madres trabajadoras del Centenario Hospital Miguel Hidalgo, previa comprobación de esa calidad, el cual será otorgado de forma escalonada previendo el buen funcionamiento de los servicios del Hospital. Señalando que para las trabajadoras sindicalizadas que laboren en los turnos matutino y vespertino se les concederá un día de descanso, para las que laboren en el turno nocturno se les concederá una guardia de descanso, y para las que laboran en jornada acumulada, se les concederá una guardia completa. Día que no podrá ser disfrutado conjuntamente con vacaciones, días económicos, permisos sin goce, insalubridad o cumpleaños



VII.- 10 y 16 de septiembre;

VIII.- Tercer lunes de noviembre en sustitución del 20 de noviembre;

IX.- 12 y 25 de diciembre;

X.- 1º de diciembre de cada seis años, coincidiendo con la toma de posesión del Poder Ejecutivo Federal;

XI.- El día del informe administrativo del Gobernador Constitucional del Estado; únicamente cuando el día del informe caiga de lunes a viernes será transferible para el personal que por necesidades del servicio lo labore y no podrá ser disfrutado conjuntamente con vacaciones días económicos, permiso sin goce, insalubridad o cumpleaños. y

XII.- Jueves y Viernes santos.

**XIII.- Los días de descanso obligatorios para el turno nocturno, será para aquel trabajador que dentro de su jornada labore mayor número de horas en el día de descanso obligatorio.**

**A fin de garantizar la prestación de los servicios de salud a los pacientes, se hará una distribución de los trabajadores que deberán laborar los días de descanso obligatorios durante el año calendario, si el trabajador no desea laborarlo, deberá informarlo a su superior jerárquico con un término de quince días previos al día de descanso obligatorio que le fue asignado en la distribución, en el que su superior jerárquico podrá negárselo por necesidades del servicio; si el trabajador no acude a laborar el día de descanso obligatorio asignado en la distribución sin dar aviso previo a su superior jerárquico con los días de anticipación referidos, se hará acreedor de una llamada de atención que será enviada a su expediente.**

**El trabajador que por necesidades del servicio tenga que laborar un día de descanso obligatorio podrá elegir si quiere que se le pague doble como se le ha venido pagando, o bien prefiere gozar de otro día de descanso, el cual no podrá ser disfrutado conjuntamente con vacaciones días económicos, permiso sin goce, insalubridad o cumpleaños, para lo cual deberá informarlo antes de laborarlo al departamento de Recursos Humanos del Hospital.**

(Adhesión por convenio de fecha 07 de septiembre 2021)

El diez de septiembre, cinco de febrero y viernes santo, serán transferibles para Jornada Acumulada y no podrá ser disfrutado conjuntamente con vacaciones, días económicos, permiso sin goce, insalubridad o cumpleaños. El Hospital lo programará y autorizará en forma escalonada.



A partir del año 2015 y como resultado de la revisión contractual correspondiente al año 2014, se reconoce y otorgará el día del padre para el personal de base que labore dicho día, previa comprobación de tener tal calidad.

El 6 de enero DÍA DE ENFERMERÍA, el cual será transferible para el gremio de enfermería y será otorgado de forma escalonada previendo el buen funcionamiento de los servicios del Hospital. Señalando que para los trabajadores sindicalizados que laboren en los turnos matutino y vespertino se les concederá un día de descanso, para los que laboren en el turno nocturno se les concederá una guardia de descanso, y para los que laboran en jornada acumulada, se les concederá una guardia completa.

**VIGÉSIMA QUINTA.-** Son días de descanso optativos:

- I.- 15 de agosto; y
- II.- 2 de noviembre.

Estos días se otorgarán a consideración única y exclusivamente del Hospital, para lo cual deberá hacerlo del conocimiento de los trabajadores con una anticipación de 48 horas al día que se otorgue.

**VIGÉSIMA SEXTA.-** El trabajador deberá laborar en los días de descanso obligatorio si se le requiere por escrito con cuarenta y ocho horas de anticipación, siempre que se justifique la medida ante la Comisión Escalonaria Mixta. En los supuestos de caso fortuito o fuerza mayor el trabajador deberá laborar sin necesidad de cumplir con los requisitos anteriores.

Si el trabajador se niega a laborar sin causa justificada, su caso y condición será analizado conjuntamente por el Director General y el Secretario General del Sindicato, a fin de que determinen la sanción disciplinaria que se aplicará al trabajador que se niegue sin causa justificada, a laborar. Solo se podrá obligar al trabajador a laborar como máximo un día de descanso obligatorio al año.

## **CAPÍTULO VI Jornada de Trabajo**

**VIGÉSIMA SÉPTIMA.-** Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del Hospital para prestar sus servicios. Las jornadas de trabajo podrán ser:

- I.- **MATUTINA**, es la jornada que está comprendida entre las siete y las veintiuna treinta horas.

**II.- NOCTURNA**, es la comprendida entre las veintiuna y las ocho horas.

**III.- JORNADA ACUMULADA**, comprenderá la jornada de las siete a las veintiuna horas de los días sábado, domingo y días festivos establecidos por el Hospital;

**IV.- MIXTA**, comprende aquella jornada que incluya más de un turno.

**VIGÉSIMA OCTAVA.-** En la Jornada Nocturna deberán de laborarse 11 horas dentro del horario de las veintiuna a las ocho horas. Su programación deberá hacerse mediante grupos de trabajo a fin de cubrir todos los días de la semana. Deberá regularmente de laborarse seis guardias a la quincena.

**VIGÉSIMA NOVENA.-** Para la prestación de la Jornada Acumulada el Hospital contratará con personal adicional a aquel que presta sus servicios en una jornada de lunes a viernes. Dicho personal se contratará específicamente para que labore los sábados, domingos y días festivos o de descanso a que se refieren las cláusulas Vigésima Cuarta y Vigésima Quinta de este Contrato, teniendo como sus días de descanso todos y cada uno de los que restan de la semana

**TRIGÉSIMA.-** En los casos de ajustes de tiempo laborado y su distribución, que deban ejecutar los trabajadores con jornada acumulada, las partes convendrán las modalidades respectivas y la determinación alterna de tiempo laborado (días transferibles).

**TRIGÉSIMA PRIMERA.-** El único pago extraordinario que se genera para los trabajadores que laboren Jornada acumulada en los días sábado y domingo será una prima adicional del 25% sobre su salario base que les corresponda.

**TRIGÉSIMA SEGUNDA.-** Podrán pactarse otras modalidades de jornadas, atendiendo a los requerimientos de los servicios y a las necesidades de descanso de los trabajadores, mismo que se establecerán por escrito y serán firmadas por el Hospital y el Sindicato y depositado ante el Departamento de Recursos Humanos.

Ambas partes acuerdan la implementación definitiva del programa base por base y se comprometen a establecer y depositar las bases del mismo ante el **Tribunal de Arbitraje del Estado** dentro de los 30 días siguientes a la entrada en vigor del presente contrato colectivo.

**TRIGÉSIMA TERCERA.-** Los trabajadores en labores continuas que no sean relevados oportunamente al terminar su jornada normal, solicitarán de su superior jerárquico que se le sustituya y de no haber quien lo releve, recabarán autorización del mismo para continuar ejecutando las labores de que se trate, siempre y cuando sean de carácter urgente e



imprescindible, en cuyo caso deberá pagarse el tiempo excedente con apego al Artículo 66 de la Ley.

**TRIGÉSIMA CUARTA.-** El trabajador, terminada su jornada de labores, no podrá abandonar el servicio, cuando por su actividad asistencial, técnica o de seguridad sea necesario, con el objeto de no agravar la salud del paciente o de evitar daños al Hospital. En todo caso, los trabajadores deberán esperar quince minutos después de terminada su jornada al siguiente trabajador.

**TRIGÉSIMA QUINTA.-** Cuando por necesidades del servicio se establezcan turnos especiales estos deberán ser cubiertos con trabajadores de base del Hospital, salvo casos de trabajos de emergencia o cuando no exista personal especializado en la institución.

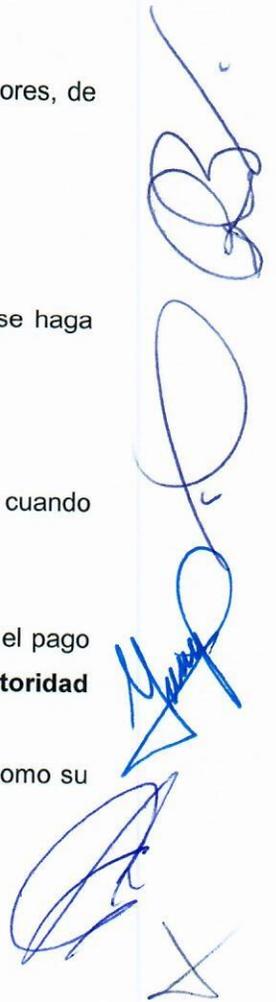
**TRIGÉSIMA SEXTA.-** Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado para las horas de la jornada máxima, salvo cuando se trate de retraso en el registro de entrada del trabajador, de conformidad con este ordenamiento.

## **CAPÍTULO VII**

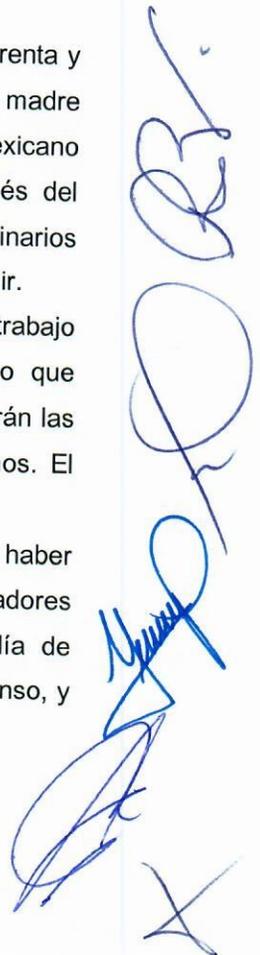
### **Derechos, Obligaciones y Prohibiciones para los Trabajadores.**

**TRIGÉSIMA SÉPTIMA.-** Los trabajadores del Hospital tienen derecho a:

- I.- Recibir los salarios o emolumentos que les correspondan por el desempeño de sus labores, de conformidad con lo establecido en el Capítulo IX de este contrato;
- II.- Disfrutar de las vacaciones que establece este ordenamiento;
- III.- Obtener permisos y licencias de acuerdo a este ordenamiento;
- IV.- Recibir los beneficios otorgados por el mejor cumplimiento de sus obligaciones;
- V.- Que se acrediten en su expediente las notas buenas y de mérito relevante a quien se haga merecedor;
- VI.- Recibir trato respetuoso por parte de sus superiores y subalternos;
- VII.- Ser capacitado y adiestrado según los programas que se efectúen;
- VIII.- Continuar en el desempeño de su empleo al obtener la libertad caucional, siempre y cuando no se trate de proceso por delitos dolosos;
- IX.- Ser asistido por la representación sindical conforme a sus intereses;
- X.- Ser reinstalado en el puesto del cual hubiere sido separado injustificadamente y recibir el pago de las indemnizaciones de conformidad como lo disponga el Laudo Ejecutoriado de la **Autoridad Competente**;
- XI.- Que se les respeten las condiciones de trabajo señaladas en este ordenamiento, así como su salario, puesto, horario y adscripción.



- XII.- Recibir dos uniformes completos, de buena calidad y adecuados a las necesidades de los puestos de trabajo en forma anual (la elaboración del catálogo de puestos que requieren uniformes y las características de éstos últimos para considerarse completos, estarán a cargo de la Comisión de Seguridad e Higiene). Los uniformes deberán entregarse, uno en el mes de febrero y, otro en el mes de noviembre en los puestos que así lo requieran;
- XIII.- Cuando tenga que cubrir la jornada de un compañero en su mismo horario con autorización de su jefe inmediato, tendrá derecho a recibir el 50% del salario de dicho trabajador;
- XIV.- Recibir un apoyo de \$1,200.00 (UN MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100 MN.) libre de impuesto alguno, en caso de ser trabajador de base, previo comprobante de examen de vista realizado por un optometrista certificado que designe el trabajador. La ayuda será exclusivamente para lentes graduados, de aro o de contacto;
- XV.- Los trabajadores que presten sus servicios los domingos, tendrán derecho a una prima adicional del 25% sobre el salario ordinario;
- XVI.- Se otorgará la cantidad de \$500,000.00 (QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) al Sindicato para que otorgue reconocimientos de antigüedad a aquellos trabajadores que cuenten con una antigüedad efectiva en el servicio dentro del Centenario Hospital Miguel Hidalgo de 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años, cantidad que se verá incrementada con un 3% (TRES POR CIENTO ANUAL) aplicable a partir del año DOS MIL VEINTIDOS.
- XVII.- Recibir, en caso de ser personal de Jornada Acumulada, desayuno y comida los sábados, domingos y días festivos.
- XVIII.- Las mujeres trabajadoras en estado de gravidez, disfrutarán de un descanso de cuarenta y dos días anteriores y cuarenta y ocho posteriores al parto, percibiendo su salario íntegro. La madre trabajadora deberá exhibir ante el Hospital el certificado de incapacidad que el Instituto Mexicano del Seguro Social le expida. La trabajadora tendrá derecho durante seis meses después del término de la incapacidad postnatal de amamantar a sus hijos en dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, o una hora antes de entrar a laborar o una hora antes de salir.
- XIX.- Los trabajadores tendrán derecho a ser capacitados dentro de las horas de trabajo preferentemente, a través de los planes y programas de capacitación y adiestramiento que acuerden las partes. Los trabajadores que reciban la capacitación fuera de su horario recibirán las facilidades y en su caso la compensación en tiempo y/o salario, para asistir a los mismos. El trámite de estos asuntos corresponde a la Comisión Mixta de Escalafón y Capacitación.
- XX.- Se les conceda un día de descanso, transferible, previa comprobación del sindicato de haber acudido al desfile del primero de mayo, DIA DEL TRABAJO. Señalando que para los trabajadores sindicalizados que laboren en los turnos matutino y vespertino se les concederá un día de descanso, para los que laboren en el turno nocturno se les concederá una guardia de descanso, y para los que laboran en jornada acumulada, se les concederá una guardia completa.

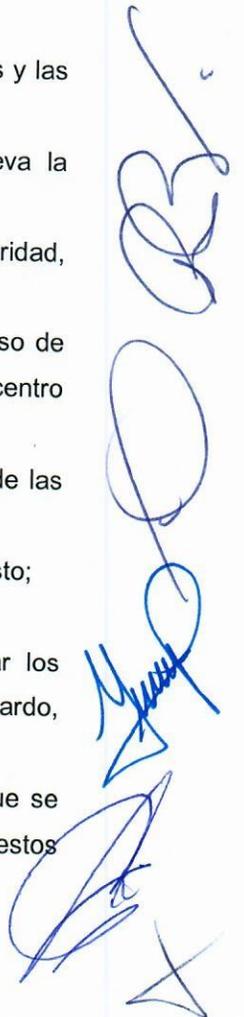


XXI.- Contar con un SEGURO DE VIDA INSTITUCIONAL, con cargo al Instituto de Servicios de Salud del Estado de Aguascalientes, el cual debe de ser con los mismos beneficios y condiciones que tenga el seguro de Vida Institucional que otorga Gobierno del Estado a sus trabajadores.

XXII.- El trabajador que sea víctima de acoso u hostigamiento sexual, así como violencia de género, recibirá todo el apoyo y facilidades para presentar las denuncias antes las autoridades correspondientes, garantizando en todo momento el respeto de los derechos de las partes involucradas.

**TRIGÉSIMA OCTAVA.-** Son obligaciones de los trabajadores las siguientes:

- I.- Cumplir puntualmente con su jornada de trabajo conforme a lo expresamente señalado en su nombramiento, contrato, oficio de empleo, comisión o instrucciones;
- II.- Permanecer en el área de trabajo y desempeñar adecuadamente sus labores
- III.- Presentarse a sus labores aseados y vestidos decorosamente en el momento de checar su tarjeta de asistencia, portando el uniforme reglamentario en las secciones, departamentos o servicios que así lo requieran;
- IV.- Cumplir con las normas y procedimientos internos de cada servicio, departamento o sección;
- V.- Atender con cortesía y diligencia al público y tratar con amistad y compañerismo al personal del Hospital;
- VI.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que señalen las autoridades competentes y las que indiquen los superiores para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- VII.- Asistir y participar en los programas de capacitación y adiestramiento que promueva la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento;
- VIII.- Desempeñar las funciones propias de su cargo con la capacidad, responsabilidad, integridad, calidad, cuidado y humanismo que se requiera;
- IX.- Estar dispuesto, aún después de su jornada ordinaria de labores, para colaborar en caso de urgencia o siniestros que pongan en peligro la vida de sus compañeros o la integridad del centro de trabajo;
- X.- Dar aviso inmediato a las autoridades del Hospital, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- XI.- Obedecer las órdenes o instrucciones que reciban de sus superiores, inherentes a su puesto;
- XII.- Mantener el orden y la disciplina en su unidad de trabajo;
- XIII.- En caso de renuncia, cese, suspensión, licencia o cambio de adscripción, entregar los documentos, expedientes, fondos, valores, instrumental y equipos que estén bajo su resguardo, mediante acta o inventario;
- XIV.- Restituir al Hospital los materiales no usados y conservar en buen estado los útiles que se hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos



objetos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción;

XV.- Someterse a los reconocimientos médicos que se encuentren previstos en las disposiciones del Hospital;

XVI.- Comunicar por escrito a su superior jerárquico, a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a la integridad del Hospital y de los trabajadores; y

XVII.- Las demás que señale la Ley.

**TRIGÉSIMA NOVENA.-** Quedo prohibido a los trabajadores:

- I.- Registrar sin causa justificada en su tarjeta de asistencia y puntualidad la entrada a su jornada de trabajo con más de una hora de anticipación;
- II.- Registrar sin causa justificada la salida de su jornada laboral en la tarjeta de asistencia y puntualidad antes de la hora de terminación de su jornada.
- III.- Marcar tarjetas de asistencia y puntualidad o firmar listas análogas por otros trabajadores, con el propósito de cubrir retardos o faltas injustificadas;
- IV.- Permitir que su asistencia sea registrada por otra persona, así como alterar o modificar la tarjeta de control de asistencia y puntualidad;
- V.- Introducir y/o utilizar en cualquier unidad de trabajo del Hospital: narcóticos, drogas, enervantes o bebidas embriagantes fuera de control legal;
- VI.- Presentarse a sus labores bajo los efectos de bebidas embriagantes, narcóticas o drogas enervantes. En caso de enfermedad debidamente comprobada en que se le hayan prescrito medicamentos controlados, se le permitirá efectuar sus labores, siempre y cuando esté apto para su desempeño;
- VII.- Realizar dentro de su jornada laboral actividades ajenas a su trabajo;
- VIII.- Desatender las disposiciones que tengan por objeto evitar accidentes de trabajo;
- IX.- Desatender su trabajo injustificadamente, aun cuando permanezca en su sitio;
- X.- Aprovechar los servicios del personal o del equipo a su cargo para asuntos particulares;
- XI.- Portar armas durante las horas de labores, excepto los casos en que, por razones de sus funciones encomendadas estén autorizados para ello;
- XII.- Usar los útiles y herramientas suministrados por el Hospital, con objeto distinto de aquel a que estén destinados;
- XIII.- Divulgar contenidos de expedientes clínicos, información estadística, administrativa o documentos que se consideren con carácter confidencial a todos aquellos conceptos que lesionen el buen nombre, la integridad física, material o moral del Hospital;
- XIV.- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, así como la del lugar en que el trabajo se desempeña;

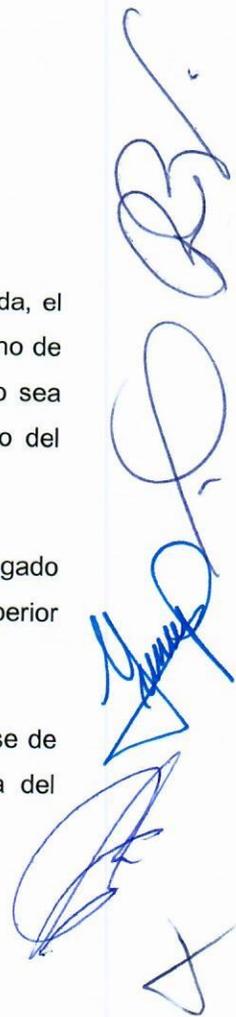
- XV.- Sustraer, traspapelar y ocultar cualquier documento o expediente, propio del control del Hospital;
- XVI.- Sustraer del Hospital o de la oficina útiles de trabajo, herramientas, materias primas y alimentos;
- XVII.- Ausentarse de sus labores dentro de la jornada sin el permiso correspondiente;
- XVIII.- Suspender las labores sin autorización de su superior;
- XIX.- Cobrar costos de servicios, fuera de control y organización contable del Hospital;
- XX.- Ejercer violencia física o moral sobre los pacientes o sus familiares, o sobre cualquier otro trabajador de este Hospital.
- XXI.- Enviar bajo cualquier pretexto a un paciente a una institución o consultorio privado, a menos que esto sea autorizado por el Hospital o por los familiares;
- XXII.- Realizar dolosamente o por negligencia alguna acción que causare la muerte o daño irreparable de un paciente o el negarse a prestar algún servicio con las mismas consecuencias;
- XXIII.- Proporcionar información falsa al paciente o a los familiares para forzar su alta voluntaria;
- XXIV.- Extraviar, destruir o dañar intencionalmente alguna pertenencia del Hospital y negarse a pagar su importe a la administración;
- XXV.- Solicitar, insinuar o recibir gratificaciones u obsequios en relación con el despacho de asuntos oficiales, o ser procuradores y gestores para el arreglo de estos asuntos, aún fuera de la jornada de horario de trabajo;
- XXVI.- Hacer propaganda de carácter comercial, religioso o político dentro del Hospital; y
- XXVII.- Faltar al trabajo sin causa justificada.

### **CAPÍTULO VIII** **Pases de Entrada y Salida**

**CUADRAGÉSIMA.-** El trabajador podrá solicitar pase de salida en el transcurso de su jornada, el que de proceder, se le concederá con autorización de su superior jerárquico con el visto bueno de la Dirección General, Subdirección Administrativa o Subdirección Médica, siempre y cuando sea por causa justificada; en ningún caso el pase de salida excederá del veinticinco por ciento del tiempo de su jornada.

El pase de salida se registrará en la parte posterior de la tarjeta de asistencia, quedando obligado el trabajador a registrar en la misma tarjeta a su regreso, dando aviso inmediato a su superior jerárquico.

Si el trabajador omite registrar el tiempo de salida, o de regreso, o ambos que ampara el pase de salida, originará el descuento proporcional que corresponda. Si el trabajador se ausenta del



Hospital o desatiende el servicio sin el permiso correspondiente, se considerará como abandono injustificado, sin perjuicio de las sanciones legales aplicables.

**CUADRAGÉSIMA BIS.**-El trabajador podrá solicitar con VEINTICUATRO HORAS de anticipación pase de ENTRADA hasta por el 25% de su jornada laboral en los mismos términos que el pase de salida.

Sin que el goce y disfrute de dichos pases de Entrada sean tomados en cuenta al momento de otorgar los premios de puntualidad, productividad o semestral, toda vez, que dicho tiempo le será descontado al trabajador en los mismos términos y condiciones establecidos para el pase de Salida.

Bajo ninguna excepción se podrá utilizar el pase de ENTRADA para justificar retardos.

Los pases de entrada aquí referidos, también serán aplicables para los trabajadores del turno nocturno, siempre y cuando no se descuide su área de trabajo y de acuerdo a las necesidades del Hospital.

Se autorizarán dos HORAS de salida SIN DESCUENTO al mes, sin que sean acumulativos con otros pases y de acuerdo a las necesidades del servicio.

BAJO LOS SIGUIENTES LINEAMIENTOS:

Un evento de máximo dos horas al mes, es decir, que si por ejemplo un trabajador toma una hora y treinta minutos, ya no podrá en un evento posterior, disponer de los treinta minutos restantes o dividirlo en dos eventos cada uno de máximo una hora, para que al mes sean dos horas, en las mismas condiciones del párrafo anterior, es decir, que si por ejemplo un trabajador toma treinta minutos de su pase de salida, ya no podrá en un evento posterior, disponer de los treinta minutos restantes.

**CUADRAGÉSIMA PRIMERA.**- El número de pases de entrada y salida no deberá exceder de seis por quincena, salvo el criterio del jefe de servicio con aprobación de la Dirección General, previa justificación del motivo.

Cuando el motivo del pase de entrada o salida sea de carácter personal, originará descuento de la parte proporcional de la jornada en el salario base de cotización. Cuando el motivo del pase de entrada o salida sea de carácter oficial, previa comprobación de esta causa, no se originará descuento alguno.

The right side of the page contains several handwritten signatures in blue ink. There are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials or full names, arranged vertically. The ink is a vibrant blue, and the handwriting is cursive and somewhat stylized.

## CAPÍTULO IX Salario

**CUADRAGÉSIMA SEGUNDA.-** El salario es la retribución que el trabajador recibe por los servicios prestados.

**CUADRAGÉSIMA TERCERA.-** El sueldo es la retribución que el trabajador recibe por el puesto que desempeña dentro del Hospital, de conformidad con el catálogo de puestos y las claves asignadas.

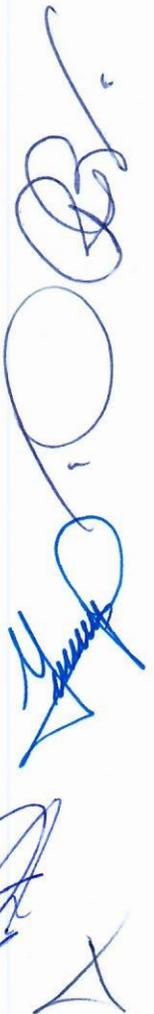
**CUADRAGÉSIMA CUARTA.-** El salario se pagará directamente al trabajador en forma quincenal, en horas y días hábiles, mediante cheque expedido por el Hospital fácilmente cambiable o algún instrumento de pago o tarjeta bancaria que facilite la disposición inmediata del dinero en efectivo. Cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para recoger su cheque quincenal, podrá nombrar a una persona de su confianza mediante carta poder firmada ante dos testigos, a fin de que ésta lo recoja, previa autorización que realice el Director Administrativo del Hospital.

**CUADRAGÉSIMA QUINTA.-** Ningún trabajador deberá ganar una cantidad inferior al salario mínimo general o profesional según el caso.

**CUADRAGÉSIMA SEXTA:** Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre de cada año, equivalente a cincuenta días de salario, los que se incrementarán automáticamente conforme se otorguen en el Instituto de Servicios de Salud del Estado de Aguascalientes. Los que no han cumplido el año de servicio tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del aguinaldo conforme al tiempo que hubieren laborado.

**CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA.-** Los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo y tengan una antigüedad mínima de 15 años efectivamente laborados, tendrán derecho a una prima de antigüedad consistente de doce días de salario por cada año de servicios prestados, así como de las prestaciones irrenunciables como aguinaldo, vacaciones y prima vacacional proporcionales. Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo a que está sujeto el Estado de Aguascalientes, se considerará esta cantidad como salario máximo para calcular la prima de antigüedad.

**CUADRAGÉSIMA OCTAVA.-** Los trabajadores que sean incapacitados física o mentalmente por el organismo que brinde el servicio de seguridad social a los trabajadores del Hospital, o sean pensionados por ese organismo, independientemente de su antigüedad, tendrán derecho al pago de la prima de antigüedad en los términos señalados en el artículo anterior. Los beneficiarios que



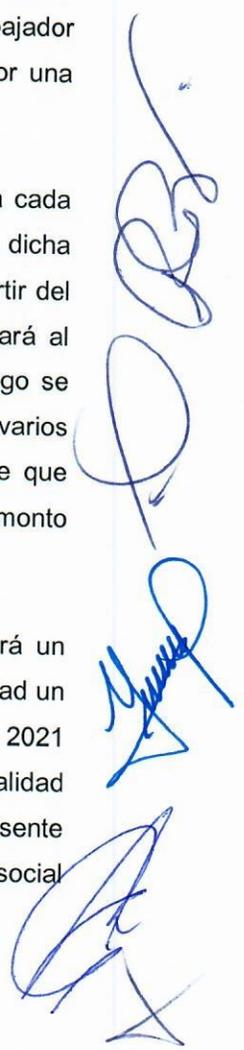
dependen económicamente del trabajador fallecido también tendrán derecho a esta prestación, según lo demuestre fehacientemente ante las autoridades del Hospital.

Se hará un descuento a cada trabajador de base por la cantidad de \$25.00 (VEINTICINCO PESOS 00/100 MN.) cada que fallezca un trabajador activo de base, aplicándose un incremento anual del 3 % (TRES POR CIENTO), aumento que se aplicará a partir del año 2021 iniciando con el ejercicio fiscal correspondiente. El monto recaudado se entregará al beneficiario o beneficiarios designados por el propio trabajador fallecido en su carta testamentaria firmada de puño y letra por el trabajador y que estará en resguardo del departamento de Recursos Humanos del Centenario Hospital Miguel Hidalgo. En caso de que el trabajador fallecido no realice la designación de beneficiario en su carta testamentaria, el monto se entregará a la persona que acredite ser legalmente el beneficiario, mediante la resolución legal correspondiente.

En el caso del fallecimiento del cónyuge de trabajador de base, se les descontará a cada trabajador de base la cantidad de \$25.00 (VEINTICINCO PESOS 00/100 MN.), aplicándose a dicha cantidad un incremento anual del 3 % (TRES POR CIENTO), aumento que se aplicará a partir del año 2021 iniciando con el ejercicio fiscal correspondiente. El monto recaudado se entregará al trabajador que acredite fehacientemente la relación de parentesco y la defunción. Dicha prestación solo podrá ser reclamada por el trabajador en activo por una sola vez, es decir, que si el trabajador contrae nuevas nupcias y su nuevo cónyuge fallece ya NO podrá solicitar dicho apoyo por una segunda o más ocasiones

En el caso del fallecimiento de padres o hijos del trabajador de base, se les descontará a cada trabajador de base la cantidad de \$25.00 (VEINTICINCO PESOS 00/100 MN.), aplicándose a dicha cantidad un incremento anual del 3 % (TRES POR CIENTO), aumento que se aplicará a partir del año 2021 iniciando con el ejercicio fiscal correspondiente. El monto recaudado se entregará al trabajador que acredite fehacientemente la relación de parentesco y la defunción. Este pago se realizará una sola vez por núcleo familiar independientemente de que en el Hospital existan varios trabajadores que puedan acreditar la relación de parentesco con el finado. En el caso de que existan varios trabajadores que acrediten la relación de parentesco con el familiar finado, el monto total se dividirá y entregará en partes iguales entre los trabajadores que así lo acrediten.

Por acuerdo de Asamblea Extraordinaria de fecha 23 de enero del año 2020, se realizará un descuento por la cantidad de \$100.00 (CIEN PESOS 00/100 M.N.) aplicándose a dicha cantidad un incremento anual del 3 % (TRES POR CIENTO), aumento que se aplicará a partir del año 2021 iniciando con el ejercicio fiscal correspondiente, por cada trabajador de base activo, con la finalidad de que la cantidad que resulte, sea entregada al personal que se jubile, se pensione, presente incapacidad permanente total, expedida debidamente por la institución de seguridad social



correspondiente o fallezca siendo trabajador activo. Dicho descuento únicamente aplicará para aquellos trabajadores de base que estén inscritos en el programa de apoyo por defunción preexistente.

El monto recaudado se entregará al trabajador que se jubile de manera posterior a dicha circunstancia, por lo tanto, se entregaran los apoyos (defunción y jubilación, pensión o incapacidad permanente dictaminada) en el orden cronológico que estos presenten, ya que los descuentos para los trabajadores para cualquiera de los supuestos antes mencionados, no podrán exceder de \$150.00 (CIENTO CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) por quincena. Dicha cantidad se irá incrementando conforme se aplica el incremento anual del 3 % (TRES POR CIENTO) aplicables a las cantidades señaladas en los párrafos inmediatos anteriores.

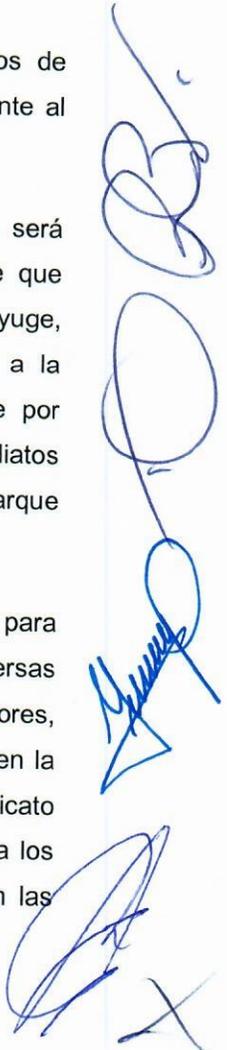
La cantidad de los \$150.00 (CIENTO CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) se aplicará de la siguiente manera:

- Dos terceras partes de lo recaudado se aplicará para una jubilación
- La tercera parte restante, se aplicará para el pago de hasta dos defunciones, es decir, que esa tercera parte se dividirá en dos partes iguales.

Si el trabajador al momento de su jubilación no ha cubierto un mínimo de quince años de antigüedad (efectivos), solo recibirá el equivalente al cincuenta por ciento del correspondiente al apoyo por jubilación.

Si el trabajador que se encuentra de permiso sin goce de sueldo llegará a fallecer, no será acreedor al pago del apoyo por defunción, misma situación se aplicará para el caso de que encontrándose el trabajador con permiso sin goce de sueldo falleciera algún familiar o su cónyuge, salvo que el trabajador pague de manera anticipada al permiso sin goce de sueldo o a la autorización expedida por la parte patronal, lo relativo al pago de las deducciones que por concepto de defunción o jubilación correspondiente a lo manifestado en los párrafos inmediatos anteriores, siendo obligación del trabajador enterar dicho pago del periodo completo que abarque su permiso sin goce de sueldo.

El Sindicato será el único responsable de la operación y manejo del programa de apoyo para jubilaciones, pensiones y defunciones, creado y autorizado por los agremiados en diversas asambleas sindicales, así como por tratarse de recursos aportados por los propios trabajadores, por lo que el Instituto se compromete a que una vez realizado los descuentos establecidos en la presente clausula, realizara la transferencia de manera inmediata a la cuenta que el Sindicato señale para ese fin, para que una vez que él con el dinero sea entregado de conformidad a los lineamientos dentro del programa de Jubilaciones, pensiones y defunciones autorizados en las



diversas asambleas sindicales, liberando al Instituto de cualquier responsabilidad sobre la operación, manejo, asignación de beneficiarios y entrega de apoyos.

**CUADRAGÉSIMA OCTAVA BIS.-** Se otorgará un Bono Único de 90 días de Salario Diario Integrado para aquellos trabajadores que logren su jubilación.

**CUADRAGÉSIMA NOVENA.- Los trabajadores tendrán derecho al pago de la cantidad de \$128.50 (CIENTO VENTIOCHO PESOS 50/100M.N.) por quinquenio, dicho quinquenio se pagará por cada cinco años de servicio topado a cinco, cantidad que se incrementara en un 3% (TRES POR CIENTO) anual, a partir del año 2023.**

(Modifica por convenio de fecha 07 de septiembre de 2021)

**QUINCOAGÉSIMA.-** Los trabajadores de base deben ser inscritos y recibir las prestaciones relativas a Seguridad Social.

#### **CAPÍTULO X Control de Asistencia**

**QUINCUAGÉSIMA PRIMERA.-** Los trabajadores tendrán las obligaciones de marcar en la tarjeta indicada las entradas y salidas laborales, mediante el sistema que señale el Hospital.

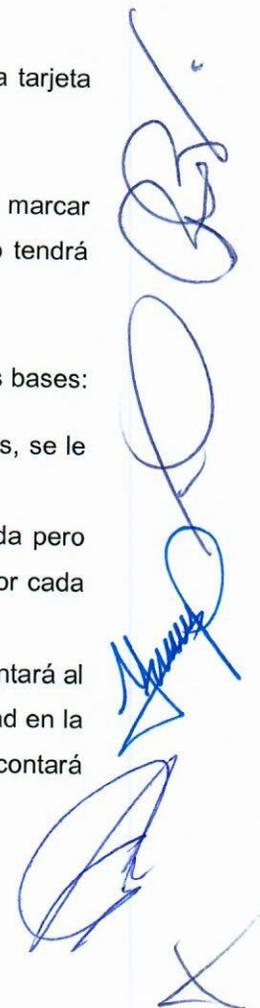
**QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA.-** El trabajador tendrá una tolerancia de diez minutos para marcar su entrada laboral y después de este lapso incurrirá en retardo; después de una hora no tendrá derecho a marcar asistencia y deberá retirarse del Hospital.

**QUINCUAGÉSIMA TERCERA.-** Los descuentos por retardos se regularán por las siguientes bases:

I.- Por cada tres retardos en una quincena de diez minutos pero menores de treinta minutos, se le descontará al trabajador la cuarta parte del sueldo de un día;

II.- Si el trabajador se presenta a sus labores treinta minutos después de la hora de entrada pero antes de cuarenta y cinco minutos, se le descontará la cuarta parte del sueldo de un día por cada retardo de este tipo;

III.- Si el retardo es mayor de cuarenta y cinco minutos pero menor de una hora, se le descontará al trabajador el sueldo del día, pero si el trabajador permanece laborando por su propia voluntad en la unidad de trabajo, no se computará como falta de asistencia injustificada y sólo se le descontará medio día si éste se le autoriza por la Subdirección Administrativa del Hospital;



- IV.- El número de retardos de cuarenta y cinco minutos o más y menores de una hora que el trabajador puede ser autorizado para laborar sin computación de falta de asistencia, no deberá exceder de dos por quincena, ratificándose su autorización por el superior jerárquico;
- V.- Si el trabajador involuntariamente, pero por causas no imputables a él dejara de registrar la hora de entrada o de salida, no será objeto de sanción, debiendo su superior jerárquico expedir constancia de que dicho trabajador asistió a sus labores normalmente;
- VI.- El número de retardos no deberá exceder de cinco descuentos por quincena, los que no deberán traer efecto acumulable. Cuando éstos excedan de cinco, se hará acreedor a una amonestación por escrito. Cuando el número de amonestaciones exceda de tres por trimestre, se hará acreedor a una nota de demérito, elemento que provocará descuento de un día de trabajo sin obligación de trabajar, debiendo ser registrado en su expediente personal;
- VII.- El trabajador que se presente a laborar después de sesenta minutos de su inicio de jornada no se le permitirá trabajar y se le considerará como falta injustificada; y
- VIII.- Cuando por necesidades del servicio se requiere que un trabajador labore doble turno en forma subsiguiente a su jornada habitual, con su consentimiento, se laborará con aprobación del superior jerárquico y en este caso deberá pagársele en idénticas condiciones a su jornada.

## **CAPÍTULO XI Premios y Recompensas**

**QUINCUAGÉSIMA CUARTA.-** Los trabajadores que laboren en el turno matutino, vespertino y nocturno que cuenten con asistencia sin retardos mayor a ocho minutos por quincena calendario vencido consecutiva de labores se harán acreedores a un día de salario adicional y los trabajadores que laboren en jornada acumulada de sábados, domingos y días festivos que marque el Hospital que cuenten con asistencia sin retardo mayor a ocho minutos por mes calendario vencido consecutivo de labores se harán acreedores a un día de salario adicional.

**QUINCUAGÉSIMA QUINTA.-** Se otorgará un incentivo de productividad consistente en tres días de salario tabulado adicional mes vencido a 150 trabajadores, bajo las siguientes bases

- I.- No acumular retardos;
- II.- No acumular faltas injustificadas en un mes vencido;
- III.- No tener más de tres inasistencias justificadas en un mes vencido;
- IV.- Asistir a cursos de capacitación;
- V.- Observar buena conducta dentro del área de trabajo; y
- VI.- Los trabajadores que hayan sido beneficiados por esta prestación podrán concursar en los meses subsecuentes.



El premio será designado por la Comisión Mixta de Escalafón y Capacitación y cada mes deberán gozar de los premios trabajadores diferentes.

**QUINCUAGÉSIMA SEXTA.-** Los cincuenta y cinco mejores trabajadores de base que sean designados conjuntamente por el Sindicato y los directivos del Hospital, se harán acreedores a cien veces el salario mínimo general que rija en el Estado, cada seis meses.

(Modifica por convenio de fecha 07 septiembre de 2021)

Los trabajadores serán calificados de acuerdo al siguiente orden de valores:

- I.- Asistencia;
- II.- Puntualidad;
- III.- Cooperación;
- IV.- Disciplina; y
- V.- Dedicación;

En caso de empate se tomará en cuenta la antigüedad del trabajador.

Los trabajadores que hayan ganado el premio en un semestre no podrán participar en el siguiente, pero sí en los años subsecuentes.

Los 10 trabajadores de base de mayor antigüedad laboral tendrán un premio por un monto de \$5,000.00 (CINCO MIL PESOS 00/100 MN), por única ocasión, y se entregaran en el mes de diciembre iniciando en el ejercicio 2015.

Los trabajadores que hayan ganado este premio no podrán participar en los años subsecuentes.

En la valoración de los trabajadores meritorios participarán tres personas por cada parte. En el caso del jurado sindical deberá ser elegido libremente por el Sindicato. En el caso de los representantes del Hospital, las personas que ocupen los cargos del Director General, Director Administrativo y Jefe de Recursos Humanos serán los encargados de elegir a los premiados.

Los premios se entregarán en una ceremonia especial el primer lunes del mes de junio y el tercer viernes del mes de diciembre. El jurado deberá formular su fallo cinco días hábiles antes de la entrega del premio.

**QUINCUAGÉSIMA SÉPTIMA.-** Se otorgará un bono anual en vales de despensa a los trabajadores de base del Hospital, por la cantidad de \$2,420.00 (DOS MIL CUATROCIENTOS VEINTE PESOS 00/100 MN.), que serán pagados en la segunda quincena de enero de cada año.

Cabe señalar que la cantidad referida en la presente cláusula se verá incrementada con un TRES POR CIENTO ANUAL aplicable a partir del año DOS MIL VEINTIDOS.

**QUINCUAGÉSIMA SÉPTIMA BIS.-** Se otorgará un bono anual en vales de despensa a los trabajadores de base del Hospital, por la cantidad de \$1,650.00 (UN MIL SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 MN.), que serán pagados **dentro de los primero diez días naturales del** mes marzo de cada año.

*(Modifica convenio de fecha 07 de Septiembre 2021)*

Cabe señalar que la cantidad referida en la presente cláusula se verá incrementada con un TRES POR CIENTO ANUAL aplicable a partir del año DOS MIL VEINTIDOS.

**QUINCUAGÉSIMA OCTAVA:** Se otorgará un bono anual en vales de despensa a los trabajadores de base y jubilados por el fideicomiso del hospital, por la cantidad de \$1,925.00 (UN MIL NOVECIENTOS VEINTICINCO PESOS 00/100 M.N.) que serán pagados **dentro de los primero diez días naturales del mes septiembre** de cada año.

*(Modifica convenio de fecha 07 de septiembre 2021)*

Cabe señalar que la cantidad referida en la presente cláusula se verá incrementada con un TRES POR CIENTO ANUAL aplicable a partir del año DOS MIL VEINTIDOS.

**Se otorgará además a partir del 2022 la cantidad de \$200,000.00 (DOSCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) para el pago de premios y regalos en los diferentes eventos que a través del año realice el Sindicato los cuales serán entregados el 1 de septiembre de cada año, dicha cantidad se verá incrementada en un 3% anual a partir del año 2023.**

*(Modifica por convenio de fecha 7 de septiembre de 2021)*

**QUINCUAGÉSIMA OCTAVA BIS:** Se otorgará un bono anual en vales de despensa a los trabajadores de base, por la cantidad de \$1,210.00 (UN MIL DOSCIENTOS DIEZ PESOS 00/100 M.N.) y a los jubilados por el fideicomiso del hospital, por la cantidad de \$ 550.00 (QUINIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) que serán pagados **dentro de los primeros diez días naturales del mes de noviembre** de cada año.

*(Modifica convenio de fecha 07 de Septiembre 2021)*

A vertical column of handwritten signatures in blue ink is located on the right side of the document. The signatures are stylized and appear to be initials or full names, possibly belonging to the signatories of the agreement.

Cabe señalar que la cantidad referida en la presente cláusula se verá incrementada con un TRES POR CIENTO ANUAL aplicable a partir del año DOS MIL VEINTIDOS.

**QUINCUAGÉSIMA NOVENA:** Se otorgará un bono anual en vales de despensa a los trabajadores de base y jubilados por el fideicomiso del hospital, por la cantidad de \$990.00 (NOVECIENTOS NOVENTA PESOS 00/100 M.N.) que serán pagados que serán pagados **dentro de los primeros diez días naturales del mes de diciembre de** cada año.

*(Modifica por convenio de fecha 7 de septiembre de 2021)*

Cabe señalar que la cantidad referida en la presente cláusula se verá incrementada con un TRES POR CIENTO ANUAL aplicable a partir del año DOS MIL VEINTIDOS.

**QUINCUAGÉSIMA NOVENA BIS:** Se otorgará un bono anual en vales de despensa a los trabajadores de base del Hospital por la cantidad de \$1,290.85 (UN MIL DOSCIENTOS NOVENTA PESOS 85/100 M.N.) que se pagarán de forma anual que serán pagados **dentro de los primeros diez días naturales del mes de febrero.**

*(Modifica por convenio de fecha 7 de septiembre de 2021)*

Cabe señalar que la cantidad referida en la presente cláusula se verá incrementada con un TRES POR CIENTO ANUAL aplicable a partir del año DOS MIL VEINTIDOS.

**SEXAGÉSIMA.-** Se otorgará un bono anual en vales de despensa a los trabajadores de base y jubiladas por el fideicomiso del Hospital por la cantidad de \$1,760.00 (UN MIL SETECIENTOS SESENTA PESOS 00/100 MN.), que serán pagados **dentro de los primeros diez días naturales del mes mayo de cada año.**

*(Modifica por convenio de fecha 7 de septiembre de 2021)*

Cabe señalar que la cantidad referida en la presente cláusula se verá incrementada con un TRES POR CIENTO ANUAL aplicable a partir del año DOS MIL VEINTIDOS.

**SEXAGÉSIMA BIS.-** Se otorgará un bono anual en vales de despensa a los trabajadores de base del Hospital por la cantidad de \$1,100.00 (UN MIL CIEN PESOS 00/100 MN.), que serán pagados **dentro de los primero diez días naturales del mes de junio** de cada año por motivo del día del padre.

*(Modifica por convenio de fecha 7 de septiembre de 2021)*

Cabe señalar que la cantidad referida en la presente cláusula se verá incrementada con un TRES POR CIENTO ANUAL aplicable a partir del año DOS MIL VEINTIDOS.

**SEXAGÉSIMA PRIMERA.-** Se otorgará un bono anual de \$1,650.00 (UN MIL SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS /100 M.N.) en vales de despensa que será pagado a los trabajadores de base y jubilados por el fideicomiso del hospital que serán pagados **dentro de los primero diez días naturales del mes de julio** de cada año.

*(Modifica por convenio de fecha 7 de septiembre de 2021)*

Cabe señalar que la cantidad referida en la presente cláusula se verá incrementada con un TRES POR CIENTO ANUAL aplicable a partir del año DOS MIL VEINTIDOS.

**SEXAGÉSIMA PRIMERA BIS.-** Se otorgará un bono anual en vales de despensa a los trabajadores de base del Hospital por la cantidad de \$1,290.85 (UN MIL DOSCIENTOS NOVENTA PESOS 85/100 M.N.) que se pagarán de forma anual **dentro de los primero diez días naturales del mes de abril.**

*(Modifica por convenio de fecha 7 de septiembre de 2021)*

Cabe señalar que la cantidad referida en la presente cláusula se verá incrementada con un TRES POR CIENTO ANUAL aplicable a partir del año DOS MIL VEINTIDOS.

**SEXAGÉSIMA SEGUNDA BIS.-** Se otorgará un bono anual en vales de despensa a los trabajadores de base del Centenario Hospital Miguel Hidalgo por la cantidad de \$1,100.00 (UN MIL CIEN PESOS 00/100) mismo que se pagarán de forma anual **dentro de los primero diez días naturales del mes agosto.**

*(Modifica convenio de fecha 7 de septiembre de 2021)*

Cabe señalar que la cantidad referida en la presente cláusula se verá incrementada con un TRES POR CIENTO ANUAL aplicable a partir del año DOS MIL VEINTIDOS.

## **CAPÍTULO XII Disposiciones Disciplinarias**

**SEXAGÉSIMA TERCERA.-** Las infracciones de los trabajadores a este ordenamiento darán lugar a:

- I.- Amonestación verbal;
- II.- Amonestación por escrito;
- III.- Notas de demérito;



IV.- Suspensión temporal del trabajador hasta por ocho días, sin goce de sueldo; y

V.- Cese de los efectos del nombramiento y/o contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el Hospital.

**SEXAGÉSIMA CUARTA.-** Las amonestaciones verbales serán hechas por los jefes de servicio, reprendiendo al trabajador responsable por alguna irregularidad en su trabajo.

**SEXAGÉSIMA QUINTA.-** Si el trabajador reincide en la irregularidad se hará acreedor a una amonestación por escrito, con copia para su expediente personal.

**SEXAGÉSIMA SEXTA.-** Nota de demérito es la marca en la actuación del trabajador por dos amonestaciones por escrito.

**SEXAGÉSIMA SÉPTIMA.-** Cuando el trabajador cometa faltas de tal manera graves que ameriten la suspensión del empleo, antes de aplicarla, aquél deberá ser oído previamente a la imposición.

Deberá levantarse un acta administrativa con la intervención del Sindicato si es que asisten o través de su representación una vez notificado por escrito con 24 horas de anticipación como mínimo. La suspensión en ningún caso podrá exceder de ocho días sin goce de sueldo.

**SEXAGÉSIMA OCTAVA.-** Las sanciones a que se hagan acreedores los trabajadores por faltas injustificadas a su trabajo, se regularán por las siguientes reglas:

I.- Por una falta injustificada el trabajador se hará acreedor a una amonestación por escrito;

II.- Si el trabajador falta tres veces en un período comprendido en treinta días naturales, se hará acreedor a un día de suspensión sin goce de sueldo, sin obligación de trabajar, mismos que serán notificados por Recursos Humanos;

III.- Por cuatro faltas del trabajador en un período de treinta días naturales, se hará acreedor a rescisión justificada de la relación de trabajo, de conformidad con lo que establece la Ley Federal del Trabajo

**SEXAGÉSIMA NOVENA.-** Todas las disposiciones disciplinarias de que habla este Capítulo que sean por escrito, deberán notificarse de la misma manera para el Sindicato.

**SEPTUAGÉSIMA.-** Cuando el trabajador dé motivo para la terminación de la relación laboral, una vez comprobada la causa, deberá separarse el trabajador de su empleo y entregarse un aviso de rescisión, en donde se establezca la fecha y causa de la misma y si el trabajador se niega a recibirlo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, podrá pedirse a la **Autoridad Competente** su notificación. En caso de ser necesaria una investigación interna, el término de



prescripción para cesar al trabajador empezará a correr una vez que haya finalizado ésta. El Hospital podrá allegarse de todas aquellas pruebas que juzgue convenientes para la investigación, pero en todo caso deberá oírse al trabajador.

Se considerará trabajador sindicalizado a todo aquel que tenga inscripción en el Sindicato respectivo, conforme a sus estatutos internos. Si no existe este registro o constancia que demuestre que el trabajador es sindicalizado, éste se considerará no sindicalizado.

**SEPTUAGÉSIMA PRIMERA.-** A la renuncia de un trabajador y previa solicitud por escrito que realice éste o la representación sindical, el Hospital le extenderá carta de servicios, abonando su eficiencia y conducta, especificando tiempo y calidad de aquellos, puesto que hubiese desempeñado y salarios que hubiere percibido.

**SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA.-** El Hospital y el Sindicato deberán formar Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y de Seguridad e Higiene, a fin de prevenir accidentes y elevar la productividad de cada área.

### **CAPÍTULO XIII Previsión Económica y Social**

**SEPTUAGÉSIMA TERCERA:** Se acuerda dar un apoyo económico por parte del Hospital para la compra de útiles escolares a nivel primaria para los hijos de los trabajadores, partiendo de la cantidad de \$95,017.50 (NOVENTA Y CINCO MIL DIECISIETE PESOS 50/100 M.N.) los que se incrementarán anualmente conforme a la inflación que marque el Banco de México, mismos que se entregarán al sindicato en la primera quincena del mes de Julio de cada año.

**SEPTUAGÉSIMA TERCERA BIS.-** Se brindará un apoyo económico anual por parte del Hospital para el fomento al deporte y eventos culturales de \$153,257.57 (CIENTO CINCUENTA Y TRES MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS 57/100 M.N.) los que se incrementarán anualmente conforme a la inflación que marque el Banco de México, mismos que se entregarán al Sindicato en la primera quincena del mes de Enero de cada año.

**SEPTUAGÉSIMA CUARTA:** Se brindará un apoyo económico anual por parte del Hospital para capacitación y becas de los trabajadores sindicalizados, por la cantidad de \$1,800,000.00 (UN MILLÓN OCHOCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), mismos que se aplicarán mediante aportaciones mensuales de \$150,000.00 (CIENTO CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) que serán entregados al Sindicato el día último de cada mes.

**SEPTUAGÉSIMA QUINTA.-** Todo el personal que labore en el Hospital deberá llenar un certificado testamentario, con la designación de las personas que recibirán las prestaciones ganadas en caso de muerte.

**SEPTUAGÉSIMA SEXTA.- Se otorgará una ayuda económica por parte del Hospital para gastos funerarios, por la cantidad de \$5,000.00 (CINCO MIL 00/100 MN.), al personal de base que compruebe debidamente la defunción de un familiar directo, ya sea de alguno de sus padres, cónyuge o hijo. En caso de ser el trabajador de base el que fallezca, la ayuda se le otorgará a su cónyuge, previa comprobación del vínculo, o bien, a quien compruebe hacerse cargo de los gastos funerarios, cantidad que se vera incrementada en un TRES POR CIENTO ANUAL a partir del año 2023.**

(Modifica por convenio de fecha 7 de septiembre 2021)

Este pago se realizará una sola vez por núcleo familiar independientemente de que en el Hospital existan varios trabajadores que puedan acreditar la relación de parentesco con el finado.

En el caso de que existan varios trabajadores que acrediten la relación de parentesco con el familiar finado, el monto total se dividirá y entregará en partes iguales entre los trabajadores que lo acrediten.

**SEPTUAGÉSIMA SÉPTIMA.-** El Hospital afiliará a los trabajadores ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, a partir del primero de enero del año dos mil siete.

Los trabajadores que ingresen al Hospital en fecha posterior al primero de enero de dos mil siete, serán afiliados conforme a su fecha de ingreso a laborar.

**SEPTUAGÉSIMA OCTAVA.-** Se otorgará un bono anual en vales de despensa a los trabajadores de base por la cantidad de \$1,650.00 (UN MIL SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100), pudiendo ser en vales en papel o tarjeta electrónica según se acuerde previamente con el Sindicato, cantidad que será que serán pagados **dentro de los primero diez días naturales del mes de octubre de cada año.**

(Modifica convenio de fecha 7 de septiembre de 2021)

Cabe señalar que la cantidad referida en la presente cláusula se verá incrementada con un TRES POR CIENTO ANUAL aplicable a partir del año DOS MIL VEINTIDOS.



**SEPTUAGÉSIMA NOVENA.-** Los trabajadores tendrán derecho a un fondo de ahorro denominado FONAHU consistente en aportaciones iguales quincenales del trabajador como el Centenario Hospital Miguel Hidalgo, consistente en el 3 tres por ciento sobre el salario base de cotización (concepto 01), mismo que será entregado al trabajador la segunda quincena de junio de cada año.

**OCTOGÉSIMA.-** El Hospital otorgará a más tardar el 16 de octubre de cada año, un bono económico en dinero, para todos los trabajadores de base, por la cantidad de \$1,300.00 (un mil trescientos pesos 00/100 MN), NETOS por concepto del "DÍA DEL TRABAJADOR DE LA SALUD".

### ARTÍCULOS TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** Este ordenamiento podrá ser revisado previo acuerdo de las partes, en la más absoluta cordialidad y respeto en su aprobación. Su incumplimiento por parte de las autoridades, faculta al Sindicato para el ejercicio de las acciones legales procedentes. Dado el caso de que cambiaran las autoridades o el régimen laboral y legal del Hospital, los derechos consignados en este documento deberán respetarse o en su caso, se modificarán siempre y cuando beneficien al trabajador.

Los convenios que se pacten por escrito, de la fecha de aprobación de este documento en adelante, formarán parte del Contrato Colectivo de Trabajo, siempre y cuando no sean contrarios a la Ley y a los derechos aquí consignados para los trabajadores y deberán registrarse dentro de los 30 días siguientes a su realización en el Tribunal de Arbitraje en el Estado.

**SEGUNDO.-** Este ordenamiento entrará en vigor el PRIMERO DE ENERO DEL AÑO DOS MIL VEINTIDOS. Podrá ser revisado y modificado de común acuerdo entre el Hospital y Sindicato si así conviene a las partes, y se establece que la próxima revisión iniciara a gestionarse a partir de mes de julio del año dos mil veintidós.

**TERCERO.-** Los casos no previstos en este ordenamiento serán resueltos aplicando supletoriamente la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y las demás Leyes competentes en materia laboral derivadas del apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**CUARTO.-** Se modifica la fracción III de la cláusula DÉCIMA QUINTA, las cláusulas CUADRAGÉSIMA NOVENA, QUINCUAGÉSIMA SEXTA, QUINCOAGÉSIMA SÉPTIMA BIS, QUINCOAGÉSIMA OCTAVA PRIMER y TERCER PARRAFO, QUINCOAGÉSIMA OCTAVA BIS, QUINCOAGÉSIMA NOVENA, QUINCOAGÉSIMA NOVENA BIS, SEXAGÁSIMA, SEXAGÉSIMA

BIS, SEXAGÉSIMA PRIMERA, SEXAGÉSIMA PRIMERA BIS, SEXAGÉSIMA SEGUNDA BIS, SEPTUAGÉSIMA SEXTA y SEPTUAGÉSIMA OCTAVA.

**QUINTO.-** Se adiciona la fracción III de la cláusula VIGÉSIMA CUARTA.

**SEXTO.-** Derivado de las revisiones contractuales correspondientes al año dos mil veintiuno ambas partes acuerdan en continuar con la relación de respeto, comunicación y cordialidad, para que se siga la paz laboral y sindical, que ha existido en años.

EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN EL CENTENARIO HOSPITAL MIGUEL HIDALGO Y EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL MIGUEL HIDALGO, SE FIRMA EN CUATRO TANTOS, CON SUS MODIFICACIONES EN LA CIUDAD DE AGUASCALIENTES, AGS. A VEINTIUNO DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2021.

**EL HOSPITAL**

  
**DR. MIGUEL ANGEL PIZA JIMENEZ**

Secretario De Salud y Director General  
del Instituto de Servicios de Salud del Estado de Ags.

  
**DR. ARMANDO RAMIREZ LOZA**

Director General  
del Centenario Hospital Miguel Hidalgo

**EL SINDICATO.**

  
**MCE FRANCISCO JAVIER ARAIZA MENDEZ**

Secretario General  
del S.U.T.C.H.M.H.T.S.G.E.A.M.O.D

  
**ENF. ROCIO DEL CONSUELO RANGEL  
VALDEZ**

Secretaria de Trabajo y Conflictos  
del S.U.T.C.H.M.H.T.S.G.E.A.M.O.D

  
**M.D. GABRIEL OCHOA AMADOR.**

Director Jurídico  
del Instituto de Servicios de Salud del Estado de Ags.

## INDICE

### **CAPÍTULO I**

Disposiciones Generales

### **CAPÍTULO II**

De los Nombramientos

### **CAPÍTULO III**

Vacantes

### **CAPÍTULO IV**

Licencias

### **CAPÍTULO V**

Vacaciones y Días de Descanso

### **CAPÍTULO VI**

Jornada de Trabajo

### **CAPÍTULO VII**

Derechos, Obligaciones y Prohibiciones para los Trabajadores

### **CAPÍTULO VIII**

Pases de Entrada y Salida

### **CAPÍTULO IX**

Salario

### **CAPÍTULO X**

Control de Asistencia

### **CAPÍTULO XI**

Premios y Recompensas

### **CAPÍTULO XII**

Disposiciones Disciplinarias

### **CAPÍTULO XIII**

Previsión Económica y Social

### **ARTÍCULOS TRANSITORIOS**