



TRANSFORMANDO
GUERRERO
GOBIERNO DEL ESTADO
2021 - 2027



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

DEL HOSPITAL DE LA MADRE Y EL NIÑO INDÍGENA GUERRERENSE Y EL SINDICATO ÚNICO DE
TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE
GUERRERO Y MUNICIPIOS.



JUNIO DOS MIL VEINTICUATRO.



TRANSFORMANDO
GUERRERO
GOBIERNO DEL ESTADO
2021 - 2027



INDICE

CAPÍTULO PRIMERO: Disposiciones Generales	2
CAPÍTULO SEGUNDO: Ingreso al HMNiG	7
CAPÍTULO TERCERO: Jornada de Trabajo y Días Oficiales Concedidos	8
CAPÍTULO CUARTO: Días Económicos	12
CAPÍTULO QUINTO: Vacaciones y prima de riesgo	14
CAPÍTULO SEXTO: Salarios Bonos y Estímulos	15
CAPÍTULO SÉPTIMO: Previsión Social, Becas, Fondo de Ahorro, Seguro de Vida, Pago de Marcha	20
CAPÍTULO OCTAVO: Retención y Deducciones	22
CAPÍTULO NOVENO: Formas de Cubrir Vacantes	23
CAPÍTULO DÉCIMO: Seguridad Social	26
CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO: Derechos y Obligaciones de los Trabajadores	27
CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO: Comisión Mixta de capacitación y Adiestramiento al Personal	32
CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO: Seguridad e Higiene en el Trabajo	34
CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO: Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón	36
CAPITULO DECIMO QUINTO: Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad	37
CAPITULO DECIMO SEXTO: Derechos y Obligaciones Sindicales y transitorias	38
TABULADOR DE SUELDOS	41

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO, **HOSPITAL DE LA MADRE Y EL NIÑO INDÍGENA GUERRERENSE**, REPRESENTADO POR *EL C. DR. CARLOS ALBERTO TORRES PEÑA*, CON DOMICILIO FISCAL CALLE SAN MARCOS S/ N, COLONIA CALTITLAN, TLAPA DE COMONFORT GUERRERO, CÓDIGO POSTAL 41300. Y POR LA OTRA, EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS DEL GOBIERNO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS (SUTSOPEGM), REPRESENTADOS POR SU SECRETARIA GENERAL, *LIC. MONSERRATH MONICA PARRA CANO*, CON DOMICILIO EN CALLE 05 DE MAYO, COL. CENTRO, CP 39000, CHILPANCINGO, GUERRERO, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES.

CLAÚSULAS:

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 386, 387, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 399 bis, 400, 401, 402 y 403 de la Ley Federal de Trabajo se firman el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Las relaciones de trabajo entre el Hospital de la Madre y el Niño Indígena Guerrerense y sus trabajadores se rigen por el artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

En lo no previsto se aplicarán de forma supletoria las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo vigente, convenios, tratados y acuerdos internacionales en materia laboral.



TRANSFORMANDO
GUERRERO
GOBIERNO DEL ESTADO
2021 - 2027



El presente Contrato Colectivo, es aplicable a los trabajadores adscritos al Hospital de la Madre y el Niño Indígena Guerrerense, ubicado en Calle San Marcos, sin número, Colonia Caltitlán, Tlapa de Comonfort, Guerrero, Código Postal 41304.

SEGUNDO.- El HMNiG, a través de su representante legal **C. DR. CARLOS ALBERTO TORRES PEÑA**, quien acredita su personalidad con el nombramiento que en su favor fue expedido por la Gobernadora Constitucional del Estado de Guerrero, de fecha 01 de Junio 2023, con facultad para suscribir este Contrato Colectivo, con domicilio fiscal en Calle San Marcos, sin número, Colonia Caltitlán, Tlapa de Comonfort, Guerrero, Código Postal 41304.

TERCERO.- El Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Organismos Públicos Descentralizados del Gobierno del Estado de Guerrero y de los Municipios, está representado de acuerdo con sus estatutos por la Secretaria General, **C. LIC. MONSERRATH MONICA PARRA CANO**, que acredita su personalidad con la Toma de Nota de fecha nueve de abril del 2021, al nueve de abril 2025, derivada del registro del Sindicato número 228/2006, y declara que dicha agrupación está legalmente constituida y reconocida ante las instancias legales correspondientes.

CUARTO.- Ambas partes se reconocen mutuamente la personalidad y capacidad para celebrar este Contrato; y para abreviar en lo sucesivo se denominará al Hospital de la Madre y el Niño Indígena Guerrerense, con la palabra "EL HMNiG", y al Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Organismos Públicos Descentralizados del Gobierno del Estado de Guerrero y de los Municipios, con la palabra "SUTSOPEGM", a la Ley Federal del Trabajo con la palabra "LEY" y al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con la palabra "CFCRL".

QUINTO.- Ambas partes reconocen que de acuerdo al Decreto Número 432 se crea "EL HMNiG", como un Organismo Público Descentralizado con personalidad jurídica y

patrimonio propio, con domicilio fiscal en Calle San Marcos s/n colonia Caltitlán, Tlapa de Comonfort, Código Postal 41304, del Estado de Guerrero.

SEXTO.- “El HMNiG”, reconoce que esta organización sindical, representa el interés de los trabajadores al servicio de “EL HMNiG” y se compromete a tratar con el “SUTSOPEGM” y sus representantes designados por el sindicato en mención, todas las cuestiones relacionadas con el trabajo y la gestión sindical en favor de los trabajadores; Para tal efecto, el Sindicato nombrará a su estructura quienes serán los responsables de llevar a cabo toda clase de trámites, gestiones y diligencias a favor de los trabajadores ante cualquier dependencia, dentro y fuera de “EL HMNiG”, dicha representación será reconocida por “EL HMNiG”, bajo el número de delegación SUTSOPEGM-D001HMNiG-24, quienes fungirán en las carteras siguientes:

- I. Delegado sindical
- II. Delegado de Trabajo y Conflictos
- III. Delegado de Organización y promoción
- IV. Delegado de Finanzas
- V. Delegado de Comisión Electoral y Acción Política
- VI. Delegado de vigilancia y sus vocales.

SÉPTIMO.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, tiene por objeto establecer las condiciones por las cuales debe presentarse el trabajo en “EL HMNiG” y será aplicable a los trabajadores que presten sus servicios en “EL HMNiG”, y estén afiliados al “SINDICATO”.

OCTAVO.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo será revisado en los términos que establece la LEY.

A.- Será revisado cada año en el rubro de salarios y bonos.

B.- Será revisado cada dos años en lo que atañe a la revisión integral.

NOVENO.- Para los efectos legales de revisión contractual se agregan como anexos el Tabulador o tabuladores de Salarios vigente y el catálogo de puestos que rige a los trabajadores del Organismo Público Descentralizado del Hospital de la Madre y el Niño Indígena Guerrerense.

DÉCIMO.- Para efectos de este Contrato Colectivo de Trabajo, se entenderá por:

- I. **Categoría:** Conjunto de actividades que debe ejecutar un trabajo, conforme a la naturaleza de las labores para las cuales es contratado.
- II. **La Ley:** Ley Federal del Trabajo.
- III. **Contrato:** Contrato Colectivo de Trabajo.
- IV. **CFCRL:** Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- V. **Contrato Individual:** Contrato de Trabajo celebrado entre EL HOSPITAL y el trabajador: Por tiempo determinado u obra determinada, temporada, a prueba o capacitación inicial.
- VI. **Hospital:** Hospital de la Madre y el Niño Indígena Guerrerense, Organismo Público Descentralizado del Estado de Guerrero.
- VII. **Nómina:** Comprobante que deberá firmar el trabajador al recibir los pagos de sus salarios y prestaciones.
- VIII. **Salario:** Retribución que debe pagar la Institución al trabajador por su trabajo.
- IX. **SINDICATO:** Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Organismos Públicos Descentralizados del Gobierno del Estado y de los Municipios, SUTSOPEGM.
- X. **Trabajador:** Toda persona física que preste servicios físicos, intelectuales o de ambos géneros, personal y subordinado, en virtud del Contrato Individual de Trabajo o nombramientos.
- XI. **Trabajador de Confianza:** Personal que realice funciones de dirección, administración, vigilancia y fiscalización de carácter general, así como el que tenga a su cuidado el

manejo de valores o bienes y de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, se define como aquel trabajador que ocupa un puesto de dirección, inspección, vigilancia coordinación y jefatura, dentro del establecimiento.

- XII. **IMSS:** Instituto Mexicano del Seguro Social.
- XIII. **Convenio:** Acuerdo de las partes involucradas destinado a crear, transferir, modificar o extinguir una obligación.
- XIV. **Dependencias:** Dirección, subdirecciones y departamentos de trabajo.
- XV. **Bono:** retribución económica como pago de bonos que otorga el Organismo.
- XVI. **Incidencias:** Está relacionado con la asistencia o inasistencia del personal, por descuentos, faltas, incapacidades, días económicos, vacaciones, y otros.
- XVII. **Jornada acumulada:** El tiempo de trabajo de sábados, domingos y días festivos que comprende 12 horas.
- XVIII. **Jornada diurna:** Turno matutino y vespertino.
- XIX. **Jornada Nocturna:** La comprendida entre las 20:00 horas y las 8:00 am.
- XX. **Jornada Nocturna "A" Y "B":** Personal A: el que labora de lunes, miércoles, viernes, martes y jueves. Personal B: el que labora martes, jueves, sábado. Y jornadas especiales.- sábado y domingo nocturna y días festivos.
- XXI. **Vacante:** Plaza que se desocupa de manera temporal o definitiva.
- XXII. **Sueldo base:** Es la cantidad fijada en la escala de salarios del tabulador.
- XXIII. **Tabulador:** Documento bilateral en que se encuentra establecido el salario correspondiente a las diversas categorías.
- XXIV. **Puntualidad:** Es la llegada puntual del trabajador al desempeño de sus labores en el horario establecido.
- XXV. **Asesor:** Persona nombrada libremente por las partes, con voz, pero sin voto, que sin voto, les aclara los criterios.

XXVI. **Tabulador salarial:** Es una tabla donde se presentan los valores monetarios de la remuneración con máximos y mínimos por categoría de puestos y sirve para determinar el nivel de pago de los colaboradores dentro de una empresa.

CAPÍTULO SEGUNDO INGRESO AL SERVICIO

DÉCIMO PRIMERO.-Todo el personal de nuevo ingreso será contratado de acuerdo con las necesidades de cada puesto y servicio;

DÉCIMO SEGUNDO.-Para ingresar como trabajador a "EL HMNiG", el aspirante deberá cubrir los siguientes requisitos:

- I. Ser mayor de 18 años;
- II. Presentar solicitud de empleo;
- III. Presentar Carta de No Antecedentes Penales vigente;
- IV. Presentar Carta de No Inhabilitado vigente;
- V. Tener la escolaridad, los conocimientos y aptitudes que requiera el puesto o cargo a desempeñar;
- VI. Suscribir el "Contrato Individual de Trabajo" en el que se asentarán sus datos generales, nombre y apellidos, edad, puesto, categoría, salario que vaya a percibir, así como la fecha en que inicie a prestar sus servicios, misma que servirá de punto de partida para el cómputo de su antigüedad;
- VII. Y todas las demás que solicite la Dirección General del HMNiG, de acuerdo al perfil profesional a cada caso;

DÉCIMO TERCERO.- El Contrato Individual de Trabajo es el documento en virtud del cual se formaliza la relación laboral entre “EL HMNiG” y el trabajador. Deberá contener las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 25 de “LA LEY”.

CAPÍTULO TERCERO

JORNADA DE TRABAJO, DÍAS OFICIALES Y CONCEDIDOS

DÉCIMO CUARTO.- La duración de la jornada de trabajo será de:

I.-Para el personal de la jornada diurna del turno matutino y vespertino (lunes a viernes) será de siete horas y media de acuerdo al artículo 59 y 61 de la “LEY”.

II.-Para el personal de jornada acumulada (sábados, domingos y días festivos) será de doce horas.

III.- Para el personal que trabaje jornadas nocturnas, la jornada será de doce horas de tres guardias por semana es decir A y B: (lunes, miércoles y viernes) y (martes, jueves y sábado).

IV.- Para el personal que trabaje en jornada acumulada nocturna: será de doce horas (sábados, domingos y días festivos).

V.- Los trabajadores podrán disponer de treinta minutos para cada toma de sus alimentos, que le serán computarizados como tiempo laborado conforme lo dispuesto en “LA LEY”.

DÉCIMO QUINTO.-El trabajador solo podrá laborar jornadas extraordinarias cuando por necesidades del servicio se requiera y no se cuente con cubre incidencias, informando por escrito, en este caso el pago se realizará de conformidad con lo dispuesto en “LA LEY”.

DÉCIMO SEXTO.-El trabajador realizará las actividades de acuerdo con su Contrato Individual del Trabajo, bajo los lineamientos de cada uno de los Departamentos al que se

encuentre adscrito y de conformidad con lo establecido en el reglamento Interno de "EL HMNiG".

DÉCIMO SÉPTIMO.- Los trabajadores deberán checar entrada y salida de su jornada laboral asignada por "EL HMNiG", así como la permanencia en el centro laboral durante su jornada de trabajo, esto incluye los cubre incidencias, cubre vacaciones y pases de salida acorde al Reglamento interno de "EL HMNiG".

DÉCIMO OCTAVO.- La tolerancia a la entrada de sus labores de los trabajadores será de 15 minutos como máximo.

- I. Se considera retardo menor de 16 a 20 minutos;
- II. El retardo mayor de 21 a 40 minutos posterior a la hora de entrada a sus actividades laborales;
- III. Tres retardos mayores en el mes se consideran falta justificada y a partir del minuto 41 de la hora de entrada se considera falta injustificada, quedando a consideración de su jefe de área la justificación de la misma siempre y cuando por necesidades del servicio se considere necesaria su permanencia en "EL HMNiG";

DÉCIMO NOVENO.- Los trabajadores darán aviso al jefe inmediato, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada se encuentren impedidos de asistir al trabajo, comunicando el motivo de su ausencia y, en caso de enfermedad deberá entregar a "EL HMNiG" incapacidad o justificante de la falta, teniendo como plazo hasta 72 horas para tal efecto, sea o no el trabajador quien lo entregue. En casos previstos los trabajadores deberán entregar el formato correspondiente, previo al incidente.

VIGÉSIMO.-Se consideran como descansos oficiales para el personal de jornada diurna (matutina y vespertino, nocturno). Las siguientes fechas mismas que trabajará el personal de jornada acumulada.

I.- 01 de Enero;

II.- El primer lunes en conmemoración del 05 de Febrero;

III.- El tercer lunes en conmemoración del 21 de marzo;

IV.- 01 de Mayo;

V.- 05 de mayo (a partir del año 2023);

V.- 16 de septiembre;

VI.- El tercer lunes en conmemoración del 20 de noviembre;

VII.-El 1er de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII.-El 25 de Diciembre;

IX.-. El que determine las leyes y locales electorales en el caso de celebrarse elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral;

VIGÉSIMO PRIMERO.- Los días de descanso otorgados para los efectos legales del presente contrato son los siguientes:

I. 8 de marzo día internacional de la mujer

II. El Jueves y Viernes Santo para el personal matutino, vespertino y jornadas nocturnas turnos completos, jornada acumulada media guardia por cada día de otorgado;

III. El 30 de Agosto; Día del Burócrata;

- IV. El 1 de Septiembre;
- V. El 12 de Octubre;
- VI. El 27 de Octubre; Erección del Estado de Guerrero;
- VII. El 1 y 2 de noviembre; para todo el personal diurno y nocturno, jornada acumulada y días festivos media guardia por cada día otorgado.
- VIII. El 12 de Diciembre; conmemoración a las tradiciones;
- IX. El día del onomástico del trabajador ;
- X. Los que determine el gobierno del estado de Guerrero, previo acuerdo con “EL HMNiG” y “SUTSOPEGM”;
- XI. El día que el Gobernador del estado rinda su informe;
- XII. 1° de Abril de cada 6 años cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Estatal;
- XIII. Día de elecciones para elegir al nuevo Comité del Sindicato;
- XIV. Día del informe de labores del Delegado del representante sindical;

Todo día otorgado, deberá tomarse en coordinación con el jefe inmediato, sujetándose a las circulares que determine el Gobierno del Estado; en el caso particular donde por la naturaleza de los servicios que presta “EL HMNiG” deberá presentarse a laborar, y se disfrutarán de manera escalonada.

Días otorgados para todo el personal:

- I. El 10 de Mayo; Día de las Madres para todas las madres del HMNiG;
- II. Día del Padre para todos los padres del HMNiG;
- III. 16 de Octubre como día del trabajador de la salud de “EL HMNiG”;
- IV. Día de la Enfermera, Médico, Químico, Camillero, Radiólogo, Trabajo social, Cocinero, y Administrativo (recepción, secretarías, archivo clínico, recursos humanos, almacén, recursos financieros, lavandería, enlace intercultural), servicios generales (lavandería, intendencia, jardinería y vigilancia);

VIGÉSIMO SEGUNDO.- A Los trabajadores que laboren en días festivos oficiales, se les retribuirá con reposición de horas y días, según sea el caso del tiempo laborado y pagando en tiempo o en efectivo, previo acuerdo de la dirección con el trabajador conforme a lo establecido en la “LA LEY”. No aplica para los trabajadores de jornada acumulada y jornada especial nocturna.

VIGÉSIMO TERCERO.- Cuando dentro de un periodo vacacional de las jornadas laborales matutino y vespertina se encuentre uno o varios días festivos, serán tomados en forma continua en inmediata al periodo vacacional del trabajador, previsto en la hoja de vacaciones que firme el trabajador a “EL HMNiG”; en el caso de la jornada nocturna se le repondrá dentro de los 30 días posteriores; no aplica para la jornada acumulada y jornada especial nocturna.

VIGÉSIMO CUARTO.- Los días festivos y otorgados se tomarán completos; para todas las jornadas laborales matutina, vespertina y nocturna; excepto los trabajadores de la jornada acumulada y jornada especial nocturna (por efecto de contrato individual de trabajo).

CAPÍTULO CUARTO DÍAS ECONÓMICOS

VIGÉSIMO QUINTO.- “EL HMNiG”, otorga doce días económicos a los trabajadores de las jornadas matutinas y vespertinas, seis días a las jornadas acumuladas y nocturnas en forma anual, a partir del 02 Enero al 15 de Diciembre de cada año, mismo que no podrán ser retribuidos de manera económica en caso de no tomarlos en los tiempos establecidos por el hospital.

VIGÉSIMO SEXTO.- Los requisitos para la toma de días económicos son:

I.-El trabajador deberá hacer su solicitud de tres a quince días de anticipación, misma que podrá ser autorizada por el departamento de Recursos Humanos de "EL HMNiG" previo visto bueno del jefe de Servicios, procurando en todo momento no alterar la funcionalidad de "EL HMNiG";

II.- En casos de urgencias podrá solicitarla hasta 24 horas de anticipación;

III. El departamento de Recursos Humanos, en coordinación con la Jefatura de cada servicio según sea en el caso, buscará entre su personal de cubre incidencias quién cubra estos permisos económicos;

IV.- El trabajador deberá realizar el llenado del formato para la autorización de días económicos y entregarlo en el Departamento de Recursos Humanos del "HMNiG";

VIGÉSIMO SÉPTIMO.- El trabajador no deberá exceder el máximo de días económicos autorizados;

I.- Jornada diurna (Matutina y Vespertina), máximo tres días consecutivos, en cuyo caso deberá dejar pasar dos meses para poder solicitar el siguiente permiso, o un día económico cada mes sin afectar la actividad de los servicios de "EL HMNiG";

II.- Jornada acumulada y nocturna, máximo dos días continuos, en cuyo caso deberá dejar pasar dos meses para poder solicitar el siguiente permiso, o bien una guardia completa al mes;

VIGÉSIMO OCTAVO.- El trabajador no podrá acumular los días económicos a las vacaciones y tampoco podrá disfrutar de los mismos de manera consecutivos.

VIGÉSIMO NOVENO.- El trabajador podrá acumular el día económico con el máximo de dos suplencias y solo podrá hacer uso de cuatro suplencias como máximo al mes.

TRIGÉSIMO.- "El HMNiG" no estará obligado a retribuir económicamente a los trabajadores los días económicos que éstos no hayan utilizado.

CAPÍTULO QUINTO VACACIONES Y PRIMA DE RIESGO

TRIGÉSIMO PRIMERO.- Los trabajadores disfrutarán de dos periodos vacacionales al año, cada periodo comprenderá de diez días laborables.

- I. El primer periodo de Enero a Junio
- II. El segundo periodo de Julio a Diciembre

Aquellos trabajadores que no tomen su descanso en los periodos establecidos perderán el derecho de disfrutar sus vacaciones, salvo aquellos casos que por necesidades del servicio no hayan podido disfrutar de su descanso vacacional, el periodo podrá recorrerse y hacerse efectivo posterior al calendario.

TRIGÉSIMO SEGUNDO.- El trabajador podrá escoger, por antigüedad y en coordinación con el jefe de servicio, la fecha de sus periodos vacacionales de acuerdo con el calendario emitido por Recursos Humanos de "EL HMNiG".

TRIGÉSIMO TERCERO.- Las vacaciones no podrán compensarse en forma económica.

TRIGÉSIMO CUARTO.- El personal que cubra los periodos vacacionales deberá tener el mismo perfil laboral de aquellos a los que esté cubriendo.

TRIGÉSIMA QUINTO.-El pago del trabajador que cubre vacaciones será el mismo de aquel al que este cubriendo, según lo dispuesto en “LA LEY”, al 100 %.

TRIGÉSIMO SEXTO.- En el caso de que un trabajador sufra un accidente o enfermedad, al encontrarse gozando de su periodo vacacional y días económicos y/otorgados, le será expedida una licencia médica del IMSS, tendrá derecho a que se recorran los días o periodo vacacional que tenga amparados con la incapacidad, debiendo dar aviso inmediato de esta situación a la Coordinación administrativa de su adscripción o equivalente, para tal efecto.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO.- Los trabajadores tienen derecho a un tercer periodo vacacional de acuerdo al riesgo laboral, el cual será dictaminado por los integrantes de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de “EL HMNiG” y se determinarán conforme al Reglamento de esta comisión, por lo que se otorgarán de la siguiente forma:

- I. **Alto riesgo:** Doce días laborables para los trabajadores que se desempeñen en áreas nocivas peligrosas de alto riesgo;
- II. **Mediano riesgo:** Ocho días laborables para los trabajadores que se desempeñen en áreas nocivas peligrosas de mediano riesgo;
- III. **Bajo riesgo:** Cinco días laborables para los trabajadores que se desempeñen en áreas nocivas peligrosas de bajo peligro;

CAPÍTULO SEXTO

SALARIOS, BONOS Y ESTIMULOS

TRIGÉSIMO OCTAVO.-Se entiende por sueldo o salario a la percepción total mensual, que recibe el trabajador conforme al tabulador vigente como retribución por concepto de las



TRANSFORMANDO
GUERRERO
GOBIERNO DEL ESTADO
2021 - 2027



labores propias de su Contrato Individual de Trabajo, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

TRIGÉSIMO NOVENO.-Los trabajadores recibirán su salario de acuerdo al Contrato Individual de Trabajo y código asignado de conformidad con las funciones que realice según el tabulador vigente de la Secretaría de Salud; y se recibirán los días quince y treinta de cada mes, en días y horas hábiles: en documento electrónico (Tarjeta de débito de alguna institución Bancaria), o a través de otro sistema de pago permitido en término de lo dispuesto en los artículos 108 y 109 de "LA LEY".

CUADRAGÉSIMO.-INCREMENTO Y/O HOMOLOGACIÓN SALARIAL.- "El HMNiG" otorga el incremento y/o homologación salarial a favor de los trabajadores afiliados al "SUTSOPEGM" conforme al tabulador vigente de la Secretaría de Salud y al presupuesto autorizado para el Organismo, correspondiente al Ejercicio Fiscal vigente y llevará a cabo los trámites y gestiones correspondientes para la aplicación del mismo, en la Dirección General de Personal del Gobierno del Estado.

Dicho pago se aplicará mediante cheque, efectivo, transferencia bancaria o cualquier forma de pago o medio permitido por "LA LEY".

CUADRAGÉSIMO PRIMERO.-Los trabajadores están obligados a firmar las nóminas y recibos de pagos correspondientes a su sueldo dentro de los cinco días hábiles siguientes de cada quincena, en caso de incumplimiento se retendrá el pago de la siguiente quincena o las siguientes quincenas hasta regularizar la documentación a firmar.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO.- PRIMA VACACIONAL.- Los trabajadores afiliados al "SUTSOPEGM" recibirán de "EL HMNiG" el pago de la prima vacacional de forma semestral del equivalente a diez días de salario, mismas que se pagarán de la siguiente forma:

- I. Cinco días, en la primera quincena de junio del ejercicio fiscal vigente.
- II. Cinco días, en la primera quincena de Diciembre respectivamente, autorizado en cada ejercicio fiscal y conforme al presupuesto autorizado para el Organismo.

Dicho pago se aplicará mediante cheque, efectivo, transferencia bancaria o cualquier forma o medio de pago permitido por "LA LEY".

CUADRAGÉSIMO TERCERO.- AGUINALDO, Los trabajadores afiliados al "SUTSOPEGM" recibirán por parte de "EL HMNiG" el pago del aguinaldo equivalente a **cuarenta y cinco días anuales sobre el concepto de salario base**, mismo que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre del ejercicio fiscal vigente. Aquellos trabajadores que no hayan cumplido el año de servicio, independiente recibirán la parte proporcional equivalente al tiempo laborado. Dicho pago se aplicará mediante cheque, efectivo, transferencia bancaria o cualquier forma o medio de pago permitido por "LA LEY".

CUADRAGÉSIMO CUARTO.-BONO POR ANTIGÜEDAD, "EL HMNiG" otorga el beneficio a los afiliados del "SUTSOPEGM", del pago del BONO POR ANTIGÜEDAD, por el monto de tres mil pesos (3,000 M.N) para aquellos trabajadores que cumplan 10, 15, 20 y 25 años de servicio ininterrumpidos. Asimismo, el Organismo "EL HMNiG" se compromete a hacer las gestiones ante el Gobierno del Estado para que se homologue el pago de este estímulo por parte de la Secretaría de Finanzas del Gobierno Estatal conforme a lo que recibe la burocracia estatal, donde el estímulo se pagará año con año el mes de Agosto, de acuerdo al ejercicio fiscal vigente.

Dicho pago se aplicará mediante cheque, transferencia bancaria, o cualquier forma o medio de pago permitido por "LA LEY".

CUADRAGÉSIMO QUINTO.-BONO INSTITUCIONAL: Los trabajadores afiliados al "SUTSOPEGM", recibirán de "EL HMNiG" el estímulo denominado BONO INSTITUCIONAL, el cual se pagará dentro de la primera quincena de diciembre del ejercicio fiscal vigente, por el monto de tres mil ochocientos pesos, (3,800.00M.N) y conforme al presupuesto autorizado para el Organismo, mismo que se cubrirá dentro de la primera quincena del mes de diciembre de cada año. El Organismo se compromete a hacer las gestiones ante el Gobierno del Estado para que se otorguen los incrementos del pago de este estímulo por parte de la Secretaría de Finanzas del Gobierno estatal.

Dicho pago se aplicará mediante cheque, transferencia bancaria, o cualquier forma o medio de pago permitido por "LA LEY".

CUADRAGÉSIMO SEXTO.-BONO AYUDA POR SERVICIO.- Los trabajadores afiliados recibirán de "EL HMNiG" el bono denominado AYUDA POR SERVICIO, el cual será pagado en la primera quincena de diciembre del ejercicio fiscal vigente, por el importe de cuatro mil trescientos treinta y seis pesos (4,336.00 M.N). Y conforme al presupuesto autorizado para el Organismo, mismo que se cubrirá dentro de la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

El Organismo "EL HMNiG", se compromete a hacer las gestiones ante el Gobierno del Estado, para que se otorguen los incrementos del pago de este estímulo por parte de la Secretaría de Finanzas del Gobierno Estatal.

Dicho pago se aplicará mediante cheque, transferencia bancaria, o cualquier forma o medio de pago permitido por "LA LEY".

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO.- BONO DE LAS MADRES.- Las madres trabajadoras recibirán de "EL HMNiG" un bono por diez mil pesos (10,000.00 M.N), pago que se cubrirá en el mes de mayo del ejercicio fiscal vigente y cada año se incrementará conforme al presupuesto autorizado por el organismo de "EL HMNiG".

El Organismo "EL HMNiG", se compromete a hacer las gestiones ante el Gobierno del Estado para que se otorguen los incrementos del pago de este estímulo por parte de la Secretaría de Finanzas del Gobierno estatal, hasta alcanzar el tope establecido para el pago de dicha prestación.

Dicho pago se aplicará con cheque, transferencia bancaria, o cualquier forma o medio de pago permitido por "LA LEY".

CUADRAGÉSIMO OCTAVO.-BONO DEL PADRE. Los Padres trabajadores recibirán por parte de "EL HMNiG" el pago del bono por tres mil quinientos cincuenta pesos (3,550.00MN) monto que se cubrirá en el mes de junio de cada ejercicio fiscal vigente conforme al presupuesto autorizado para "EL HMNiG".

El Organismo "EL HMNiG" se compromete a hacer las gestiones ante el Gobierno del Estado para que se otorguen los incrementos del pago de este estímulo por parte de la Secretaría de Finanzas del Gobierno Estatal, hasta alcanzar el tope establecido para el pago de dicha prestación.

Dicho pago se aplicará mediante cheque, transferencia bancaria, o cualquier forma o medio de pago permitido por "LA LEY".

HMNiG

CAPÍTULO SÉPTIMO PREVISIÓN SOCIAL

BECAS, FONDO DE AHORRO, SEGURO DE VIDA, PAGO DE MARCHA

CUADRAGÉSIMO NOVENO.-BECAS DE EXCELENCIA PARA HIJOS DE TRABAJADORES

"EL HMNiG" otorgará a los hijos de los trabajadores dieciocho becas que se pagarán en el mes de octubre y mayo del ejercicio fiscal vigente conforme al nivel escolar por los siguientes montos:

- I.- **CINCO** para nivel primaria (a partir del segundo grado) por la cantidad de mil doscientos. Pesos cero centavos (\$1,200.00. M.N);
- II.- **CINCO** para nivel secundaria, por la cantidad de mil doscientos pesos cero centavos (\$1,200.00 M.N);
- III.- **CUATRO** para nivel medio superior por la cantidad mil doscientos pesos, cero centavos (\$1,200.00 M.N);
- IV.- **CUATRO** para nivel superior por la cantidad de mil seiscientos pesos, cero centavos. (1,600.00 M.N);

Dicho pago se aplicará mediante cheque, transferencia bancaria, o cualquier forma o medio de pago permitido por "LA LEY";

QUINCUAGÉSIMO.-FONDO DE AHORRO.- "El HMNiG" otorga a los trabajadores afiliados al "SUTSOPEGM" la previsión social del fondo de ahorro, equivalente al DOS POR CIENTO del total de la aportación sobre el salario base del trabajador, el 1% lo aporta "EL HMNiG" con subsidio de la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado, y el otro 1% es aportación del trabajador. Dicha prestación se pagará en la primera quincena del mes de diciembre de cada ejercicio fiscal.

Asimismo, “EL HMNiG” y el “SUTSOPEGM” se comprometen a realizar de manera conjunta las gestiones necesarias ante la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado, para los incrementos anuales de esta prestación.

Dicho pago se aplicará mediante cheque, transferencia bancaria, o cualquier forma o medio de pago permitido por “LA LEY”.

QUINCUAGÉSIMO PRIMERO.- SEGURO DE VIDA COLECTIVO.- Los trabajadores afiliados recibirán por parte de “EL HMNiG” la previsión social de un Seguro de Vida institucional, en caso de muerte natural o por accidente del trabajador por la cantidad de doscientos mil pesos (200,000.00 M.N), como lo marca la póliza, este seguro será contratado por “EL HMNiG” con la compañía aseguradora que ofrezca los mejores beneficios a los trabajadores, previo acuerdo con la representación sindical.

A efectos de los futuros incrementos a la póliza del seguro, “EL HMNiG” realizará las gestiones ante la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado para la liberación del recurso económico para el pago del monto total de la póliza autorizada, dos meses antes de su vencimiento.

QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO.- PAGO DE MARCHA.- Los trabajadores agremiados tendrán derecho a recibir un apoyo económico por parte de “EL HMNiG” por concepto de Ayuda por pago de Marcha, por la cantidad de \$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 MN), mismo que se tendrá que solicitar vía oficial, soportándolo con constancia, certificado o acta de defunción del familiar directo, llámese padres, hijos, cónyuge o concubina(o). Con flexibilidad de hacer pagos en diferentes fechas cuando se acumulen fallecimientos por insuficiencia presupuestal.

QUINCUAGÉSIMO TERCERO. CONVENIO DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL. “EL HMNiG” se compromete a renovar el convenio PLAN DE PREVISION SOCIAL denominado PLAN FLEXIBLE, cada cuatro años y realizar las deducciones de los préstamos que se otorguen a los trabajadores que coticen al sindicato, conforme a los términos establecidos en el clausulado del convenio establecido para la recuperación de créditos.

CAPÍTULO OCTAVO

RETENCIONES Y DEDUCCIONES

QUINCUAGÉSIMO CUARTO. “EL HMNiG” podrá hacer retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, por los siguientes motivos:

- I. Deudas contraídas por el trabajador con “EL HMNiG”, pagos injustificados por error, impuestos, pagos hechos con exceso, pagos duplicados y otros establecidos en el Reglamento;
- II. Retenciones del fondo de ahorro y fondo para el retiro y pago de préstamos que el trabajador haya contraído con “EL HMNiG” ;
- III. Retención del Instituto Mexicano del Seguro Social, en cumplimiento al pago de las obligaciones patronales contraídas con la seguridad social;
- IV. Descuentos y ordenamientos judiciales requeridos por la Autoridad Judicial Competente, para cubrir el pago de pensiones alimenticias;
- V. Cualquier descuento, retención o deducción la podrá realizar el hospital previa autorización por el trabajador por convenir así a sus necesidades e intereses;
- VI. Los descuentos aplicados no serán mayores del 30 % del salario del Trabajador, con excepción de los ordenados por la Autoridad Judicial en el caso de Pensiones

- Alimenticias, mismo que se aplicarán conforme al porcentaje establecido en el acuerdo y/o resolución definitiva que al efecto se emitan;
- VII. Cobro de cuotas sindicales ordinarias de 2% designadas al Sindicato el "SUTSOPEGM", donde el 1% se le otorgará a la delegación sindical a efecto de cubrir sus gastos por representación, oficina, papelería, traslados, festejos, otros, así como también descuentos por el pago de cuotas extraordinarias por cooperación previamente autorizado el descuento por el trabajador y/o a solicitud del sindicato previo acuerdos en asambleas, mismas que serán depositadas a favor del número de cuenta que designe el "SUTSOPEGM", por transferencia, cheque, o cualquier otro medio de pago según lo acuerden con el sindicato.
- VIII. Retenciones y descuentos por adeudos contraídos con la organización sindical prestamos del Plan Flexible y/u otros.

CAPÍTULO NOVENO

FORMAS DE CUBRIR LAS VACANTES

QUINCUGÉSIMO QUINTO.- Para cubrir las vacantes por incidencia mayores a 10 días, vacaciones, permisos, o cubrir plazas de nueva creación "EL HMNiG" dará en todo momento prioridad a los trabajadores sindicalizados siempre y cuando se cuente con el perfil requerido para cubrir la incidencia o vacante y servicio que se requiera cubrir, si no se cuenta con personal con perfil se tomarán en cuenta a sus familiares directos, que cuenten con el perfil requerido, que quedarán sujetas a las necesidades de "EL HMNiG".

Para lo cual deben hacer del conocimiento al sindicato dichas vacantes temporales o definitivas en un plazo no mayor a 10 días hábiles, donde la delegación sindical mandará dentro de los tres primeros días de haber sido notificado por el patrón, la propuesta de quién deberá cubrir la vacante, vencido el plazo "EL HMNiG" podrá designar a la persona que cubra la vacante que no deba permanecer acéfala.

- I. El derecho a cubrir una plaza vacante por jubilación, renuncia, fallecimiento de un trabajador sindicalizado, será en primer lugar por un familiar directo de dicho trabajador siempre y cuando cumpla el perfil del área vacante (cónyuge, concubina (o), hijos, padres y hermanos). De no haberlo se someterá a convocatoria.
- II. Posteriormente, se dará prioridad a los familiares de los trabajadores sindicalizados que estén en bolsa de trabajo, que no tengan algún familiar directo laborando y que cuenten con una antigüedad mínima de 5 años el trabajador sindicalizado.
- III. Cuando exista alguna plaza vacante o de nueva creación de base, se dará preferencia a los familiares de los trabajadores sindicalizados que hayan cubierto interinatos, honorarios, cubre incidencias por tiempo computable a seis meses, y tendrán derecho a participar en la convocatoria que emita la Comisión Mixta de Ingreso Promoción y Escalafón de "EL HMNiG".
- IV. En caso de que no se cumpla las fracciones I, II y III, se someterá a una convocatoria abierta que emita la Comisión Mixta de Ingreso Promoción y Escalafón de "EL HMNiG".

QUINCUAGÉSIMO SEXTO.- La Comisión Mixta Ingreso, Promoción y Escalafón de "EL HMNiG", es el órgano encargado de dictaminar la forma de cubrir las vacantes temporales y definitivas, así como los ascensos previstos por escalonamiento y/o corrimiento, renunciaciones, plazas nuevas, recategorizaciones o plazas vacantes por incidencia y que no deban permanecer acéfalas como (renunciaciones, permisos, vacantes fijas o eventuales, otros), bajo los lineamientos que marca el Reglamento de Ingreso Promoción y Escalafón de "EL HMNiG", dando prioridad a las propuestas a familiares directos de personal sindicalizado quienes deberán cubrir el perfil requerido para tal efecto, así como llevar a cabo los escalonamientos y/o corrimientos por incidencia y concursos escalafonarios.

QUINCUAGÉSIMO SEPTIMO.- Las recategorizaciones obtenidas por el sindicato o patrón serán asignadas por convocatoria misma que será avalada por los integrantes de la Comisión Mixta de Ingreso Promoción y Escalafón y con base en los lineamientos del Reglamento de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón de "EL HMNiG".

QUINCUAGÉSIMO OCTAVO.- Para efecto de cualquier movimiento del escalafón, el delegado del sindicato estará presente en calidad de observador para dar certeza a la legalidad al proceso y/o concurso escalafonario que se lleve a cabo.

QUINCUAGÉSIMO NOVENO.- "EL HMNiG", es el único con facultades para designar todo puesto de confianza y a los trabajadores que podrán ocupar dichos espacios, mismos que pueden ser ocupados por trabajadores externos o sindicalizados; En el caso del personal afiliado al sindicato mientras éste permanezca en el cargo designado de confianza por el director, su plaza podrá ser cubierta por otro trabajador sindicalizado o que se encuentre en bolsa de trabajo siempre y cuando cubran el perfil de la vacante y que la categoría sea inferior a la que se ostenta dentro del plantilla que rige a "EL HMNiG".

- I. Cuando un trabajador ocupe un cargo de confianza y/o de elección popular, deberá solicitar licencia temporal sin goce de sueldo al sindicato, a fin de reservar su plaza base, en tanto ocupe el puesto de confianza o cargo por tiempo indefinido, quedando a la vez suspendidos temporalmente sus derechos sindicales según sea el caso;
- II. El espacio vacante será cubierto cada 5 meses y medio por otra persona en calidad de INTERINATO, para lo cual el trabajador debe cubrir el mismo perfil del puesto vacante;

- III. Una vez que el puesto de confianza concluya, el trabajador deberá dar aviso por oficio para poder reintegrarse a su servicio con todos los derechos que le asisten como trabajador sindicalizado del "SUTSOPEGM", con el código y categoría que ostentaba antes de su licencia y haber dejado el puesto o cargo. Los trabajadores afiliados al "SUTSOPEGM" que estén en puestos de confianza dejarán de cotizar a "EL SINDICATO", vía nómina y no tendrá voz ni voto en los asuntos de orden sindical, mientras dure su nombramiento o cargo, deberán cubrir el pago de sus cuotas bajo el concepto de extraordinarias en la cuenta que designe el sindicato "SUTSOPEGM" a efecto de no perder sus derechos.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGURIDAD SOCIAL

SEXAGESIMO.- A su ingreso al servicio, los trabajadores deberán ser inscritos en el régimen de Seguridad Social del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con las prestaciones establecidas por el régimen.

SEXAGÉSIMO PRIMERO.- "EL HMNiG", se obliga a cumplir con las disposiciones de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, pago de cuotas y dar cumplimiento a las obligaciones. Asimismo "EL HMNiG", realizará las gestiones para la liberación del presupuesto ante la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado, para que se cubra el pago de las cuotas patronales asignadas a la seguridad social.

SEXAGÉSIMO SEGUNDO.- "EL HMNiG", cubrirá los salarios de los trabajadores por motivo de incapacidad médica y el pago de salarios del trabajador que cubra la vacante con el

mismo salario, durante el tiempo que dure la misma. En aquellos casos que la incapacidad sea por riesgo de trabajo, el IMSS cubrirá al trabajador el 100% de salario.



CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

SEXAGÉSIMO TERCERO.-SON DERECHOS DE LOS TRABAJADORES:

Recibir un salario digno, tener una jornada de trabajo, disfrutar de sus días de descanso, vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, seguridad social y aquellas prestaciones previstas por "LEY" y deberán estar contenidos en un contrato individual o Colectivo de Trabajo.

Así como también que los directivos y jefes de "EL HMNiG" se dirijan hacia los trabajadores de la siguiente forma:

- I. "EL HMNiG" se dirigirá con respeto a los trabajadores, de forma cortés y clara.
- II. "EL HMNiG" deberá dar un trato digno a los trabajadores y será respetuoso en todo momento con sus creencias religiosas, ideas políticas, condición social y sexo.
- III. "EL HMNiG" inducirá, motivará, adiestrará y capacitará a los trabajadores para la adecuada prestación de los servicios.
- IV. "EL HMNiG" se obliga a poner a disposición de los trabajadores durante el desempeño de sus labores los materiales, instrumentos de trabajo, equipos y lo que se requiera para el desarrollo de su labor, los cuales deberán estar en buen estado y buen funcionamiento, según el área o servicio en que se desempeñe el trabajador;



- V. "EL HMNiG" otorgará uniformes completos al personal de acuerdo con cada área al menos una o dos veces al año;
- VI. El trabajador que renuncie tendrá derecho a recibir una gratificación que por ley le corresponde, su finiquito, pago proporcional de prestaciones al tiempo laborado y toda aquella prestación que se contemple en la "LEY" por motivo de renuncia.
- VII. Los trabajadores tendrán derecho a seis horas de pase de salida al mes, que se tomarán en un máximo de dos horas al día, sin exceder el número establecido, con excepción de las madres que estén gozando de la hora de lactancia y guardería, misma que se reducirá a una hora diaria, sin exceder el número establecido, en coordinación con su jefe inmediato siempre y cuando no afecte la operatividad del hospital.
- VIII. Los trabajadores tendrán derecho a cuatro suplencias al mes de manera discontinua; para gozar de este derecho el trabajador deberá dar aviso con anticipación de 24 horas a su Jefe Inmediato y al Departamento de Recursos Humanos de "EL HMNiG", haciendo entrega del Formato correspondiente debidamente requisitado. La suplencia deberá ser realizada por una persona con el mismo perfil profesional, siendo responsable el trabajador de cubrir el pago por dicha suplencia (de manera económica o con tiempo).

Los trabajadores tendrán derecho a una licencia con goce de sueldo por contraer nupcias, debiendo acreditar ante el Departamento de Recursos Humanos, con documento oficial del Registro Civil el acta de matrimonio y se otorgará de la siguiente manera:

- a).- Jornada Matutina y Vespertina cinco días laborales;
- b).- Jornada Nocturna tres días laborales;
- c).- Jornada Acumulada y días festivos dos días laborales;

- IX. Cuando una madre trabajadora dé a luz tendrá derecho a una licencia por lactancia materna, la cual consiste en la reducción de la jornada de una hora para la lactancia materna y podrá solicitarla desde los cero meses hasta el primer año del menor este beneficio lo podrá solicitar al inicio y al final de su jornada laboral, para lo cual deberá hacer la solicitud ante Recursos Humanos y/o el sindicato.
- X. Las Madres y padres afiliados tendrán derecho a una hora de guardería y contará a partir del primer año de vida hasta los seis años cumplidos por el menor y podrán hacer uso de esta prestación al inicio o al final de su jornada laboral y NO podrá juntar la hora de guardería con la hora de lactancia en caso de tener dos hijos menores de 6 años; en este caso deberá tomar solo uno de los beneficios, debiendo acreditar ante el Departamento de Recursos Humanos, con documento oficial de la inscripción a la guardería.
- XI. Los padres trabajadores afiliados tendrán derecho a solicitar una licencia por cinco días naturales por cuidados paternos cuando su cónyuge dé a luz, para lo cual deberá acreditarlo con el acta de alumbramiento o registro del menor y deberá solicitarlos al Departamento de Recursos, Humanos de "EL HMNiG". Estos días podrán extenderse en los casos en los que la gravedad del parto y / o salud del recién nacido hasta 5 días más con la autorización del área directiva, para la cual deberá estar debidamente soportada con la documentación médica y administrativa correspondiente.
- XII. Se otorga al personal afiliado un máximo de cinco días al año por cuidados de enfermedad o paliativos cuando un familiar directo (padres, hijos y esposa o concubina) cursen en estado de enfermedad grave para la cual deberá estar debidamente soportada con la documentación médica y administrativa correspondiente.

XIII. Los trabajadores afiliados tendrán derecho a días naturales de una licencia por duelo en caso de fallecimiento de algún familiar directo, llámese padres, hijos, conyugue o concubina(o), otorgándose a partir del fallecimiento del familiar, debiendo presentar copia del acta de defunción al Departamento de Recursos Humanos y se concederán de la forma siguiente:

- a).- Personal de la jornada matutina y vespertina 12 días laborables.
- b).- Personal de la jornada nocturna 6 días laborables.
- c).- Personal de la Jornada acumulada y días festivos 2 fines de semana.

XIV. Los trabajadores tendrán derecho a solicitar licencias sin goce de sueldo, cualquiera que sea el motivo de la separación laboral temporal, conforme lo que establece la "LEY", para lo cual se tomará en cuenta la antigüedad, permiso que tendrán que solicitar mínimamente con treinta días de anticipación. El hospital concederá licencias a sus trabajadores por un tiempo determinado en los siguientes casos:

- a).- Con goce de sueldo, para el desempeño de comisiones sindicales dentro de la sección sindical o Comité Central Ejecutivo mismo que será expedida por el apoderado legal de "EL HMNiG"; vencida la comisión el trabajador deberá integrarse a su lugar de adscripción de manera inmediata informando a su superior de jerarquía de la reanudación de labores por el término de la misma.
- b).- Sin goce de sueldo, cuando el trabajador sea promovido temporalmente para desempeñar otra comisión o un puesto de confianza, ya sea en la propia dependencia de su adscripción o en cualquier otra dependencia del Gobierno del Estado, o de los Organismos; vencido éste, el trabajador deberá integrarse en un plazo no mayor a tres días hábiles a su área de adscripción.
- c).- Sin goce de sueldo, para desempeñar cargos de elección popular, mientras dure en el ejercicio del cargo; vencido éste, deberá el trabajador integrarse a su área de adscripción a

más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes, en los casos a que se refiere este artículo.

SEXAGÉSIMO CUARTO.- SON OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES:

Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes, al Reglamento Interno que rige "EL HMNiG" y a las Leyes y Reglamentos respectivos y Manuales, y desarrollar las tareas que se les asignen de manera verbal o por escrito por parte de sus jefes inmediatos.

I.- El trabajador se dirigirá a sus superiores y demás compañeros siempre con respeto y consideración.

II.- El trabajador tratará siempre con respeto y consideración a los usuarios del servicio absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

III.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros y la de los usuarios del servicio.

IV.- El trabajador conservará en buen estado los instrumentos, mobiliario, equipo y útiles que les haya sido asignado por "EL HMNiG" para el desempeño de su trabajo y deberá comunicar oportunamente al área correspondiente cualquier deficiencia que advierta en ellos, en el caso de que el trabajador no informe oportunamente al área correspondiente de las deficiencias que haya advertido, será señalado como responsable de los daños causados, en este caso "EL HMNiG" notificará a la representación sindical y al trabajador.

V.- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento, con motivo de su trabajo.

VI.- Mantener en buen estado los instrumentos y útiles que se le proporcionen para el desempeño del trabajo encomendado, no siendo responsable por el deterioro causado por el uso normal o mala calidad de los mismos.

VII.- Presentarse con puntualidad a sus labores y checar en tiempo de acuerdo lo establecido a su horario laboral, presentarse a su área de servicio.

VIII.- Atender con prontitud, cortesía y amabilidad al público, así como dar atención diligente en los asuntos que éste le requiera.

IX.- Abstenerse de hacer colectas lucrativas de cualquier índole en los establecimientos de trabajo.

X.- Evitar hacer actos de comercio en los lugares de trabajo en forma habitual o eventual.

XI.- Trabajar tiempo extraordinario cuando se requieran sus servicios, en los términos de "LA LEY".

XII.- Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que fijen las dependencias para mejorar su preparación, eficacia y eficiencia.

XIII.- El trabajador está obligado a cumplir cabalmente el Código de Conducta y Ética de "EL HMNiG" así como su Reglamento Interno de Trabajo, el cual deberá tener por escrito y que hará llegar Recursos Humanos de forma anual por vía digital o escrita.

XIV.- El trabajador está obligado a firmar la nómina de cualquier concepto de pago.

XV.- El personal debe portar gafete y uniforme debidamente desde el ingreso de la institución durante su jornada laboral, por seguridad.

XVI.- En caso de tener unidad móvil o vehículo, colocar el corbatín o calcomanía al ingreso de la institución por seguridad.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO AL PERSONAL

SEXAGÉSIMO QUINTO.-Los trabajadores tendrán derecho a solicitar el pago de becas económicas o en tiempo para acudir a cursos, capacitaciones, actualizaciones y diplomados que tengan que ver con el perfil de su puesto laboral, petición que será valorada por el

Comité de Enseñanza e Investigación para su estudio, el tipo de beca que se otorgará y en qué porcentaje según el caso de la petición. Y en caso de ser favorecido con algún tipo de beca para la capacitación, el trabajador estará obligado a presentar a "EL HMNiG" las constancias correspondientes que acrediten su asistencia a dichos eventos, para justificar la aplicación del recurso que haya sido otorgado y/o el tiempo con goce de sueldo, también está obligado el trabajador a replicar el curso al que se asistió con el personal del hospital con el objetivo de fortalecer la capacitación y la enseñanza.

SEXAGÉSIMO SEXTO.- Los trabajadores tendrán derecho como máximo a cinco días otorgados por capacitación y/o actualización que tenga que ver con el perfil de su puesto; Para gozar de este derecho el trabajador deberá dar aviso con anticipación de 15 días a su Jefe Inmediato y al Departamento de Recursos Humanos, haciendo entrega del Formato correspondiente debidamente requisitado y al término de éste deberá entregar copia de la constancia del curso y/o congreso al que asistió al Departamento de Recursos Humanos.

SEXAGÉSIMO SEPTIMO. "EL HMNiG", gestionará para el personal las capacitaciones continuas para lograr la certificación del hospital, otorgando tiempo para la capacitación de estos cursos:

- I.- Atención de las emergencias obstétricas;
- II.- Soporte vital avanzado Obstétrico (ALSO);
- III.- Soporte vital avanzado Pediatría (PALS);
- IV.- Reanimación cardiopulmonar neonatal;
- V.- Soporte vital básico (BLS);
- VI.- Soporte vital cardiovascular avanzada (ACLS);
- VII.- Lactancia Materna;
- VIII.- Prevención de infecciones asociadas a la atención de salud;

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO

DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

SEXAGÉSIMO OCTAVO.- “EL HMNiG” y el “SUTSOPEGM”, integraran en un lapso no mayor a dos meses la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el trabajo, comisión encargada de determinar las labores que se consideran como insalubres y peligrosas, determinando las condiciones de trabajo, elementos de protección, higiene y prevención, y en general de los riesgos profesionales o de trabajo que se requieran. Asimismo, establecerán los lineamientos generales para que se proporcionen los servicios y elementos de higiene y prevención de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales en el hospital de acuerdo con la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-funciones y actividades (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) y Norma Oficial Mexicana NOM 035 STPS 2018).

I.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo estará integrada por dos representantes del Sindicato, dos representantes de “EL HMNiG” y fungirá como presidente el Director General en funciones de Apoderado del hospital de “EL HMNiG” y esta Comisión será la responsable de investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas de prevención y vigilar que se cumplan conforme al artículo 509 de “LA LEY”.

II.-El funcionamiento y operación de la Comisión se regirán por los respectivos reglamentos que serán establecidos y actualizados de común acuerdo entre el “SUTSOPEGM” y “EL HMNiG”.

III.-El Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Matriz Institucional de Riesgos Profesionales que al efecto aprueba la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, será el órgano encargado de definir los puestos dentro de los servicios y su clasificación de

alto, mediano y bajo riesgo, es responsabilidad del hospital, proporcionar los medios adecuados para evitar los riesgos de trabajo, obligándose a que:

- I. Las áreas de trabajo reúnan las condiciones de Higiene y Seguridad Necesarias;
- II. Se proporcione el equipo de protección personal a los trabajadores para desempeñar su actividad laboral, de acuerdo a la norma;
- III. Otorguen los beneficios adicionales y preventivos correspondientes a los trabajadores de alto, mediano y bajo riesgo;
- IV.- Cubrirá a los trabajadores con las prestaciones correspondientes en caso de riesgo de trabajo, de acuerdo con "LA LEY".

SEXAGÉSIMO NOVENA.-"EL HMNiG" realizará a los trabajadores de alto, mediano y bajo riesgo, exámenes clínicos y de laboratorio una vez al año, como mínimo.

SEPTUAGESIMO.-En los casos que el trabajador esté expuesto a riesgo laboral, por el manejo de sustancias infectocontagiosas, tóxicas, volátiles o radioactivas "EL HMNiG" proporcionará el equipo de protección personal debido y realizará exámenes clínicos y de laboratorio cada cuatro meses.

SEPTUAGÉSIMO PRIMERO.-A los trabajadores expuestos a sustancias infectocontagiosas, tóxico volátiles o radioactivas, "EL HMNiG" otorgará los beneficios adicionales a que tienen derecho y como medida preventiva a su exposición, previo dictamen y evaluación que al respecto emita la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

SEPTUAGÉSIMO SEGUNDO.- Se considerará accidente de trabajo a toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo de su trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho

trabajo se preste; o bien un accidente al trasladarse directamente de su domicilio al lugar de trabajo o viceversa, siempre y cuando no impere negligencia por parte del trabajador por no usar el equipo proporcionado por “EL HMNiG” para el desempeño de sus funciones.

SEPTUAGÉSIMO TERCERO.- En caso de accidente de trabajo, siempre y cuando “EL HMNiG” no haya firmado el contrato correspondiente con la institución que les proporcione la seguridad social, el trabajador estará obligado a cubrir todos los gastos médicos, así como aquellos que se deriven de la atención, traslado y rehabilitación del trabajador; así como su sueldo neto por el tiempo necesario hasta la recuperación total de su salud. Hasta en tanto se contrate la seguridad social para los trabajadores ante la institución legalmente reconocida.

CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO

COMISIÓN MIXTA DE INGRESO, PROMOCIÓN Y ESCALAFÓN

SEPTUAGÉSIMO CUARTO.- La Comisión Mixta de Ingreso Promoción y Escalafón, es un órgano autónomo en sus decisiones cuyas resoluciones no pueden ser invalidadas por autoridades administrativas u órganos internos, sino únicamente por los tribunales competentes en caso de existir alguna impugnación.

SEPTUAGÉSIMO QUINTO.- Los integrantes de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón nombrados por “EL HMNiG” y el “SUTSOPEGM”, serán el órgano encargado de establecer las normas e instrumentar el sistema de escalafón, con apego al Reglamento de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón que les rige. Dicha comisión a través de sus integrantes tendrán la facultad de actualizarlo de común acuerdo y conforme se

vaya presentando la necesidad en cada caso de las plazas que no deban permanecer vacantes y las promociones u ascensos del personal que le asista del derecho.

CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO

COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD

SEPTUAGÉSIMO SEXTO.- La Comisión Mixta de Capacitación y Productividad es el órgano técnico-administrativo, integrado en forma bipartita (trabajador y patrón) y paritaria (por pares, un representante del trabajador y uno del patrón, misma que tiene como propósito promover y supervisar las actividades de capacitación; esta Comisión será conformada en un plazo no mayor a tres meses por el "SUTSOPEGM" y "EL HMNiG" y posterior a ello ambas partes se comprometen a elaborar el reglamento que regirá a esta Comisión Mixta de Adiestramiento y capacitación.

SEPTUAGÉSIMO SÉPTIMO.- "EL HMNiG", se obliga a proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a sus planes, programas y servicios que otorga tal y como lo establece el art. 153 de "LA LEY". Asimismo, otorgará las facilidades al personal para que reciba capacitación y adiestramiento conforme a sus funciones y perfil dentro del hospital.

HMNiG

CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO

DERECHOS Y OBLIGACIONES SINDICALES

SEPTUAGÉSIMO OCTAVO.- Los trabajadores afiliados a esta organización sindical, se conducirán por el Código de Ética y disciplina sindical, haciendo valer sus derechos y también darán cumplimiento a sus obligaciones, como asistir a las asambleas ordinarias y extraordinarias, a ejercer su voto libre y secreto, cumplir con el pago de sus cuotas sindicales, a participar en los procesos de elección para la mesa directiva estatal e interna, Tener vigentes sus derechos, entre otros.

SEPTUAGÉSIMO NOVENO.- Los trabajadores afiliados, al igual que cada uno de los integrantes y representantes del Sindicato "SUTSOPEGM", serán acreedores a todos los beneficios (salarios, bonos, estímulos, ascensos, seguridad social, otros), que estén plasmados dentro de este CCT y reglamentos que nos rigen, como la misma "LEY".

TRANSITORIAS

PRIMERO.- La dirección de "EL HMNiG", hará del conocimiento al "SUTSOPEGM" y sus representantes, la sanción o sanciones, verbales o por escrito, llamadas de atención y/o rescisión laboral del agremiado a la que se haya hecho acreedor según la gravedad de la falta u omisión, sanciones que deberán llevarse con apego a los procesos y reglamentos como la misma "LEY", en caso de no hacerlo, dichas sanciones no surtirán efecto.

SEGUNDO.- "EL HMNiG", proporciona al sindicato administrador de este CCT, un espacio físico oficina adecuado para brindar atención a sus agremiados; asimismo, proporcionará

al sindicato en mención, dos comisiones sindicales a los representantes nombrados por el sindicato y licencias con goce de sueldo al personal designado comisionado para realizar toda clase de trámites, gestoría, trabajo administrativo y organizativo a favor de sus agremiados.

TERCERO.- Si "EL HMNiG", incurre en actos violatorios en alguna de las cláusulas plasmadas en el presente CCT, los trabajadores podrán ejercer su derecho a HUELGA, artículo 450 de la "LEY".

CUARTO.- Las prestaciones consignadas en este Contrato Colectivo de Trabajo, se incrementarán a través de sus revisiones SALARIOS Y PRESTACIONES, en los términos de lo dispuesto por los artículos 87 y 91 de "LA LEY".

Además, los incrementos salariales, el incremento en el pago de prestaciones de los trabajadores, bonos y estímulos quedan sujetos a la autorización del presupuesto designado al Organismo de "EL HMNiG", quien se compromete a gestionar ante la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado, todo lo expresamente pactado en este CCT. bonos y estímulos otorgados que ya fueron convenidos en este contrato; asimismo, se comprometen a gestionar ante el Órgano de Gobierno y Junta Directiva LA AUTORIZACIÓN de estas prestaciones y pagos y aquellas que se deriven por la vía de la conciliación y el "SUTSOPEGM" coadyuvará en los proceso de gestión.

QUINTO.- Todo lo que no esté expresamente pactado en este CCT se regirá por las disposiciones de "LA LEY", el Reglamento Interno de Trabajo de "EL HMNiG" y la Ley 248 que rige a los servidores públicos del Estado de Guerrero.

SEXTO.- "EL HMNiG", reconoce que las relaciones laborales del Organismo Público y sus trabajadores desde la creación del mismo, se rigen por el art. 123 apartado A de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, su reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.

SÉPTIMO.- “EL HMNIG”, se compromete a realizar las gestiones con relación a regularizar el tabulador de salarios que en conjunto se efectuarán las gestiones para lograr la homologación de sueldos conforme al ejercicio fiscal vigente.

OCTAVO.-El presente Contrato Colectivo, iniciará su vigencia una vez aprobado su contenido por la mayoría de los trabajadores en términos del artículo 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

Para que conste, lo firman las partes que lo celebran, en la Ciudad de Tlapa de Comonfort, Guerrero a los 20 días del mes de junio del año dos mil veinticuatro.

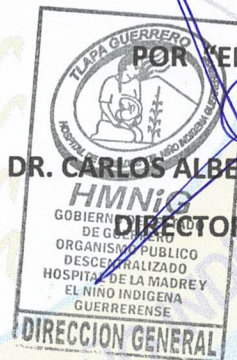


Sindicato Único de
Trabajadores al
Servicio de los
Organismos Públicos
Descentralizados del
Gobierno del Estado y
Municipios

POR EL “SUTSOPEGM”

LIC. MONSERRATH MONICA PARRA CANO

SECRETARIA GENERAL



POR “EL HMNIG”

DR. CARLOS ALBERTO TORRES PEÑA

DIRECTOR GENERAL

TESTIGOS



COMITÉ EJECUTIVO
SECCIONAL LXVII HMNIG
SECRETARÍA GENERAL

POR EL DELEGADO DEL SUTSOPEGM

SOLEDAD ROQUE ESPINOZA

DELEGADA DEL SUTSOPEGM



POR “EL HMNIG”

LIC. ANAHI REYES TAPIA

ADMINISTRADORA DEL HMNIG



TRANSFORMANDO
GUERRERO
GOBIERNO DEL ESTADO
2021 - 2027



TABULADOR DE SUELDOS

QUE RIGE A LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE LA MADRE Y EL NIÑO
INDIGENA GUERRERENSE ORGANISMO PUBLICO DESCENTRALIZADO DENTRO DEL
EJERCICIO FISCAL 2024

TABULADOR 2022			
NUM	CATEGORIA	CODIGO TAB. SSA	SUELDO MENSUAL
1	MEDICO ESPECIALISTA "A"	M01004	43,664.00
2	MEDICO ESPECIALISTA "B"	M01010	45,837.00
3	MEDICO GENERAL "A"	M01006	36,823.00
4	CIRUAJNO DENTISTA "C"	M01015	38,897.00
5	TECNICO RADIOLOGO O EN RADIOTERAPIA	M02006	18,129.00
6	ENFERMERAIA ESPECIALISTA "A"	M02034	24,910.00
7	ENFERMERA TITULADA "A"	M02035	22,702.00
8	ENFERMERA TITULADA "B"	M02081	24,428.00
9	ENFERMERA GENERAL TECNICA	M02083	22,702.00
10	ENFERMERA AUXILIAR	M02036	19,695.00
11	DESPACHADOR DE FARMACIA	M02038	17,598.00
12	DIETISTA	M02045	17,598.00
13	COCINERO JEFE DE HOSPITAL	M02046	14,948.00
14	COCINERA EN HOSPITAL	M02047	14,019.00
15	AUXILIAR DE COCINA EN HOSPITAL	M02048	13,976.00
16	JEFE DE ESTADISTICA Y ARCHIVO CLINICO	M02057	17,274.00
17	TECNICO EN ESTADISTICA EN AREA MEDICA ZONA 3	M02058	18,267.00
18	TECNICO EN TRABAJO SOCIAL EN AREA MEDICA "A"	M02066	17,598.00
19	TRABAJADORA SOCIAL EN AREA MEDICA "A"	M02040	20,594.00
20	LICENCIADO EN SALUD PUBLICA	M02118	22,349.00
21	LABORATORISTA "B"	M02094	18,744.00
22	CAMILLERO	M03006	13,976.00
23	LAVANDERA EN HOSPITAL	M03011	12,928.00
24	APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD-A8	M03018	16,224.00
25	APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD-A7	M03019	15,739.00
26	APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD-A6	M03020	15,501.00
27	APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD-A5	M03021	15,010.00
28	APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD-A4	M03022	14,334.00
29	APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD-A2	M03024	13,910.00
30	APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD-A1	M03025	13,853.00

TABULADOR 2018			
NUM	CATEGORIA	CODIGO TAB. SSA	SUELDO MENSUAL
1	MEDICO ESPECIALISTA "A"	M01004	37,814.00
2	MEDICO GENERAL "A"	M01006	31,903.00
3	MEDICO GENERAL "B"	M01008	33,861.00
4	MEDICO ESPECIALISTA "B"	M01010	39,713.00
5	ENFERMERA TITULADA "A"	M02035	19,441.00
6	ENFERMERA AUXILIAR	M02036	16,636.00
7	SUBJEFE DE FARMACIA	M02037	18,831.00
8	AUXILIAR DE INTENDENCIA	M03025	10,972.00

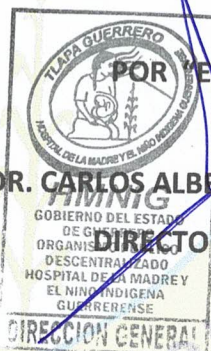


Sindicato de
Trabajadores al
Servicio de los
Organismos Públicos
Descentralizados del
Gobierno del Estado y
Municipios

POR EL "SUTSOPEGM"

LIC. MONSERRATH MÓNICA PARRA CANO

SECRETARIA GENERAL



POR EL HMNiG

DR. CARLOS ALBERTO TORRES PEÑA

DIRECTOR GENERAL

Junio 2024.

HMNiG