REGLAMENTO DE LA COMISION MIXTA DE ESCALAFON PARA LOS TRABAJADORES DE BASE

HOSPITAL GENERAL "DR. MANUEL GEA GONZALEZ"

SECRETARÍA DE SALUD

COTEJO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1o. Se denomina Escalafón al sistema organizado en el Hospital General "Dr. Manuel Gea González", para efectuar las promociones de los trabajadores de base. Los procedimientos respectivos se efectuarán en los términos de este Reglamento que se expide con fundamento en lo dispuesto por el Título Tercero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional y de las Condiciones Generales de Trabajo del Hospital General "Dr. Manuel Gea González".

Artículo 2o. Para los efectos de este Reglamento se denominarán:
A) El Hospital, al Hospital General "Dr. Manuel Gea González".
B) El Titular del Hospital, al Director General del Hospital.
C) El Sindicato, al Sindicato Único de Trabajadores del Hospital General "Dr. Manuel Gea González".
D) La Ley, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
E) El Reglamento, al Reglamento que Rige y Norma las Condiciones Generales de Trabajo en el Hospital General "Dr. Manuel Gea González".
F) El Reglamento de Escalafón, al Reglamento de la Comisión Mixta de Escalafón para los Trabajadores de Base del Hospital General "Dr. Manuel Gea González".
G) La Comisión, a la Comisión Mixta de Escalafón.
H) El Tribunal, al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
I) El Catálogo de Puestos, al Catálogo Institucional de Puestos de la rama administrativa y de la rama médica, paramédica y afines, autorizado al Hospital por las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Salud.

Artículo 3o. Las disposiciones de este Reglamento son obligatorias para el Titular del Hospital y demás servidores públicos del Hospital, para el Sindicato, así como para los trabajadores de base que deseen ejercer su derecho, y para la Comisión.

Artículo 4o. Para cualquier aspecto que no esté expresamente regulado en el presente Reglamento, se aplicará lo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su Título III, la jurisprudencia en materia laboral, el Reglamento que Rige y Norma las Condiciones Generales de Trabajo del Hospital y, con base en éstos, la Comisión resolverá lo procedente.

COTEJO

Artículo 5o. Las irregularidades en que incurra cualquiera de los integrantes de la Comisión deberán ser hechas del conocimiento de la parte a quien representa, a efecto de que se tomen las medidas pertinentes.

Artículo 6o. En los términos del Artículo 48o. de la Ley, el derecho escalafonario corresponde a los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en el nivel inmediato inferior a la plaza vacante sujeta a concurso, de acuerdo con lo dispuesto por el presente Reglamento de Escalafón.

Artículo 7o. De acuerdo con el Catálogo de Puestos de Base autorizado por las Secretarías vigente en el Hospital, el sistema escalafonario se clasificará en:

A) Rama: El conjunto específico de puestos con características y requisitos similares.
1.- Administrativa
2.- Médica, Paramédica y afines

1.- La Rama Administrativa comprende al personal que cumple la función de planeación, supervisión, control y gestión de documentos del área en la que se encuentra adscrito.
2.- La Rama Médica, Paramédica y Afines, comprende al grupo médico y a todas aquellas funciones de apoyo y colaboración con la rama médica, que son actividades profesionales y/o actividades técnicas que coadyuvan al diagnóstico y tratamiento de los servicios de salud que se prestan, así como todas aquellas funciones operativas, cuyas actividades consisten en dar apoyo para el mejor desarrollo de las acciones.

B) Grupo: La Rama Administrativa y la Rama Médica, Paramédica y Afines se dividen en Grupos, que son los conjuntos ocupacionales primarios cuyas actividades tienen características de tipo general.

1.- Rama Administrativa
1.1 Administrativo
1.2 Servicios
1.3 Técnicos

2.- Rama Médica, Paramédica y Afines
2.1 Médico
2.2 Paramédico
2.3 Afines

C) Puesto: Lo constituye las tareas, responsabilidades y requisitos de ocupación.

D) Plaza: Es el número de veces con que se reporta un puesto.

COTEJO

178

Artículo 8o. Para la aplicación de este Reglamento se entiende por:

a) Vacante definitiva, la plaza de base sin titular.

b) Vacante temporal provisional, las plazas de base con licencia sin goce de sueldo mayor de seis meses, las que se encuentren en litigio, por reserva de base, ó aquellas que se hayan originado por el cese de un trabajador mientras se encuentre sujeto a procedimiento judicial o bien, hasta en tanto prescriban las acciones correspondientes.

c) Plazas de nueva creación, aquella que se adicione a las ya existentes, siempre que sea considerada de base y no resulte de la tranformación de otra.

d) Las plazas vacantes o de nueva creación cuyo puesto sea pie de rama, no se encuentran sujetas a concurso escalafonario.

Artículo 9o. Los dictámenes emitidos por la Comisión con base en el presente Reglamento, deberán ser ejecutados conforme al mismo y serán irrevocables cuando no existan inconformidades o cuando estas no sean procedentes.

Artículo 10o. Para un nuevo movimiento escalafonario que beneficie a un trabajador es necesario que hayan transcurrido seis meses contados a partir de la fecha que estipule el último dictamen que se haya emitido a su favor.

Artículo 11o. Se entiende por movimiento escalafonario a toda promoción salarial ó de funciones.

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
MEXICO, D.F.
SECRETARIA GENERAL
DE ACUERDOS

COTEJO

CAPITULO II

DE LA COMISION MIXTA DE ESCALAFON

Artículo 12o. La Comisión será un órgano encargado de cumplir y vigilar la aplicación del presente Reglamento, en consecuencia los dictámenes o resoluciones emitidas por ella serán acatados por el Titular del Hospital y por el Sindicato, si se ajustan a las disposiciones contenidas en el Título III de la Ley de la Materia y al presente Reglamento. La Comisión celebrará sesiones ordinarias periódicas y extraordinarias a petición de cualquiera de las partes.

Artículo 13o. La Comisión se integrará con cuatro representantes titulares, dos designados por el Titular y dos por el Comité Ejecutivo del Sindicato.

Por cada Titular, podrá designarse el respectivo suplente que entrará en funciones únicamente cuando el Titular se encuentre ausente, se excuse o sea recusado.

Los integrantes de la Comisión designarán a los grupos examinadores que sean necesarios para la calificación del factor escalafonario "Conocimientos" quienes deberán pertenecer al grupo o rama de la plaza boletinada.

Cuando existan casos de empate, la Comisión designará un árbitro y en caso de no llegar a un acuerdo se sujetará a lo que dispone el Artículo 54o. de la Ley de la Materia.

Artículo 14o. El pleno se integrará con los cuatro representantes. El árbitro intervendrá únicamente para emitir su voto en caso de empate. El pleno podrá designar de entre los representantes propietarios o suplentes a alguno o algunos para despachar los asuntos de mero trámite, los que deberán ser firmados por los representantes designados.

Artículo 15o. La Comisión en pleno tendrá como competencia los siguientes asuntos:

I.- Convocar a concurso las vacantes susceptibles de escalafón.
II.- Dictaminar sobre los ascensos definitivos o provisonales en los términos de este Reglamento.
III.- Resolver las inconformidades que presenten los trabajadores en relación con sus derechos escalafonarios, así como las recusaciones y excusas que se planteen.
IV.- Estar presente en la aplicación y calificación de los exámenes.
V.- Realizar los demás actos que se deriven de la Ley, del presente Reglamento y otras disposiciones aplicables.

COTEJO

Artículo 16o. La Comisión contará con un Secretario Técnico, el cual será designado de común acuerdo y será removido de igual forma.

El Secretario Técnico, tendrá las siguientes obligaciones y atribuciones:

1.- Actuar como Secretario de la Comisión en Pleno.
2.- Dar fe de los actos de la Comisión.
3.- Levantar las actas de las sesiones que celebre la Comisión.
4.- Recopilar y ordenar los antecedentes de los asuntos que deberán ser sometidos al acuerdo de la Comisión.
5.- Formular proyectos de acuerdos y dictámenes para someterlos a la consideración de la Comisión.
6.- Formular los oficios de comunicación de los acuerdos, dictámenes y resoluciones de la Comisión.
7.- Registrar y distribuir la correspondencia dirigida a la Comisión.
8.- Convocar a las sesiones, elaborar la orden del día de las mismas y asistir a ellas.
9.- Ordenar y vigilar la formulación y trámite de la documentación que originen las calificaciones, aplicaciones, boletines, dictámenes e inconformidades.
10.- Formular los proyectos de informes anuales de labores que la Comisión deberá rendir al Hospital y al Sindicato.
11.- En general, ejecutar las instrucciones de la Comisión.

Artículo 17o. Son atribuciones y obligaciones de los integrantes de la Comisión las siguientes:

I.- Asistir puntualmente a las sesiones de la Comisión cuantas veces sean convocados.
II.- Deliberar y votar en las sesiones, fundando su voto por escrito cuando lo estimen conveniente.
III.- Autorizar con su firma las actas de las sesiones.
IV.- Excusarse de participar en algún procedimiento escalafonario en los casos previstos en el presente Reglamento.
V.- En general, todas aquellas inherentes a las funciones de la Comisión.

Artículo 18o. Derogado.

Artículo 19o. Los integrantes de la Comisión, el árbitro, los miembros de los grupos examinadores y en general, quienes debiendo excusarse no lo hicieren, serán relevados de su cargo en la Comisión si se comprueba la existencia de cualquiera de las causas que señala el artículo 62o. de este Reglamento. En su caso la Comisión informará sobre el particular al Hospital o al Sindicato para que tomen las medidas adecuadas.

Artículo 20o. El Hospital, el Sindicato y los trabajadores están obligados a proporcionar a la Comisión todos los datos e informes que ésta requiera para dictaminar o resolver los asuntos de su competencia.

COTEJO

Artículo 21o. La Comisión integrará un expediente por cada vacante, con los siguientes documentos:

a) El aviso a que se refiere el Artículo 30o. de este Reglamento.
b) La lista de los trabajadores con derecho al concurso y sus respectivos datos escalafonarios.
c) Boletines o notificaciones que se produzcan cuando fuere necesario abrir el concurso.
d) Resultado de la evaluación de quienes concursaron.
e) Dictamen de la Comisión sobre a quién le corresponde el ascenso.
f) Constancia de notificación del resultado a los trabajadores que concursaron.
g) Promociones de inconformidad que presenten los interesados.
h) Resolución emitida en relación con la inconformidad y constancia de notificaciones de ésta.
i) Cualquier otro que la Comisión considere conveniente.

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
MEXICO, D.F.
SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS

COTEJO

182

CAPITULO III

DE LOS DERECHOS ESCALAFONARIOS DEL PERSONAL DE BASE

Artículo 22o. Tienen derecho a participar en los concursos escalafonarios todos los trabajadores de base con plaza de un puesto inmediato inferior a la vacante dentro de la misma rama, así como quienes ocupen el mismo código y categoría que acrediten llenar los requisitos que al efecto establezca el catálogo de puestos para ocupar la vacante de que se trate.

Artículo 23o. En el caso de que no haya concursantes para una plaza vacante, tendrán derecho a concursar los trabajadores que llenen los requisitos exigibles para ocupar la vacante independientemente de la rama a que pertenezcan.

Artículo 24o. Los trabajadores que hayan desempeñado un puesto de confianza y se reincorporen a ocupar su plaza de base, tienen derecho a participar en concursos escalafonarios, si a la fecha de la convocatoria han cumplido un mínimo de seis meses desde la reanudación de labores como trabajadores de base.

Artículo 25o. los trabajadores de base tendrán derecho a participar en concursos escalafonarios cuando de trate de vacantes definitivas que se originen por: renuncia, jubilación, muerte, plaza de nueva creación, dictamen escalafonario en plaza de base definitiva, incapacidad total permanente, sentencia judicial ejecutoriada, laudo del Tribunal y en caso de abandono de empleo y cese, hasta que haya prescrito la acción del trabajador que incurre en estos dos casos.
Asimismo los trabajadores tendrán derecho a concursar para obtener un dictamen escalafonario provisional cuando se trate de vacantes temporales provisionales mayores a seis meses.
En el supuesto de que un trabajador haya instaurado juicio laboral ante el Tribunal, la vacante que origine se ocupará con nombramiento provisional, hasta en tanto se emita laudo definitivo.

Artículo 26o. Derogado.

Artículo 27o. los trabajadores que ocupen una plaza con dictamen escalafonario provisional, tendrán derecho a obtener dictamen escalafonario definitivo sin necesidad de someterse a nuevo concurso cuando la vacante temporal provisional se convierta en vacante definitiva.

Artículo 28o. En el caso de que el titular de la plaza se reintegre a sus labores, los movimientos escalafonarios que se hayan efectuado deberán recorrerse en forma inversa.

COTEJO

183

Artículo 28o Bis Los derechos escalafonarios de los trabajadores son irrenunciables conforme a la Ley.

COTEJO

CAPITULO IV

DEL PROCEDIMIENTO ESCALAFONARIO

Artículo 29o. Deberán cubrirse mediante concurso escalafonario las siguientes vacantes:
a) Definitivas, o sea la plaza de base que quede sin titular por las causas señaladas en el Art. 25o.
b) Las plazas de base de nueva creación que no sean de última categoría.
c) Por lo que se refiere a las plazas temporales se estará a lo dispuesto por los artículos 63o., 64o. y 65o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 30o. La Subdirección de Recursos Humanos al tener conocimiento de una vacante definitiva o de la creación de nuevas plazas de base, deberá comunicarlo a la Comisión.
Los avisos deberán contener los siguientes datos:
a) Nombre de la persona que ocupaba la vacante.
b) Número de código y nombre del puesto.
c) Motivo y fecha de la vacante.
d) Grupo y rama.
e) Salario correspondiente a la vacante.
f) Adscripción del trabajador que originó la vacante.
g) Jornada y horario asignado a la vacante.

Artículo 31o. Al tener conocimiento de la vacante la Comisión elaborará un boletín que se fijará en lugar visible en el cual se mencionarán los datos de la plaza de que se trate.

Artículo 32o. Toda solicitud ante la Comisión se hará por escrito y no requerirá ninguna otra formalidad, se dará conocimiento a los interesados de los acuerdos correspondientes por medio de dictámenes previos que emita la Comisión.

Artículo 33o. Únicamente tendrán derecho a concursar los trabajadores que cumplan totalmente con los requisitos de la convocatoria y que hayan presentado su solicitud para tal efecto dentro del plazo señalado en la misma.

Artículo 34o. Se podra declarar desierto un concurso cuando:
a) No hubiera concursantes.
b) Los concursantes no reunan totalmente los requisitos establecidos en el Art. 22o. y/o los exigibles por el Profesiograma de la plaza boletinada.

Artículo 35o. Cuando por haberse declarado desierto el primer concurso se procederá a iniciar otro (segunda convocatoria). La Comisión en un plazo no mayor de cinco días hábiles lo hará saber a los trabajadores en la forma en que se refiere el Artículo 31o. de este Reglamento.

COTEJO

185

a los trabajadores en la forma en que se refiere el Artículo 31o. de este Reglamento.

Los trabajadores interesados deberán comunicar por escrito a la Comisión su voluntad de participar en el concurso dentro del plazo de diez días hábiles, contados a partir de la fecha en que hayan sido notificados de la convocatoria del segundo concurso.

Artículo 36o. La Comisión deberá convocar a la brevedad los demás concursos que permitan cubrir las vacantes a que dé lugar el movimiento original.

Artículo 37o. Es opcional para los trabajadores el concursar para obtener ascenso y para en su caso, ocupar el puesto a que hubieren sido ascendidos: la renuncia al ascenso deberá formularse dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que fue notificado mediante escrito dirigido a la Comisión, la cual deberá dejar sin efecto el movimiento escalafonario y la vacante será cubierta por el trabajador que ocupe el 2o. lugar en el concurso efectuado y así sucesivamente.

Artículo 38o. Los dictámenes previos que emita la Comisión deberán ser notificados a los trabajadores que concursaron, quienes tendrán derecho de inconformarse ante la propia Comisión dentro del lapso de cinco días hábiles siguientes a la notificación. Si no se recibiere inconformidad se emitirá el dictamen definitivo y se hará del conocimiento de la Subdirección de Recursos Humanos para su cumplimiento. Si se presentase inconformidad, la notificación a dicha Subdirección se hará hasta que se emita la resolución correspondiente por la Comisión o del Tribunal.

COTEJO

CAPITULO V

DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES ESCALAFONARIOS

Artículo 39o. Los factores escalafonarios deberán ser evaluados periódicamente de acuerdo con las normas que se establecen en este capítulo. La calificación de cada trabajador será la suma de las puntuaciones obtenidas por éste en la evaluación correspondiente.

Artículo 40o. Son factores escalafonarios que se tendrán en cuenta para determinar el ascenso: los conocimientos, la aptitud, la actitud, la disciplina, la puntualidad y asistencia, la antigüedad y la participación sindical; cada uno de dichos factores tendrá la calificación que se establece en este desenvolvimento. La antigüedad será tomada, además, como factor de desempate cuando se obtenga igual puntuación en los demás factores.

Artículo 41o. El factor conocimiento está determinado por el nivel de escolaridad y de capacitación de cada trabajador y se acreditará mediante prueba documental que podrá consistir en título, cédula profesional, certificado, diploma o constancia de estudios o cursos diversos que requiera el profesiograma.

Artículo 42o. Se entiende por aptitud el conjunto de facultades físicas y mentales que hagan presumible la posibilidad de que el trabajador pueda desempeñar satisfactoriamente el puesto a que aspira.

Se entiende por actitud la iniciativa, laboriosidad, eficiencia y responsabilidad con que el trabajador desempeñe el puesto que tiene asignado; este factor comprende los subfactores que a continuación se definen:

a) Laboriosidad, es la dedicación del trabajador en la ejecución de las labores dentro de la jornada y horario de trabajo.
b) Eficiencia, es la calidad de la labor desarrollada por el trabajador.
c) Iniciativa, es la actividad del trabajador encaminada a sistematizar, mejorar o simplificar las labores.
d) Responsabilidad, es la diligencia con que el trabajador rinde y satisface en su trabajo, con probidad y honradez en el desempeño del mismo, en todos sus aspectos.

Artículo 43o. El factor disciplina está determinado por el cumplimiento de las leyes, ordenamientos y disposiciones que debe acatar el trabajador en el desempeño de sus labores, y se integra por dos subfactores:

COTEJO

a) Disciplina laboral, es el cumplimiento de las instrucciones, indicaciones y órdenes legítimas que el trabajador reciba de sus superiores.
b) Disciplina sindical, es el cumplimiento de las obligaciones sindicales que el trabajador tiene que observar.

Artículo 44o. Por puntualidad y asistencia se entiende la concurrencia del trabajador a las labores conforme el horario establecido, y está determinada por los dos subfactores siguientes:
a) Puntualidad, es la asistencia a su debido tiempo al trabajo.
b) Asiduidad, es la constante asistencia y permanencia en el trabajo.

Artículo 45o. La antigüedad es el tiempo de servicios prestados por el trabajador al Hospital, la que se determinará por la suma de años, meses y días de servicios prestados, la cual no se interrumpe en los términos del Artículo 43o. Fracción VIII de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. En caso de que algún trabajador sea cesado de sus labores, por lo que respecta a este factor escalafonario de antigüedad, se estará a lo resuelto por el laudo del Tribunal.

Artículo 46o. La antigüedad, al igual que los demás factores escalafonarios, se evaluará por puntuación, además de que servirá para decidir en caso de empate así como en los demás casos a que se refiere el Artículo 51o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Artículo 47o. Por participación sindical se entiende cualquier acto que sin ser obligatorio traiga aparejado beneficio tanto a la base trabajadora como a la organización sindical, y su puntuación se determinará por el informe que rinda el Comité Ejecutivo del Sindicato.

Artículo 48o. Los siguientes factores serán objeto de evaluación:
I.- Conocimientos
II.- Actitud
III.-Disciplina
IV.- Puntualidad y asistencia
V.- Antigüedad
VI.- Participación sindical

Artículo 49o. La evaluación de cada uno de los factores mencionados se hará conforme a los siguientes criterios:

I.- Conocimientos.
a) Conocimientos generales académicos por certificado de estudios completos:

COTEJO

1. Primaria..... puntos
2. Secundaria o equivalente.....6
3. Preparatoria, Vocacional o equivalente.....9
4. Carrera profesional o licenciatura de la UNAM, IPN o equivalente terminada sin título...12
5. Carrera profesional o licenciatura de la UNAM, IPN o equivalente con título.....18
6. Maestría o especialización de la UNAM, IPN o equivalente.....20
7. Doctorado.....25
.....30

b) Por diploma o certificado de:

1. Oficios..... puntos
2. Mecanógrafa.....2
3. Taquimecanógrafa.....2
4. Secretaria.....3
5. Contador privado.....4
6. Técnico medio o superior profesional (CONALEP, CETIS, etc.).....5
7. Especialidad.....6
8. Los años académicos incompletos se evaluarán de forma proporcional al curso completo.....3

c) Actualización de conocimientos.
En este subfactor se tomará en cuenta los estudios y cursos de capacitación académicos realizados a la fecha de evaluación, de acuerdo con la graduación que a continuación se menciona:

1.- Si acredita cursos de capacitación

de más de 30 horas..... puntos
de menos de 30 horas.....1c/u
.....0.5c/u

II.- Actitud
A) Sentido de responsabilidad y cooperación

a) Si durante el período de trabajo se advierte falta de cuidado en las labores..... puntos
b) Si el interés por el trabajo es aceptable.....0
c) Si el interés por el trabajo es aceptable y no deficiente.....2
d) Si muestra voluntad de cooperación más allá de sus obligaciones específicas.....3
e) Si colabora con entusiasmo y espontaneidad en todo tipo de asuntos.....4
.....5

COTEJO

B) Cantidad de trabajo

		puntos
a)	Si muestra rendimientos mínimos requeridos por el puesto	1
b)	Si cumple con la carga de trabajo asignado en forma satisfactoria, de acuerdo con los requisitos del puesto	2
c)	Si realiza trabajos que exceden los límites normales del puesto	3

C) Calidad de trabajo

		puntos
a)	Si el trabajo tiene errores de importancia pero poco frecuentes	1
b)	Si el trabajo es bueno pero comete errores esporádicos de poca importancia	2
c)	Si el trabajo es bueno sin errores	3

III.- Disciplina

A) Disciplina laboral

		puntos
a)	Indisciplinado	0
b)	Si admite órdenes e instrucciones con protestas esporádicas	2
c)	Si admite órdenes e instrucciones en lo general, pero con cierto grado de resistencia	4
d)	Si acepta instrucciones y órdenes de buen grado invariablemente	6

B) Disciplina sindical

		puntos
a)	Indisciplinado	0
b)	Si admite órdenes e instrucciones con protestas esporádicas	2
c)	Si admite órdenes e instrucciones en lo general, pero con cierto grado de resistencia	4
d)	Si acepta instrucciones y órdenes de buen grado invariablemente	6

C) Calificación de expediente personal en base a los dos años anteriores a la fecha de evaluación

COTEJO

a) Expediente limpio.....3
b) Notas de mérito.....2
c) Notas buenas.....1
d) Notas malas.....-1
e) Extrañamientos.....-2

IV.- Puntualidad y asistencia en base al año anterior de la evaluación

A) Puntualidad

puntos

a) Más de 12 retardos al año.....0
b) Hasta 12 retardos al año.....1
c) Hasta 6 retardos al año.....2
d) Hasta 1 retardo al año.....4
e) Ningún retardo.....6

B) Asistencia

puntos

a) Más de 6 faltas al año.....0
b) Hasta 6 faltas injustificadas al año.....1
c) Hasta 3 faltas injustificadas al año.....2
d) Hasta una falta injustificada al año.....4
e) Ninguna falta injustificada al año.....6

V.- Antigüedad

Se evalúa con 1 punto por año y 0.25 por trimestre de servicio a partir del nombramiento de base.

VI.- Participación sindical

La participación sindical desarrollada por el trabajador se evaluará de acuerdo con la siguiente escala:

puntos

a) Incumplido.....0
b) Poco cumplido.....1
c) Cumplido.....3
d) Muy cumplido.....5
e) Sobresaliente.....6

Artículo 50o. Los conocimientos teóricos necesarios para el desempeño del puesto deberán ser acreditados en los siguientes términos:

1.- Cuando se requiera certificado, título o cédula profesional para ocupar el puesto, el expedido por institución legalmente autorizada para ello.

2.- A falta de los certificados o constancias de estudios para concursar a una vacante que no requiera de título o cédula profesional, los aspirantes deberán someterse a un examen teórico

COTEJO

práctico de acuerdo al perfil del puesto, ante un jurado que será designado por la Comisión.

Artículo 51o. La Subdirección de Recursos Humanos deberá proporcionar a la Comisión los informes relativos a la asistencia, puntualidad y antigüedad, con base en los cuales la Comisión hará la evaluación respectiva.
Las evaluaciones y los informes a que se refiere este artículo deberán ser proporcionados en las formas que apruebe la Comisión.

Artículo 52o. Con base en la información recibida la Comisión deberá llenar un registro escalafonario por cada trabajador que haya concursado, en el que anotará, además, la calificación obtenida en el examen de conocimientos sustentado, cuando sea requerido.
La calificación asentada en el registro por cada uno de los evaluadores escalafonarios deberá darse a conocer personalmente y por escrito al trabajador cada vez que concurse.

DE ACUERDO

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
MEXICO, D.F.
SECRETARIA GENERAL

COTEJO

CAPITULO VI

DE LAS INCONFORMIDADES

Artículo 53o. Los trabajadores podrán inconformarse contra los dictámenes de la Comisión, en los siguientes casos:

I.- Cuando en los exámenes se haya producido alguna irregularidad comprobable.

II.- Cuando del resultado del concurso se desprenda que se hizo una inexacta evaluación de los factores escalafonarios.

III.- Cuando el dictamen definitivo se haya emitido sin haberse resuelto previamente sobre las causas de recusación o excusa que se hubieran hecho valer conforme a lo dispuesto en este Reglamento.

Artículo 54o. En el caso que señala la fracción I del Artículo Anterior, la irregularidad debe reclamarse en el momento de efectuarse el examen o al finalizar éste, antes de que se levanten las actas respectivas en las que se harán constar, si lo solicita el trabajador, tanto la impugnación cuanto los argumentos y las pruebas en que se apoya. De ser necesario en las mismas actas se asentarán las aclaraciones pertinentes a la impugnación por parte de quienes intervengan en el examen en representación de la Comisión, a la cual turnarán de oficio la impugnación correspondiente.

Artículo 55o. En el caso de las fracciones II y III del Artículo 53o. los trabajadores presentarán por escrito su inconformidad ante la Comisión dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que se les notifique.

Artículo 56o. Los inconformes deberán aportar las pruebas de su dicho o señalar, en su caso, el lugar en que pueden obtenerse, siempre y cuando sea dentro del Hospital.

Artículo 57o. El recurso de inconformidad podrá interponerse por los trabajadores cuando se consideren afectados por el dictamen previo o resolución que emita la Comisión.

Artículo 58o. El recurso de inconformidad deberá interponerse dentro del término de cinco días hábiles, contados a partir de la notificación del dictamen previo o de la resolución emitida.

Artículo 59o. En el recurso de inconformidad se expresarán los motivos, razones y fundamentos que se tengan para impugnar el dictamen previo o resolución de que se trate ofreciendo las pruebas correspondientes: sin perjuicio de que la Comisión pueda allegarse los elementos probatorios que estime conducentes.

COTEJO

193

Artículo 60. El recurso de inconformidad deberá ser resuelto por la Comisión en un plazo mínimo de diez días hábiles, contados a partir de que se interponga el recurso y en segunda instancia, el Titular y el Sindicato resolverán la inconformidad, en caso de no resolverse intervendrá el Tribunal.

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
MEXICO, D.F.

SECRETARIA GENERAL
DE
ACUERDOS

COTEJO

CAPITULO VII

DE LAS RECUSACIONES Y EXCUSAS

Artículo 61o. Las recusaciones serán estudiadas por el pleno de la Comisión y de ser necesario se hará comparecer al recusante, quien tendrá la obligación de proporcionar bajo protesta de decir verdad, la información que se le requiera, así como el derecho a presentar pruebas que validen la recusación.

Artículo 62o. Los integrantes de la Comisión, deberán excusarse de resolver los asuntos relacionados con los movimientos escalafonarios, siempre que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

I.- Que tengan cualquier tipo de parentesco con alguno de los concursantes, y

II.- Que tengan interés personal en que la resolución favorezca o perjudique a un concursante.

Artículo 63o. Los concursantes interesados interpondrán por escrito y por una sola vez la recusación de que se trate, ofreciendo pruebas fehacientes al respecto.

ÚNICAL DE ACUERDOS

Artículo 64o. Dentro de los diez días hábiles siguientes la Comisión en pleno resolverá a la vista de las pruebas aportadas, sobre la procedencia o improcedencia de la recusación.

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
MÉXICO
SECRETARIA GENERAL

COTEJO

CAPITULO VIII

DE LAS PERMUTAS

Artículo 65o. Los trabajadores tendrán derecho a permutar las plazas de las que sean titulares por otras del mismo puesto y rama, siempre que satisfagan los siguientes requisitos:

I.- Que los permutantes desempeñen igual puesto y rama con el carácter de titulares y se encuentren en ejercicio de sus funciones.

II.- Que acompañen a su solicitud el dictamen de la Comisión.

III.- Que no hayan iniciado los trámites de pensión o jubilación en un lapso de tres meses.

Artículo 66o. Las solicitudes de permuta deberán canalizarse por conducto de los permutantes a la Comisión quien dictaminará lo procedente, y una vez que haya sido entregada la documentación respectiva a la Subdirección de Recursos Humanos del propio Hospital, ésta aplicará la permuta en un plazo no mayor de diez días hábiles siguientes a su presentación.

Dichas solicitudes deberán contener:

a) Nombre, puesto, clave, turno, jornada laboral, horario y adscripción de los permutantes.

b) Razones de la permuta.

c) Firma de los permutantes.

d) Visto bueno de los subdirectores de Área de los permutantes.

e) Dictamen de la Comisión.

Artículo 67o. Las permutas sólo comprenderán la ocupación y el ejercicio de los puestos de base permutados y en ningún caso otros aspectos de carácter escalafonario o de prestaciones económicas que se hayan otorgado a los permutantes.

Artículo 68o. Ningún trabajador que haya sido cambiado con motivo de una permuta, podrá concertar otra antes de un año contado a partir de la fecha de su último cambio.

Artículo 69o.- Cualesquiera de los interesados en una permuta podrá desistirse antes de que ésta sea resuelta por la Comisión, mediante gestión expresa por escrito. Una vez dictaminada y notificada la permuta a la Subdirección de Recursos Humanos, sólo podrá dejarse sin efecto si se desisten ambos permutantes, en un plazo de 10 días hábiles.

COTEJO

176

TRANSITORIOS

Primero El presente Reglamento entra en vigor el día de su depósito ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Segundo Quedan abrogados todos aquellos reglamentos o mandamientos anteriores que en el Hospital se hayan expedido en materia de escalafón.

México, D. F. a 11 de abril de 1996.

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
MEXICO

SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS

EL DIRECTOR GENERAL DEL HOSPITAL GENERAL "DR. MANUEL GEA GONZALEZ"

EL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL GENERAL "DR. MANUEL GEA GONZALEZ"

DR. HORACIO RUBIO MONTEVERDE

LIC. J. JESUS S. PEREZ HERNANDEZ

COTEJO

INTEGRANTES DE LA COMISION MIXTA DE ESCALAFON

LIC. JAIME DAVILA ROMERO
REPRESENTANTE TITULAR POR
PARTE DE LA DEPENDENCIA

C. LUZ MA. COSIO ESPARZA
REPRESENTANTE TITULAR POR
PARTE DEL SINDICATO

LIC. CECILIA HENKEL HERNANDEZ
REPRESENTANTE TITULAR POR
PARTE DE LA DEPENDENCIA

DR. ALDELMO E. REYES PABLO
REPRESENTANTE TITULAR POR
PARTE DEL SINDICATO

SECRETARIA TECNICA DE LA COMISION
MIXTA DE ESCALAFON

C. EMELIA HERNANDEZ ROJAS

COTEJO

LA SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE: - C E R T I F I C A :- - - - - - - - - -

Que las presentes copias fotostáticas que sella y rubrica constantes de veinticuatro fojas útiles, concuerdan fielmente con sus originales que se tuvieron a la vista y obran a fojas de la ciento setenta y cinco a la ciento noventa y ocho de autos, del expediente registrado bajo el número R.S. 66/65 Sexto cuaderno, relativo al Sindicato Unico de Trabajadores del Hospital General "Doctor Manuel Gea González", lo que certifico en cumplimiento al proveído del trece de diciembre de mil novecientos noventa y nueve.- En la Ciudad de México, Distrito Federal, a los nueve días del mes de febrero de dos mil.- Doy fe. - - - - - - - - - - - - - -

LA SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS

LIC. PATRICIA MORALES PINTO.

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
MEXICO, D.F.

SECRETARIA GENERAL
DE
ACUERDOS

PMP/jeg*