

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2022

Condiciones Generales de Trabajo que, en términos de lo dispuesto por los artículos 75, 76 y 77 de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, fija el H. Concejo Municipal Fundacional de San Quintín, Baja California, representado en este acto por **los ciudadanos Lic. Jorge Alberto López Peralta, Lic. Yossagen Gonzalez Vega y Mtra. Mabel Irene Magaña Barajas**, en el carácter de Concejal Presidente, Secretaria General y Titular del Órgano de Control Interno, respectivamente; a quienes para efectos del presente instrumento se le denominará "**El Concejo**", con la participación y la opinión que, en su oportunidad vertió el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, de la Sección de Ensenada, por conducto de sus representantes, **Lic. José Carmen Gallegos De Anda, C.P. Juan José Villalobos Millán y Téc. en Admón. Héctor Alfredo Peralta Higuera**, Secretario General, Secretario de Trabajo y Conflictos y Secretario de Organización, respectivamente, a quien para efectos del presente instrumento se le denominará "**El Sindicato**", por lo que proceden a firmar de mutua conformidad y de entero conocimiento, las Condiciones Generales de Trabajo que regirán las relaciones laborales de trabajo entre el H. Concejo Municipal Fundacional de San Quintín, Baja California con sus trabajadores, al tenor de las siguientes:

### CLÁUSULAS:

**PRIMERA. El Concejo y El Sindicato** se reconocen mutuamente la personalidad con la que se ostentan, reconociendo **El Concejo** que **El Sindicato** representa el interés jurídico y profesional de cada uno de los trabajadores sindicalizados que prestan sus servicios para la **El Concejo** y a los que en lo futuro lleguen a incorporarse, con el fin de propiciar un trabajo digno y decente en su relación laboral.

De igual manera, **El Concejo** se obliga a aplicar estas Condiciones Generales de Trabajo únicamente en beneficio del personal sindicalizado perteneciente al Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, de la Sección de Ensenada.

Por otra parte, **El Sindicato** designará un Delegado Sindical en cada uno de los lugares o centros de trabajo, reconociendo a su vez **El Sindicato** que, **El Concejo** tiene la dirección y administración de los centros de trabajo, correspondiéndole en forma exclusiva dicha dirección y administración.

Las presentes Condiciones Generales de Trabajo se fijan por tiempo indeterminado, siendo aplicables en todos y cada uno de los centros de trabajo que **El Concejo** tenga o llegue a tener en el municipio de San Quintín, Baja California.

**SEGUNDA.** Para los efectos de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, se señalan de manera enunciativa pero no limitativa, los centros de trabajo pertenecientes actualmente a **El Concejo** y su ubicación en el municipio de San Quintín, y específicamente su domicilio legal en el Edificio del Gobierno Municipal, ubicado en calle Primera, S/N, del fraccionamiento Cd. de San Quintín, en el municipio de San Quintín, Baja California, en tanto que los restantes centros de trabajo, son establecimientos del propio **Concejo**, cuyas ubicaciones precisamente son las señaladas a continuación.

**Dependencias e instituciones del H. Concejo Municipal Fundacional de San Quintín, Baja California:**

**Edificio del Gobierno Municipal, calle Primera, S/N, del fraccionamiento Cd. de San Quintín, en el municipio de San Quintín, Baja California.**

1. Oficina de Presidencia.
2. Oficialía Mayor.
3. Recursos Materiales.
4. Bienes Patrimoniales.
5. Atención ciudadana y Comunicación.
6. Operatividad y Transparencia.
7. Dirección de Tecnologías.
8. Dirección de Normatividad Jurídica y Administrativa.
9. Secretaría General.
10. Dirección de Desarrollo Urbano, Ecología y Medio Ambiente.
11. Dirección de Bienestar Social e Inclusión.
12. Normatividad Administrativa
13. Servicios Públicos Municipales.

14. Tesorería.
15. Desarrollo Sustentable y Medio Ambiente.
16. Asuntos Indígenas.
17. Servicios Médicos.
18. Recaudación de Rentas.
19. Catastro y cartografía.
20. Dirección de Seguridad Pública Municipal.
21. Protección Civil.
22. Juventud y Deporte.

**Instituciones, Dependencias o Departamentos del Gobierno Municipal de Concejo Municipal Fundacional de San Quintín, Baja California que se encuentran fuera del edificio del Gobierno Municipal.**

23. Oficialía del Registro Civil 01, con domicilio ubicado en Calle Rosario Meza, número 107, en la Delegación Vicente Guerrero, del Municipio de San Quintín, Baja California.

**Delegaciones Municipales.**

1. Delegación de Camalú, con domicilio ubicado en Carretera Transpeninsular s/n, kilómetro 157, en el municipio de San Quintín, Baja California.
2. Delegación Vicente Guerrero, con domicilio ubicado en Calle Rosario Meza, entre Calle A y B, número 200 (Biblioteca y Delegación), en el municipio de San Quintín, Baja California.
3. Biblioteca Lázaro Cárdenas, con domicilio ubicado en Boulevard Lázaro Cárdenas, s/n, salón social, en el municipio de San Quintín, Baja California.
4. Biblioteca Nueva Era, con domicilio ubicado en avenida Ingeniero César Torres Ruíz, número 500, de la colonia nueva era, en el municipio de San Quintín, Baja California.
5. Biblioteca El Rosario, con domicilio ubicado en avenida Rosario de Abajo, s/n, Delegaciones El Rosario, en el municipio de San Quintín, Baja California.

Igualmente se incluyen todas aquellas que por alguna causa, razón u error se hayan omitido señalar y aquellas que en un futuro se llegaren a crear.

## JORNADA DE TRABAJO

**TERCERA.** La duración máxima de la jornada de trabajo será de siete horas para la diurna, seis horas para la nocturna y seis y media para la mixta. Las horas de entrada y salida serán fijadas por **El Concejo**, de acuerdo a las necesidades del servicio.

**CUARTA.** Los trabajadores tendrán derecho a que se les conceda durante la jornada de trabajo, un descanso de 30 (treinta) minutos por lo menos, para tomar alimentos o para reposar. Cuando los trabajadores no puedan salir del lugar donde prestan sus servicios durante el tiempo de reposo o de comida, este será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

**El Concejo** instalará en sus áreas de trabajo, espacios adecuados y suficientes para que los trabajadores a su servicio puedan tomar sus alimentos, acondicionándoles lo necesario para tales efectos.

**QUINTA.** Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al establecido en estas Condiciones Generales de Trabajo, salvo en casos especiales y/o extraordinarios.

En todo caso, El Concejo implementará medios de control de asistencia al trabajo de los trabajadores, preferentemente se usará la tarjeta de asistencia al trabajo para ser marcadas las entradas y salidas en un reloj checador, tarjetas que invariablemente deberán ser firmadas por los trabajadores antes de ser usadas por primera vez. En dichas tarjetas se hará constar el inicio y terminación de la jornada ordinaria de trabajo, asimismo el inicio y terminación de la jornada extraordinaria de trabajo y la fecha en que se verifiquen estas.

Los trabajadores estarán obligados a firmar la tarjeta, por lo que, al no hacerlo, constituirá una desobediencia. Asimismo, **El Concejo** podrá adoptar cualquier otro medio de control de asistencia al trabajo que tecnológicamente sea más eficiente que el reloj checador, obligándose los trabajadores a adoptarlo, en los términos y condiciones en que lo indique la Oficialía Mayor.

**SEXTA.** Cuando por circunstancias especiales o necesidades del servicio deban aumentarse las jornadas de trabajo estipuladas en estas Condiciones Generales de Trabajo, estas serán consideradas como extraordinarias y **El Concejo** las pagará con un (100%) ciento por ciento más del salario que correspondan a las horas de la jornada normal del trabajo.

El tiempo extraordinario laborado por los trabajadores, es aquel que oficialmente haya encomendado algún funcionario de **El Concejo**, por lo que dicho tiempo laborado, es el que oficialmente **El Concejo** reconocerá, debiendo ser requisito indispensable que este se autorice por escrito o por cualquier otro medio oficial, por el titular o jefe inmediato de cada trabajador que haya laborado tiempo extraordinario o días de descanso obligatorio o festivos.

**SÉPTIMA.** La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, **El Concejo** lo pagará con un 200% doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal de trabajo, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California.

## SALARIO

**OCTAVA.** **El Concejo** remunerará a sus trabajadores de acuerdo con la categoría que a estos se les asigne. Para tal efecto, se adjunta como **Anexo Uno** para formar parte integral de estas Condiciones Generales de Trabajo, un tabulador de salarios mensual, mismo que especifica las cantidades que **El Concejo** se obliga a pagar a sus trabajadores, de acuerdo al nivel de salario en el que se encuentre ubicado. Tabulador identificado como anexo uno.

**NOVENA.** A trabajo igual, desempeñado en el puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deberá corresponder salario igual. Bajo este principio, a la firma del presente documento, **El Concejo** se obliga a homologar los salarios de sus trabajadores.

**DÉCIMA.** **El Concejo** pagará el salario a sus trabajadores cada catorce días o el último día hábil de la catorcena que esté corriendo, efectuándose el pago en el lugar donde el trabajador presta sus servicios dentro de la jornada de trabajo, o

bien, el mismo podrá ser depositado a una cuenta bancaria del trabajador por transferencia electrónica.

El salario mensual se calculará utilizando la siguiente fórmula: Salario total mensual, dividido entre treinta y multiplicado por catorce.

**DÉCIMA PRIMERA.** Cualquier sesión de salarios hecha a favor de **El Concejo** o de terceras personas, cualquiera que sea su denominación o forma que se le dé, es nula.

**DÉCIMA SEGUNDA.** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones a los salarios de los trabajadores, en los casos previstos por el artículo 46 de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores del Estado y Municipios de Baja California.

Cuando se trate de descuentos por créditos sindicales, estos deberán ser aceptados por **El Concejo**, para ello, bastará con la sola presentación del extracto de asamblea Sindical y/o por petición de **El Sindicato**.

Respecto de retenciones por adeudos o ahorros en las diferentes cajas para ello establecidas, así como el pago de diversas prestaciones establecidas en estas Condiciones Generales de Trabajo, por tratarse de salarios de los trabajadores, **El Concejo** se obliga a enterarlas a la Secretaría de Finanzas de **El Sindicato** o al encargado de la caja de ahorro correspondiente, y lo hará el mismo día de pago de los salarios a los trabajadores, caso contrario, se le tendrá por incumplidas las presentes Condiciones Generales de Trabajo por omisión de pagos de salarios, con las consecuencias legales procedentes.

Todo descuento, deducción o retención de salarios que realice El Concejo a sus trabajadores, deberán ser enterados a los acreedores en la misma fecha de retención o pago catorcena, la omisión de dicha disposición, será sancionada conforme a la ley civil, administrativa o penal vigente, según sea el caso, debiendo El Concejo reparar el daño causado y pagar los intereses causados cuando se retrase el cumplimiento de pago o entero de dichas retenciones.

Tratándose de retenciones por cuotas o aportaciones que deban enterarse al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California (ISSSTECALI), por ser parte del salario de los

*[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]*

trabajadores, **El Concejo** se obliga a realizar dicho entero de manera oportuna dentro de los diez días naturales posteriores al pago de los salarios, en virtud de que después de ese término, los adeudos existentes están determinados como créditos fiscales en los términos del Código Fiscal del Estado de Baja California, y exigible su pago, conforme a lo establecido en el artículo 22, párrafo segundo, de la Ley de ISSSTECALI, por lo que en caso de incumplimiento de pago en los términos establecidos, **El Concejo** quedará obligado de acuerdo a lo que establece la legislación civil, penal o fiscal, según sea el caso, para ello, deberá constituir la garantía de pago de cuotas y aportaciones, retenciones, actualizaciones o recargos que den cumplimiento a dichas obligaciones.

### DÍAS DE DESCANSO

**DÉCIMA TERCERA.** Por cada cinco días de trabajo, los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso con goce íntegro de salario. Las necesidades del servicio determinarán que días se deberá descansar, pero preferentemente serán los días sábados y los domingos de cada semana.

**DÉCIMA CUARTA.** Cuando por necesidad del servicio que se esté prestando se requiera que el trabajador labore en sábado o en domingo o en ambos, este tendrá derecho al pago de una prima adicional del 35% (treinta y cinco por ciento) sobre el salario de los demás días.

**DÉCIMA QUINTA.** Se consideran días de descanso obligatorio y por lo mismo se otorgarán con goce de salario íntegro, los siguientes:

1. El primero de enero;
2. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
3. El martes de carnaval, o en su caso, el último día de carnaval;
4. El día en que el Comité Sindical de Ensenada festeje el día internacional de la mujer (aplicación sólo para mujeres);
5. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
6. Los días jueves y viernes considerados como santos de la semana mayor;
7. El dos en permuta por el día primero, seis en permuta por el día cinco y el nueve por el diez, todos del mes de mayo;

8. El día que **El Sindicato** festeje a los trabajadores sindicalizados el día del padre;
9. El dieciséis de septiembre y 22 de del mismo mes, fecha del aniversario de El Sindicato;
10. El doce de octubre;
11. El 24 de octubre a cambio del 27 del mismo mes;
12. El día primero y dos de noviembre, así como el tercer lunes del mismo mes en conmemoración del 20 de noviembre;
13. El primero de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
14. El día cinco, veinticuatro, veinticinco y treinta y uno, todos del mes de diciembre;
15. Los demás días que señale el calendario oficial o los que conceda **El Concejo** o las autoridades públicas durante el 2022.

**DÉCIMA SEXTA.** Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de descanso que señala la cláusula anterior, ni en los días de descanso semanal. Si se quebranta esta disposición, **El Concejo** deberá pagar a sus trabajadores, independientemente del salario que les corresponde por el descanso, un 200% (doscientos por ciento) más de su salario que percibe diariamente, tal como lo establece el artículo 31 de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores del Estado y Municipios de Baja California.

### VACACIONES

**DÉCIMA SÉPTIMA.** Los trabajadores que tengan uno o más años de servicio prestados a **El Concejo**, tendrán derecho a disfrutar de dos periodos de vacaciones en el año, en los términos del artículo 32 de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores del Estado y Municipios de Baja California y de acuerdo con la tabla siguiente:

Años cumplidos de servicio	Días hábiles por semestre
01	Diez días hábiles por semestre.
02	Once días hábiles por semestre.
03	Doce días hábiles por semestre.

*[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right margin]*

Años cumplidos de servicio	Días hábiles por semestre
04	Trece días hábiles por semestre.
05	Catorce días hábiles por semestre.
06 a 10	Quince días hábiles por semestre.
11 a 15	Diecisiete días hábiles por semestre.
16 a 20	Diecinueve días hábiles por semestre.
21 a 25	Veintiún días hábiles por semestre.
26 a 30	Veintitrés días hábiles por semestre.
31 a 35	Veinticinco días hábiles por semestre.
36 a 40	Veintisiete días hábiles por semestre.
41 a 45	Veintinueve días hábiles por semestre.

**DÉCIMA OCTAVA.** Los periodos de vacaciones deberán descansarse, por lo que en ningún caso serán compensados con el pago de una remuneración.

**DÉCIMA NOVENA.** El **Concejo**, de acuerdo a las necesidades del servicio y tomando en cuenta la opinión del trabajador, determinará las fechas en que el trabajador tomará su periodo de vacaciones, y para tal efecto, publicará el calendario departamental correspondiente dentro del primer mes del año, a fin de que los trabajadores lo conozcan.

Una vez publicado el calendario de vacaciones y este requiera modificación, se tomará en cuenta la opinión previa del trabajador o trabajadores afectados y en caso necesario, la de **El Sindicato**.

**VIGÉSIMA.** El **Concejo** concederá a los trabajadores sindicalizados, una prima vacacional equivalente al 60% (sesenta por ciento) sobre el salario Base Tabular que le corresponde durante el periodo de vacaciones, al cual se le agregarán las siguientes prestaciones: previsión social múltiple, canasta básica, quinquenios, bono de transporte y bono de fomento educativo.

**VIGÉSIMA PRIMERA.** El **Concejo** pagará la prima de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores en dos exhibiciones: La primera el día 24 de junio del año en curso y la segunda, el 14 de octubre del 2022.



## PERMISOS O LICENCIAS

**VIGÉSIMA SEGUNDA.** El **Concejo** concederá permisos o licencias a sus trabajadores bajo las bases señaladas en la “política de permisos o licencias al personal”, la cual se adjunta al presente como **anexo dos**, para formar parte integral de estas Condiciones Generales de Trabajo.

## CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

**VIGÉSIMA TERCERA.** El **Concejo** adiestrará y/o capacitará a sus trabajadores para que desempeñen con eficiencia sus labores y los preparará para obtener ascensos conforme al reglamento de escalafón. Obligándose a presentar y enterar anualmente a **El Sindicato**, los programas de capacitación y/o adiestramiento, así como su cumplimiento.

**VIGÉSIMA CUARTA.** El adiestramiento y/o capacitación que **El Concejo** proporcione a sus trabajadores, será impartida dentro de la jornada de trabajo o fuera de ella, si los trabajadores así lo aceptan. Obligándose **El Concejo** a extender a dichos trabajadores, la constancia de competencias o de habilidades laborales.

**VIGÉSIMA QUINTA.** El **Concejo** actualizará anualmente el catálogo general de puestos, por lo que hará un análisis y evaluación de todos los que existan en las diferentes dependencias de la administración.

## EXÁMENES MÉDICOS

**VIGÉSIMA SEXTA.** Los trabajadores tendrán la obligación de someterse a los exámenes médicos que **El Concejo** determine para el bien de ellos mismos, de sus compañeros o de los servicios que presta la institución de adscripción. Los exámenes no tendrán costo alguno para los trabajadores y serán practicados dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores estarán especialmente obligados a someterse a los exámenes de laboratorio toxicológicos comúnmente conocidos como de antidoping, siempre y cuando exista razón y causa justificada para ello. Dichos exámenes deberán practicarse ante la presencia de representantes de **El Concejo**, así como de

representantes de **El Sindicato**, ambas partes con el carácter de observadores y serán notificados el mismo día en que se practiquen dichos exámenes por la institución oficial o, en su caso, privada, que realice los exámenes. El abstenerse a acatar la indicación de someterse a cualquier examen médico o de laboratorio constituye una grave desobediencia.

En el caso de que resulte un trabajador como positivo en el examen toxicológico que se le practique, este tendrá la obligación de someterse a un proceso de desintoxicación y rehabilitación, en los términos de la normatividad establecida por **ISSSTECALI**<sup>1</sup>, para lo cual, **El Concejo** previa valoración del caso, le otorgará al trabajador una licencia con goce a sueldo hasta por tres meses, cumplido este término, será sujeto a una nueva valoración y dependiendo del resultado de la misma, si fuere necesario, deberá ampliarse el término de dicha licencia hasta por tres meses más, siempre y cuando éste no sea reincidente.

**El Sindicato** deberá entregar a **El Concejo** de manera mensual, la valoración que se realice del trabajador, de acuerdo con la estancia en el centro de rehabilitación en que se encuentre y en el caso de que el trabajador no esté cumpliendo con el proceso de rehabilitación o haya abandonado el mismo, se suspenderá la licencia con goce de sueldo y deberá reintegrarse a sus labores de inmediato. En caso de reincidencia, se atenderá a lo establecido en las leyes reglamentarias respectivas de la materia.

Con la finalidad de proteger la prestación del servicio por el periodo que se encuentre de licencia el trabajador, la vacante que se genere, se cubrirá en caso de que así lo determine **El Concejo**, en los términos acordados entre **El Sindicato** y **El Concejo** para cada caso específico, mediante convenio y con personal de Servicio Social o prácticas profesionales, esto, con el fin de que no se genere ninguna situación de carácter laboral para **El Concejo**.

### PRIMA DE ANTIGÜEDAD

**VIGÉSIMA SÉPTIMA.** Cuando el trabajador sindicalizado se separe de su empleo voluntariamente o se termine la relación laboral por mutuo consentimiento, **El**

<sup>1</sup> Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California.

**Concejo** le pagará una prima de antigüedad consistente en el importe de 15 (quince) días del salario integrado que estaba devengado el trabajador, por cada año de servicio efectivo laborado para **El Concejo**.

Para obtener derecho a esta prima, el trabajador deberá haber prestado su servicio efectivo cuando menos por un término de tres años. De igual manera, se pagará a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Este mismo criterio de los quince días de salario más prestaciones será aplicable al personal que habiendo cumplido sus años de servicio o de base, decida jubilarse o en su caso pensionarse, así como para el personal que por incapacidad permanente deba de pensionarse o los que requieran de pensión humanitaria.

## CONTRATACIÓN DE PERSONAL

**VIGÉSIMA OCTAVA.** Cuando **El Concejo** requiera contratar personal para el desempeño de labores que no sean consideradas de confianza, lo deberá hacer por conducto de **El Sindicato**, para tal efecto, **El Concejo** hará la solicitud correspondiente a **El Sindicato**, señalando los requisitos que deberá cubrir el aspirante o candidato, dependiendo del puesto que vaya a ocupar.

**El Sindicato** en un término que no exceda de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de recepción de la solicitud, deberá proporcionarlo a **El Concejo**, en la inteligencia que, de no hacerlo en el término mencionado, **El Concejo** quedará en libertad de hacer la contratación, con la salvedad de que a quien contrate, será sindicalizado posteriormente.

El movimiento escalafonario que genere la vacante, se pagará con retroactivo a la fecha de generación de dicha vacante, siempre y cuando el personal propuesto ascienda al nivel inmediato superior y se pagará en la catorcena siguiente de haber recibido el oficio y/o propuesta.

Para tales efectos, **El Concejo** tendrá un plazo que no excederá de 48 horas para dar respuesta respecto a la activación y/o fecha de ingreso a nómina del trabajador propuesto (dar de alta), en el entendido que, la fecha de ingreso no deberá exceder de dos catorcenas.

Con la finalidad de que la economía familiar de los trabajadores de **El Concejo** se vea favorecida, este último, de requerir contratación de personal, preferentemente aceptará la contratación e ingreso a la fuente de trabajo a los familiares de los trabajadores sindicalizados que El Sindicato proponga para ocupar las plazas vacantes o que se requieran como nuevas contrataciones, siempre y cuando no laboren en la misma dependencia.

**El Concejo** es libre de contratar personal supernumerario o de lista de raya para realizar labores accidentales o transitorias que requieran de una contratación o disposición de personal inmediata adicional al normal, sin que este personal quede sujeto a las disposiciones de estas Condiciones Generales de Trabajo.

## PRESTACIONES, INCENTIVOS Y ESTÍMULOS.

### CANASTA BÁSICA

**VIGÉSIMA NOVENA.** **El Concejo** concederá a los trabajadores sindicalizados, un subsidio mensual para la adquisición de productos básicos, por las cantidades señaladas a continuación:

Nivel de sueldo	Cantidad mensual 2022
Del 1 al 5	\$ 2,834.41 pesos
Del 6 al 10	\$ 3,572.45 pesos
Del 11 al 16	\$ 4,395.98 pesos

Este subsidio se hará efectivo precisamente el día de pago de nómina catorcenal, determinándose la cantidad a pagar, efectuando el siguiente cálculo: Salario total mensual, dividido entre treinta y multiplicado por catorce.

### QUINQUENIOS

**TRIGÉSIMA.** **El Concejo** como reconocimiento a la antigüedad de sus trabajadores sindicalizados, considerando la totalidad de los años de servicio prestados, les hará

entrega y pagará un estímulo económico denominado quinquenio, haciéndolo en los términos siguientes:

Quinquenios	Cantidad mensual
1	\$ 180.20 pesos
2	\$ 300.11 pesos
3	\$ 452.55 pesos
4	\$ 600.21 pesos
5	\$ 749.69 pesos
6	\$ 900.32 pesos

Esta prestación se pagará cada catorce días, precisamente el día de pago de nómina. Determinándose la cantidad a pagar, efectuándose el siguiente cálculo: Salario total mensual, dividido entre treinta y multiplicado por catorce.

### PREVISIÓN SOCIAL MÚLTIPLE

**TRIGÉSIMA PRIMERA.** El Concejo pagará a sus trabajadores sindicalizados por concepto de Previsión Social Múltiple, la cantidad de **\$ 9,198.53 (Nueve Mil ciento noventa y ocho Pesos 53/100 Moneda Nacional)** mensuales.

Esta prestación se pagará catorcenalmente, precisamente el día de pago de nómina. Determinándose la cantidad a pagar, efectuándose el siguiente cálculo: Salario total mensual, dividido entre treinta y multiplicado por catorce.

### BONO DE TRANSPORTE

**TRIGÉSIMA SEGUNDA.** El Concejo pagará a sus trabajadores sindicalizados, una ayuda económica para gastos de traslado a su trabajo, siendo esta por el importe que represente el **11% (once por ciento)** del salario base tabular que devengue.

Esta ayuda se pagará cada día de pago, es decir, catorcenalmente. Determinándose la cantidad a pagar, efectuándose el siguiente cálculo: Salario total mensual, dividido entre treinta y multiplicado por catorce.

## AGUINALDO

**TRIGÉSIMA TERCERA.** El Concejo pagará a sus trabajadores sindicalizados, un aguinaldo anual por el importe de **sesenta días de salario integrado que devengue**.

Esta prestación se hará efectiva en **dos exhibiciones**: La **primera** exhibición consistirá en cuarenta días, pagadera a más tardar en la primera catorcena del mes de diciembre, y la **segunda**, consistirá en veinte días, pagadera a más tardar en la primera catorcena del mes de enero.

## FOMENTO EDUCATIVO

**TRIGÉSIMA CUARTA.** Con el fin de apoyar la educación de los trabajadores de base sindicalizados y la de los hijos de estos, independientemente de los programas de capacitación que El Concejo desarrolla, este último, otorgará a sus trabajadores, el pago de un **“bono al fomento educativo”** por el equivalente al **10.14% (Diez punto catorce por ciento)** del sueldo base tabular que reciba el trabajador por la prestación de sus servicios.

Esta prestación cubre la obligación de El Concejo en lo referente al otorgamiento de becas que señala la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores del Estado y Municipios de Baja California.

Esta ayuda se hará efectiva cada día de pago, determinándose la cantidad a pagar, efectuándose el siguiente cálculo: Salario total mensual, dividido entre treinta y multiplicado por catorce.

## BUENA DISPOSICIÓN

**TRIGÉSIMA QUINTA.** El Concejo, en reciprocidad a la buena disposición de sus trabajadores sindicalizados para prestar sus servicios donde son requeridos, les pagará un estímulo económico por una sola vez en el año, por la cantidad de **\$10,219.00 (Diez Mil Doscientos Diecinueve Pesos 00/100 Moneda Nacional)**.

Esta prestación se pagará en tres exhibiciones: La **primera** a más tardar el día dieciocho de marzo del 2022, por la cantidad de **\$ 2,533.00 (Dos Mil Quinientos Treinta y tres Pesos 00/100 Moneda Nacional)**; la **segunda** a más tardar el día dos

de mayo del 2022, por la cantidad de \$ 6,265.00 (Seis Mil Doscientos Sesenta y Cinco Pesos 00/100 Moneda Nacional); y, la tercera exhibición se pagará el día ocho de julio del 2022, por la cantidad de \$ 1,421.00 (Un Mil Cuatrocientos Veintiún Pesos 00/100 Moneda Nacional).

### EFICIENCIA

**TRIGÉSIMA SEXTA.** El Concejo por considerar que la eficiencia con que sus trabajadores sindicalizados desempeñan su trabajo y que es vital para proporcionar a la ciudadanía servicios adecuados y a tiempo, les pagará como incentivo económico, el importe de **(23) veintitrés días** de salario base tabular que devenguen.

Esta prestación se pagará en dos exhibiciones: once días el **05 de agosto** del 2022 y doce días el **11 de noviembre** del 2022.

### BONO DE VIDA CARA

**TRIGÉSIMA SÉPTIMA.** El Concejo otorgará a sus trabajadores sindicalizados, un bono por zona de vida cara, por la cantidad de \$ 1,050.00 (Mil Cincuenta Pesos 00/100), esta aportación será una vez al año, precisamente el día 15 de septiembre del 2022.

### AÑOS DE SERVICIO

**TRIGÉSIMA OCTAVA.** El Concejo en reconocimiento a la prestación ininterrumpida de servicios de parte de los trabajadores sindicalizados, les pagará a estos, un estímulo económico, además les otorgará un diploma, placa y anillo; este estímulo se otorgará a través de **El Sindicato**.

Años de servicio	Estímulo económico	Placa / anillo
15	\$ 1,329.00 pesos	Placa.
20	\$ 2,770.00 pesos	Placa y anillo de oro.
25	\$ 4,431.00 pesos	Placa y anillo de oro.
30	\$ 5,539.00 pesos	Placa y anillo de oro.

*[Handwritten signatures in blue ink along the right margin]*

Años de servicio	Estímulo económico	Placa / anillo
35	\$ 6,647.00 pesos	Placa y anillo de oro.
40	\$ 7,754.00 pesos	Placa y anillo de oro.
45	\$10,524.00 pesos	Placa y anillo de oro.

La placa y anillo de oro podrán entregarse en su equivalente en dinero en efectivo, siempre que **El Sindicato**, por acuerdo de mayoría así lo decida, para tal efecto será necesario que lo solicite por escrito. Esta solicitud procederá siempre y cuando no se haya realizado la licitación correspondiente.

Este estímulo se hará efectivo una sola vez al año, precisamente el día del aniversario de la creación del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California.

Esta prestación se hace extensiva a los trabajadores que, en el periodo comprendido del primero de enero al 31 de diciembre de 2022, cumplan años de servicio en los términos de la presente cláusula, no obstante que los mismos se jubilen, pensionen o vayan a jubilarse o pensionarse en dicho periodo.

### FONDO DE AHORRO

**TRIGÉSIMA NOVENA.** El Concejo entregará **El Sindicato**, la cantidad de \$ 445.16 (Cuatrocientos Cuarenta y Cinco Pesos 16/100 Moneda Nacional), por cada miembro de su agrupación que esté registrado como trabajador de **El Concejo** al momento de hacerse efectiva y pagada esta prestación, lo anterior, con el fin de crear un fondo de ahorro que les ayude a los trabajadores sindicalizados a solventar situaciones económicas imprevistas.

Esta prestación se entregará por una sola vez en el año, precisamente en la primera catorcena de julio, este subsidio se otorgará también por cada uno de los jubilados y pensionados por ISSSTECALI que hayan laborado para **El Concejo**.

## FESTEJOS

**CUADRAGÉSIMA.** El Concejo se obliga a entregar al Comité Ejecutivo Seccional de Ensenada de **El Sindicato**, un subsidio para gastos de los festejos del día del niño, día de las madres y el del aniversario de su fundación. Este apoyo económico será por la cantidad de **\$ 306.24 (Trescientos Seis Pesos 24/100 Moneda Nacional)** por cada miembro de su agrupación que esté registrado como trabajador de **El Concejo**.

Este pago se entregará en dos ocasiones durante el año, el primero de ellos será el día 22 abril y el segundo, el día 20 de agosto de cada año.

## FOMENTO DEPORTIVO

**CUADRAGÉSIMA PRIMERA.** El Concejo se obliga a entregar al Comité Ejecutivo Seccional de Ensenada de **El Sindicato**, un subsidio que promueva y/o fomento competencias deportivas entre sus miembros. Este apoyo económico será de **\$ 306.24 (Trescientos Seis Pesos 24/100 Moneda Nacional)** por cada miembro de su agrupación que este registrado como trabajador de **El Concejo**.

Este pago se entregará en dos ocasiones en el año, el primero de ellos será el 22 de abril y el segundo el 20 de agosto de cada año.

## LICENCIA DE CHOFER

**CUADRAGÉSIMA SEGUNDA.** El Concejo subsidiará el costo de la licencia de conducir que necesiten sus trabajadores sindicalizados, de así requerirlo la función que desempeñen dentro de la administración municipal.

## AYUDA PARA LENTES

**CUADRAGÉSIMA TERCERA.** El Concejo subsidiará a sus trabajadores sindicalizados por una sola vez al año y hasta por la cantidad de **\$1,905.75 (Un Mil Novecientos Cinco Pesos 75/100 Moneda Nacional)**, para la adquisición de lentes de graduación, cuando sean necesarios para la prestación del servicio.

Para el pago del subsidio a que se refiere esta cláusula, se requiere dictamen emitido oficialmente por el médico especialista del ISSSTECALI y la presentación de la factura original. Este beneficio se hace extensivo para los jubilados y/o pensionados de ISSSTECALI y de pensión humanitaria que laboraron para **El Concejo**.

Este apoyo se brindará a petición por parte de **El Sindicato** y realizando dicho reembolso a la Secretaría de Finanzas.

### AYUDA ESCOLAR

**CUADRAGÉSIMA CUARTA.** Con el fin de apoyar la economía de sus trabajadores sindicalizados, **El Concejo** se obliga a pagarles a cada uno de ellos, la cantidad de **\$1,000.00 (Un Mil Pesos 00/100 moneda nacional)** por concepto de ayuda escolar o para la inscripción de sus hijos a la escuela. Esta ayuda se pagará, siempre y cuando el trabajador acredite que tienen hijos inscritos en los centros educativos reconocidos con validez oficial por el sistema educativo federal y/o estatal y compruebe que están estudiando.

Esta entrega se hará efectiva una sola vez en el año, precisamente en los meses de julio o agosto de cada año.

En el caso de que ambos padres de una familia sean trabajadores de **El Concejo**, solamente se hará efectivo el pago de la referida prestación a uno de estos, en virtud de que la ayuda económica constituye un apoyo otorgado a la familia, independientemente del número de hijos en edad escolar que reúnan los requisitos mencionados en el párrafo anterior.

### SEGURO DE VIDA

**CUADRAGÉSIMA QUINTA.** **El Concejo** establece un plan de Previsión Social, en donde se beneficiarán a sus trabajadores sindicalizados con un seguro de vida por el equivalente a 65 (sesenta y cinco) meses de salario integrado del último salario que devengue el trabajador.

Este beneficio es extensivo para los jubilados y/o pensionados por el ISSSTECALI y los de pensión humanitaria que laboraron para **El Concejo**.

**CUADRAGÉSIMA SEXTA.** El Concejo contratará a su costa, una póliza de seguro de vida para cada miembro de **El Sindicato**, dicha póliza tendrá una cobertura de:

Concepto	Cantidad
Por muerte natural	\$ 79,204.13 pesos
Por muerte accidental	\$ 158,408.25 pesos
Por muerte colectiva	\$ 237,612.38 pesos
Por pérdidas orgánicas	\$ 79,204.13 pesos
Por declaración de ausencia declarada judicialmente.	\$ 158,408.25 pesos
Por presunción de muerte declarada judicialmente.	\$ 158,408.25 pesos
Por pérdida de algún o algunos (extremidad(es), miembro(s), etcétera).	<b>De conformidad con las leyes aplicables.</b>

Este seguro también cubrirá a los jubilados y/o pensionados por el ISSSTECALI y los de pensión humanitaria que laboraron para **El Concejo**.

En el supuesto de que **El Concejo** incumpla con el pago puntual de las pólizas de seguro de vida contratadas y en ese momento se suscite el fallecimiento de algún o algunos de sus trabajadores o de los nombrados en el párrafo anterior, **El Concejo** pagará íntegramente a los beneficiarios de dichas pólizas, la cantidad establecida que corresponda y que ya quedaron enunciadas en el recuadro contenido en esta cláusula.

### **AYUDA PARA GASTOS DE FUNERAL**

**CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA.** El Concejo auxiliará a sus trabajadores sindicalizados en los "gastos de funeral" que estos tengan que efectuar cuando fallezca algún miembro directo de su familia, entendiéndose como tal: al cónyuge, concubino(a), hijos o padres.

La ayuda será de **\$ 5,773.50 (Cinco Mil Setecientos Setenta y Tres Pesos 50/00 Moneda Nacional)** por cada deceso.

Este beneficio se hará extensivo cuando el producto de la concepción sea declarado no nato (no nacido) por el servicio médico de ISSSTECALI o cualquier institución médica, para tal efecto, será necesario que se presente ante **El Concejo** el certificado médico correspondiente.

## PENSIÓN O JUBILACIÓN

**CUADRAGÉSIMA OCTAVA.** **El Concejo** promoverá al nivel salarial inmediato superior a los trabajadores sindicalizados que acrediten haber solicitado a ISSSTECALI su pensión o jubilación por años de servicio y este último confirme que tienen derecho a recibirla.

**CUADRAGÉSIMA NOVENA.** **El Concejo** seguirá pagando el salario base tabular y prestaciones a los trabajadores de base sindicalizados que hayan acreditado por parte de ISSSTECALI, tener derecho a recibir pensión o jubilación por edad avanzada o años de servicio y este no pueda pagárselos en los términos previstos por la ley de la materia, cesando esta obligación cuando el instituto mencionado ya pueda cubrírseles.

Durante este periodo, el trabajador no está obligado a prestar sus servicios a **El Concejo**, sólo podrá continuar trabajando si es aceptado por este y de conformidad a lo establecido en los párrafos tercero, cuarto y quinto del artículo 67 de la ley de ISSSTECALI.

**QUINCUAGÉSIMA.** Una vez que ISSSTECALI haya confirmado el derecho del trabajador a recibir su pensión o jubilación, **El Concejo** procederá a liquidar la prima de antigüedad integrada a que tiene derecho el trabajador, haciéndolo de acuerdo a lo establecido en la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores del Estado y Municipios de Baja California.

El que el trabajador haya recibido la liquidación de su prima de antigüedad, no libera a **El Concejo** de la obligación de cubrirle salarios y prestaciones en tanto ISSSTECALI no inicie a realizar el pago de la pensión correspondiente.

## GENERALES

**QUINCUAGÉSIMA PRIMERA.** El **Concejo** hará las gestiones necesarias ante las instancias correspondientes, para proporcionar a **El Sindicato**, terrenos suficientes para servicio de panteones de uso exclusivo de sus agremiados y de sus familiares directos, tanto ascendentes como descendentes.

**QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA.** El **Concejo** hará las gestiones que se requieran para que el Instituto para el Desarrollo Inmobiliario y de la Vivienda (INDIVI), proporcione en venta terrenos para que sus trabajadores que no cuenten con casa propia, para que en su momento puedan construir su vivienda. Para tal efecto, **El Concejo** dentro de sus posibilidades y anualmente, ayudará a sus trabajadores que lo soliciten, a conseguir el financiamiento requerido ante la instancia que corresponda.

**QUINCUAGÉSIMA TERCERA.** El **Concejo** gestionará dentro de sus posibilidades ante las instituciones de gobierno que corresponda, para que se les permita el acceso a sus trabajadores y sus familiares a los centros recreativos, culturales y deportivos, ya sea del gobierno federal, estatal o municipal, con un pase de cortesía. Este se obtendrá con la sola presentación de la credencial que lo acredita como trabajador de **El Concejo**.

**QUINCUAGÉSIMA CUARTA.** El **Concejo** promoverá la formación de una comisión bipartita, integrada por representantes de este y de **El Sindicato**, a efecto de que en forma inmediata se diseñe e implemente un reglamento de escalafón y un programa de incentivos, los cuales podrán funcionar a la brevedad posible.

**El Concejo** conviene y se obliga a promover al nivel inmediato superior al trabajador sindicalizados comprendido del nivel 1 al 10, cada dos años a partir del primero de diciembre, sin importar que haya tenido movimientos escalafonarios en ese periodo. En relación a los trabajadores que al momento de dicha nivelación cuenten con el nivel 10, subirán a la jefatura de sección correspondiente, de acuerdo a sus años de servicio.

**QUINCUAGÉSIMA QUINTA.** El **Concejo** otorgará y entregará al personal administrativo femenino sindicalizado, dos uniformes en el año, uno de invierno y

otro de verano, los cuales constarán de falda o pantalón, saco y blusa, y los entregará en los siguientes meses:

El uniforme de verano en el mes de abril de cada año; y, el uniforme de invierno en el mes de octubre de cada año.

Asimismo, **El Concejo** proporcionará uniforme al personal masculino sindicalizado de la Subdirección de Servicios Públicos, Talleres Municipales y del Centro Antirrábico dependiente de la Dirección de Servicios Médicos Municipales, haciéndolo en dos ocasiones en el año, igualmente proporcionará todo aquello que sea necesario para la prestación de su servicio.

La entrega se realizará en los meses de junio y octubre y en su caso, se podrá atender la necesidad del área respectiva, previa plática con **El Sindicato**.

**QUINCUAGÉSIMA SEXTA.** **El Concejo** otorgará mensualmente un apoyo consistente en la cantidad de **\$ 400.00 (Cuatrocientos Pesos 00/100 Moneda Nacional)** a las madres sindicalizadas que tengan hijos en edad de guardería, esta cantidad será entregada a **El Sindicato** y este a su vez, la entregará a las madres, según sea el caso.

**QUINCUAGÉSIMA SÉPTIMA.** A los trabajadores sindicalizados que presten sus servicios en los departamentos de bomberos, limpia, vialidades, parques, jardines y panteones, mantenimiento, maquinaria pesada, servicios generales, bacheo, pluviales, alumbrado, rastro, perrera municipal y aquellos que se encuentren comisionados y adscritos a Seguridad Pública Municipal, **El Concejo** les pagará un bono por alto riesgo por la cantidad de **\$ 1,000.00 (Un Mil Pesos 00/100 Moneda Nacional)** mensuales.

Este bono se hará efectivo cada día de pago, determinándose la cantidad a pagar, efectuándose el siguiente cálculo: Salario total mensual, dividido entre treinta y multiplicado por catorce.

**QUINCUAGÉSIMA OCTAVA.** **El Concejo** se obliga a otorgar a **El Sindicato**, un apoyo consistente en la cantidad de **\$ 200.00 (Doscientos Pesos 00/100 Moneda Nacional)** por cada trabajador para la adquisición de prótesis, otorgándolo una vez al año, precisamente en el mes de febrero.

**QUINCUAGÉSIMA NOVENA.** El Concejo otorgará a El Sindicato la cantidad de \$ **30.00 (Treinta Pesos 00/100 Moneda Nacional)** por cada miembro activo, con el fin de fomentar la educación y cultura de los trabajadores, mediante cursos, seminarios y eventos culturales. Incluyendo pensionados y jubilados por ISSSTECALI. La cual se pagará el día 22 de septiembre de cada año.

**SEXAGÉSIMA.** El Concejo otorgará a El Sindicato, un subsidio para gastos de los festejos del día nacional del bombero, este apoyo será por la cantidad de \$ **350.00 pesos (Trecientos Cincuenta Pesos 00/100 Moneda Nacional)** por cada miembro de su agrupación que esté registrado como trabajador de El Concejo, el cual se pagará en la primera catorcena de agosto.

**SEXAGÉSIMA PRIMERA.** El Concejo otorgará un estímulo económico por la cantidad de \$ **750.00 (Setecientos Cincuenta Pesos 00/100 Moneda Nacional)** a los bomberos sindicalizados, esto, derivado del aniversario del día del bombero, el cual se pagará en la primera catorcena de agosto.

**SEXAGÉSIMA SEGUNDA.** En virtud que los bomberos sindicalizados trabajan jornadas continuas de 24 horas por 72 horas de descanso, además de que laboran en días sábados, domingos y festivos, aparte de que de acuerdo a la actividad que realizan, estos siempre tienen que estar disponibles para cualquier eventualidad, El Concejo en correspondencia a las extensas jornadas de trabajo que laboran y su disponibilidad, les pagará un "BONO DE COMPENSACIÓN POR HORARIO ESPECIAL" por la cantidad de \$ **6,000.00 (Seis Mil Pesos 00/100 Moneda Nacional)** catorcenal. Esta prestación se hará efectiva precisamente el día de pago catorcenal.

**SEXAGÉSIMA TERCERA.** El día 15 de abril de 2022, El Concejo otorgará a todos sus trabajadores sindicalizados, un bono por la cantidad de \$ **1,250.00 (Un Mil Doscientos Cincuenta Pesos 00/100 Moneda Nacional)**.

**SEXAGÉSIMA CUARTA.** El día 25 de noviembre del 2022, El Concejo otorgará a todos sus trabajadores sindicalizados, un incentivo por la cantidad de \$ **2,000.00 (Dos Mil Pesos 00/100 Moneda Nacional)**.

**SEXAGÉSIMA QUINTA.** Toda vez que los bomberos sindicalizados dentro de su jornada laboral realizan actividades dentro de las instalaciones de la estación en las que se encuentran en turno y que son distintas para lo que fueron contratados, **El Concejo** en reciprocidad a la labor adicional que realizan, les pagará catorcenalmente una compensación, misma que consistirá en cantidades diversas y que algunos bomberos sindicalizados ya se encuentran recibiendo y que se ve reflejada en el talón de pago correspondiente bajo el concepto 10.

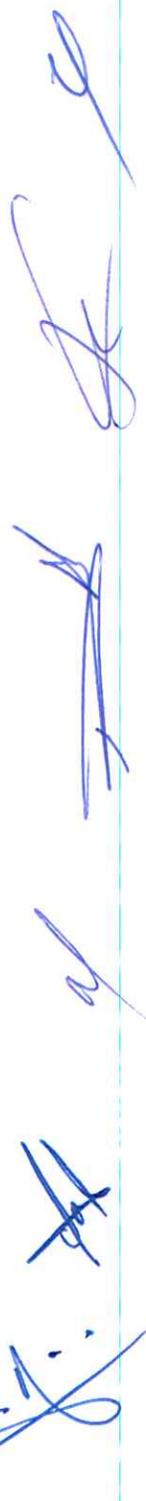
Dicha compensación igualmente les será pagada a los bomberos sindicalizados que aún no cuentan con dicha prestación, así como a aquellos bomberos que en un futuro pertenezcan al Sindicato, al efecto, la misma se pagará tomando como parámetro la cantidad que reciba el bombero sindicalizado con menor compensación.

**SEXAGÉSIMA SEXTA** Estas Condiciones Generales de Trabajo derogan las establecidas el día primero de enero de 2021, y entrarán en vigor independientemente de la fecha de su firma y el depósito de la mismas ante la autoridad laboral correspondiente, a partir del primero de enero del 2022, surtiendo todos sus efectos legales y retroactivos a partir de esta última fecha y volverán a revisarse en la última semana de septiembre del 2022.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán ser revisadas cuando se produzca un desequilibrio brusco en la economía general, tanto del municipio, estado o del país.

**SEXAGÉSIMA SÉPTIMA.** Asimismo, se establecen y forman parte integral de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, los Anexos UNO, DOS, TRES y CUATRO relativos al Tabulador de Sueldo Mensual por Nivel Salarial para el Personal de Base, Políticas Sobre Permisos y Licencias al Personal, Disposiciones Disciplinarias y su Forma de Aplicación y Políticas Sobre Niveles Salariales para los Empleados Sindicalizados con Nombramiento de Jefe de Sección, respectivamente, mismos que causarán vigencia a partir del día primero de enero del 2022.

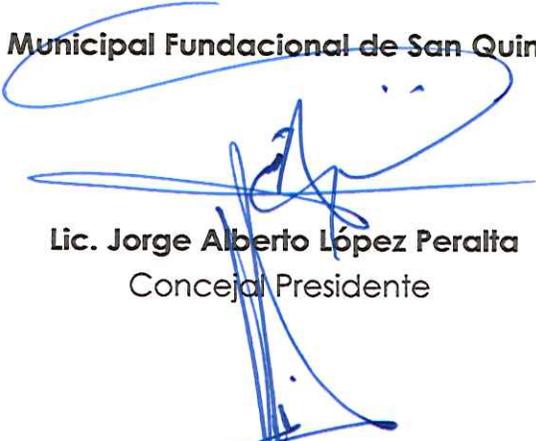
**SEXAGÉSIMA OCTAVA.** En caso de que surgiera alguna controversia o cualquier aspecto no contemplado en las presentes Condiciones Generales de Trabajo, así como las dudas y/o debates que pudieran suscitarse con motivo de la celebración, aplicación, interpretación, cumplimiento, modificación y ejecución de las mismas,

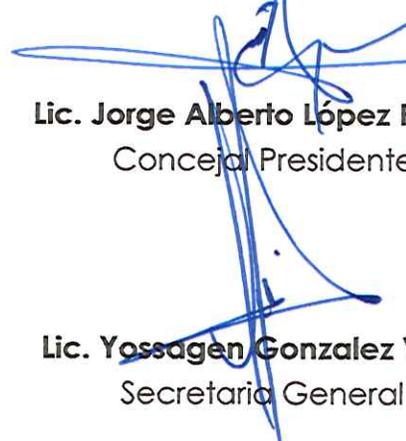


**El Concejo y El Sindicato** se someten en Instancia a la Jurisdicción y Competencia del Tribunal de Arbitraje del Estado de Baja California, o al tribunal que por decreto y/o competencia sustituya al tribunal mencionado, renunciando al fuero que pudiera corresponderles por razón de su domicilio presente, futuro o por cualquier otra causa y se registrarán por lo establecido en la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, de manera genérica lo que establecen los Tratados Internacionales, la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores del Estado y Municipios de Baja California, y supletoriamente lo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Jurisprudencia y Tesis Aisladas emanadas tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando en Pleno o en Salas, así como de las emanadas de los Tribunales Colegiados de Circuito o Plenos de Circuito, la Ley Federal del Trabajo, los Principios Generales de Justicia Social que deriven del artículo 123 Constitucional, los Principios Generales de Derecho, la Equidad y la Costumbre.

### **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2022**

**Por el H. Concejo Municipal Fundacional de San Quintín, Baja California.**

  
**Lic. Jorge Alberto López Peralta**  
Concejal Presidente

  
**Lic. Yossagen Gonzalez Vega**  
Secretaria General

  
**Mtra. Mabel Irene Magana Barajas**  
Titular del Órgano de Control Interno

**Por el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado,  
Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, de la Sección de  
Ensenada.**

  
**Lic. José Carmen Gallegos De Anda,**  
Secretario General

  
**C.P. Juan José Villalobos Millán**  
Secretario de Trabajo y Conflictos

  
**Téc. en Admón. Héctor Alfredo Peralta Higuera**  
Secretario de Organización

**San Quintín, Baja California, a veintidós de abril del año 2022.**

**ANEXO UNO**

**DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2022.**

**TABULADOR DE SUELDO MENSUAL POR NIVEL SALARIAL PARA EL PERSONAL DE BASE.**

Nivel	Sueldo Mensual
1	\$ 13,386.56 pesos
2	\$ 13,512.24 pesos
3	\$ 13,990.27 pesos
4	\$ 14,228.32 pesos
5	\$ 14,449.24 pesos
6	\$ 14,618.74 pesos
7	\$ 14,717.78 pesos
8	\$ 14,877.74 pesos
9	\$ 15,172.93 pesos
10	\$ 15,466.24 pesos
11	\$ 15,692.82 pesos
12	\$ 15,913.78 pesos
13	\$ 16,963.15 pesos
14	\$ 17,582.10 pesos
15	\$ 19,031.41 pesos
16	\$ 21,707.18 pesos

La forma del presente tabulador se hará efectiva bajo la fórmula siguiente: **Salario total mensual, dividido entre treinta y multiplicado por catorce.**

*[Handwritten signatures in blue ink along the right margin]*

## ANEXO DOS

### DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2022.

### POLÍTICAS SOBRE PERMISOS O LICENCIAS AL PERSONAL.

**Primera.** Estas políticas son de observancia tanto para funcionarios como para trabajadores integrantes de **El Concejo**.

**Segunda.** Existirán cuatro tipos de licencias:

- A. Las que se concedan por sufrir el trabajador una enfermedad no profesional.
- B. Las que se otorguen al trabajador para atender asuntos particulares.
- C. Las que se concedan al trabajador para ocupar un cargo, comisión o desempeñar alguna actividad dentro del Comité Ejecutivo Seccional o Estatal del **SUTSPEDIBC**, en este caso, **El Concejo** entregará al trabajador comisionado su salario íntegro, así como las demás prestaciones que venía percibiendo al momento del permiso o licencia, de igual manera, deberá integrar las nuevas prestaciones que se otorguen a la firma de las nuevas Condiciones Generales de Trabajo; asimismo, estarán contemplados en dicho supuesto, aquellos trabajadores que por Acuerdo de Asamblea, sean requeridos para cubrir una comisión en las Convenciones Estatales, quienes gozarán de los mismos beneficios que los mencionados en primer término.
- D. Licencia de maternidad, de paternidad y adopción.

**Tercera.** Las licencias por enfermedad no profesional serán con goce de salario y se concederán de la siguiente manera:

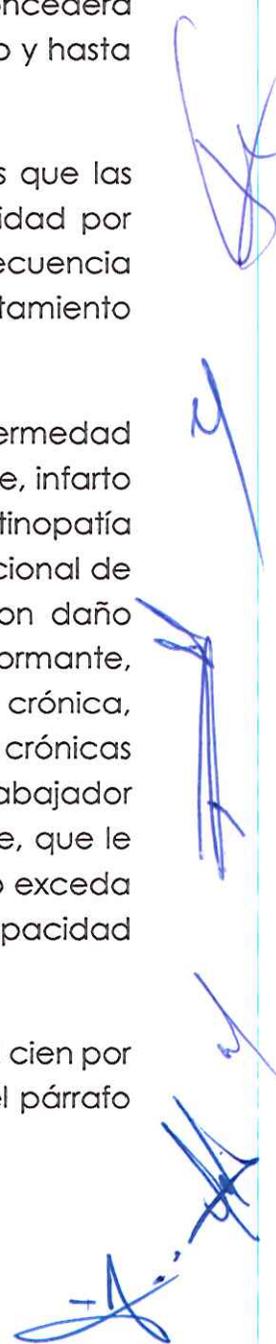
- 1. A los trabajadores que tengan menos de un año de servicios se les concederá una licencia hasta por quince días naturales con goce de salario íntegro y hasta con quince días naturales más con medio salario.

2. A los trabajadores que tengan de uno a cinco años de servicio, se les concederá una licencia hasta treinta días naturales con goce de salario íntegro y treinta días naturales más con medio salario.
3. A los trabajadores que tengan de seis a diez años de servicio, se les concederá una licencia hasta sesenta y cinco días naturales con goce de salario íntegro y setenta y cinco días naturales más con medio salario.
4. A los trabajadores que tengan once o más años de servicio, se les concederá una licencia hasta setenta y cinco días con goce de salario íntegro y hasta setenta y cinco días más con más con medio salario.

Se excluye de la aplicación de esta franquicia, a aquellos trabajadores que las autoridades médicas del ISSSTECALI les expida certificado de incapacidad por enfermedad no profesional y constancia médica que resulte como consecuencia de habersele dictaminado una enfermedad grave que requiera un tratamiento prolongado y lo imposibilite para prestar el servicio, como son:

Las denominadas como cáncer, SIDA, insuficiencia renal crónica, enfermedad vascular cerebral, embarazo de alto riesgo, artritis reumatoide deformante, infarto al miocardio, revascularización coronaria, tuberculosis en fase activa, retinopatía diabética con pérdida de la visión, de acuerdo a la clasificación internacional de enfermedades cie-10, arterioesclerosis (angiopatía diabética de pie con daño severo), esquizofrenia severa, osteoporosis degenerativa, osteoartritis deformante, hemofilia, enfisema pulmonar, (epoc) enfermedad obstructiva crónica, fibromialgia, poli mialgia reumática y hepatitis "c", cervicalgia y lumbalgia crónicas por discopatía y radiculopatía y alzhéimer, y aquellos casos en que el trabajador sufra un accidente que el servicio médico del ISSSTECALI considere grave, que le impida prestar el servicio y que pueda recuperarse en un periodo que no exceda de 52 semanas y que cumplido este periodo, será valorado en su capacidad residual para prestar el servicio.

**El Concejo** emitirá licencia con goce de sueldo al trabajador, cubriendo el cien por ciento de su sueldo íntegro mientras dure la incapacidad señalada en el párrafo anterior.



**Cuarta.** Los trabajadores gozarán de la franquicia señalada en la política anterior de manera continua o discontinua, pero una sola vez en el año.

**Quinta.** El hecho de que un trabajador no haga uso en forma total o parcial de la franquicia durante el año, no le da derecho a que se le acumule para el siguiente año.

**Sexta.** Para el cómputo de los años de servicio, se tomará como base la fecha en que el trabajador empezó a laborar, siempre y cuando no haya interrupción de más de seis meses o una terminación de relación laboral, pues si así fuere, se computará a partir del siguiente ingreso.

**Séptima.** Las licencias por enfermedad no profesional serán otorgadas cuantas veces se requiera, bastando que el trabajador presente la incapacidad que para ello le extienda el servicio médico del ISSSTECALI.

En lo que respecta a las madres y padres que prestan sus servicios para **El Concejo**, estos gozarán del beneficio de recibir licencia con goce de sueldo para el cuidado de sus hijos cuando las autoridades médicas del ISSSTECALI consideren que existe un padecimiento de corta evolución o que amerite hospitalización. Éste beneficio se disfrutará de manera indistinta, esto es, ya sea por la madre o por el padre, y por el término que el instituto en mención lo considere, de conformidad al procedimiento establecido por este, bastando con la emisión de la constancia expedida por el servicio médico del ISSSTECALI. **El Concejo** emitirá licencia con goce de sueldo, cubriendo el cien por ciento de su salario íntegro, de conformidad al tiempo señalado en la constancia o documento que se expida.

Asimismo, en los casos que el padre o la madre, esposa(o), concubina(o) o hijos de cualquier edad se encuentren imposibilitados por una enfermedad crónica en fase terminal que dependan únicamente del trabajador para el cuidado y atención y/o se encuentren hospitalizados, se concederá al trabajador una licencia con goce de sueldo al cien por ciento, de conformidad al tiempo señalado por la constancia emitida por la institución médica, con la cual acredite la enfermedad crónica citada y a su vez el parentesco con la persona que se encuentre en dichas condiciones.

**Octava.** Los permisos que el empleado solicite para atender asuntos personales, serán sin goce de sueldo y se consideran de la siguiente manera:

1. A los trabajadores que tengan un año de servicio se les concederá un permiso hasta por el término de sesenta días.
2. Los trabajadores que tengan de dos a cinco años de servicio, se les concederá un permiso hasta por ciento veinte días.
3. A los trabajadores que tengan de seis a diez años de servicio, se les concederá un permiso hasta ciento ochenta días.
4. A los trabajadores con una antigüedad en el trabajo de más de once años, se les concederá un permiso hasta por año.
5. Cuando la licencia se solicite para ocupar un puesto de elección popular, el tiempo a conceder será mientras dure en el cargo para el que fue electo constitucionalmente.

**Novena.** Los permisos no serán renovables, pues para tener derecho a que se les conceda otro, los trabajadores deberán estar en servicio activo cuando menos otro periodo igual al que duraron con licencia.

**Décima.** Para poder concederle permiso al trabajador, este deberá solicitarlo cuando menos con diez días hábiles de anticipación, a fin de evitar el desequilibrio en la prestación del servicio. El plazo empezará a correr a partir de la fecha en que la solicitud sea recibida por oficialía mayor.

Conscientes de que pueden existir emergencias y que por lo mismo no es posible cumplir con lo dispuesto en el párrafo anterior, bastará que se compruebe tal emergencia para autorizar el permiso solicitado, el cual deberá ser tramitado por medio de **El Sindicato**.

**Décima Primera.** La Oficialía Mayor de **El Concejo** contestará mediante oficio, si se aprueba o no el permiso y lo hará dentro de los diez días señalados en el artículo anterior, pero mientras esto suceda, el trabajador no podrá abandonar el trabajo, pues si así lo hiciere, se expone a la aplicación de una sanción o incluso a la rescisión laboral.

**Décima Segunda.** Un permiso solo podrá ser revocado si no se contrató a una persona para hacer la suplencia del trabajador, pues si ya se hizo, este deberá esperar a que termine la relación laboral con el suplente.

**Décima Tercera.** El tiempo que el trabajador dure con permiso sin goce de sueldo no será computado para efectos de aguinaldo, vacaciones y prima de antigüedad u otras prestaciones que se generen, según sea el caso.

**Décima Cuarta.** El **Concejo** otorgará permiso a las madres trabajadoras para que puedan salir de manera anticipada a la terminación de la jornada laboral, esto será a las doce horas del día, en la fecha en que **El Sindicato** les festeje el día de las madres, este beneficio se otorgará previa solicitud que por escrito realice **El Sindicato**, debiendo ser con una anticipación de veinticuatro horas por lo menos.

**Décima Quinta.** El **Concejo** otorgará al trabajador, un permiso con goce de sueldo íntegro por el término de hasta por tres días hábiles, cuando ocurra el fallecimiento de alguno de sus hijos, cónyuge, padres o hermanos, por lo que éste o, en su caso, **El Sindicato**, deberá dar aviso a la Oficialía Mayor de **El Concejo**, a fin de otorgar la licencia con goce de sueldo correspondiente.

Se otorgarán dos días hábiles adicionales, cuando el fallecimiento ocurra fuera de la ciudad, específicamente a una distancia de 100 kilómetros o más del lugar de adscripción del trabajador.

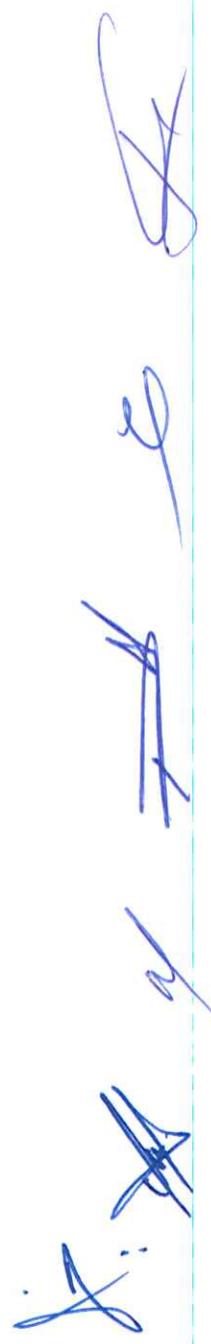
**Décima Sexta.** Tratándose de accidentes sufridos en cumplimiento a las funciones o actividades sindicales encomendadas y estas se encuentren establecidas en los estatutos de **El Sindicato**, el trabajador lo hará de conocimiento del ISSSTECALI y sólo en los casos de imposibilidad física del trabajador, el accidente se hará del conocimiento a la Oficialía Mayor de **El Concejo** por parte de **El Sindicato**, para que esta notifique del accidente a ISSSTECALI, para efecto de que esta institución determine de acuerdo a sus procedimientos y legislación aplicable, la calificación del accidente notificado.

**Décima Séptima.** El **Concejo** otorgará a los trabajadores de sexo masculino, una licencia con goce de sueldo por un término de hasta treinta y cinco días hábiles, por el nacimiento de algún descendiente.



En caso de adopción de un infante, a ambos padres trabajadores se les otorgará una licencia de hasta treinta y cinco días hábiles con goce de sueldo. Para tales efectos, los trabajadores deberán acreditar el hecho mediante documento público de Autoridad competente, y el descanso se otorgará a partir del día en que se acredite fehacientemente el nacimiento, o a partir de aquel en el que reciban al infante adoptado.

En caso de que la esposa o concubina del trabajador falleciere a consecuencia del parto o puerperio, se le concederá al trabajador una licencia con goce de sueldo íntegro por un término de cuarenta y cinco días hábiles.



## ANEXO TRES

### DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2022.

#### DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y SU FORMA DE APLICACIÓN.

**Primera.** Las presentes medidas disciplinarias serán de observancia general para todos los trabajadores y funcionarios de la administración pública municipal, y tienen por objeto establecer las normas que regirán la relación laboral entre **El Concejo** y sus trabajadores.

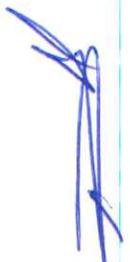
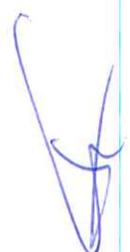
**Segunda.** El trabajador registrará sus datos generales en la unidad administrativa correspondiente y dará aviso de cualquier cambio en un término de diez días hábiles posteriores al mismo.

**Tercera.** Cuando el trabajador labore tiempo extraordinario, este deberá ser previamente autorizado por el servidor público facultado para ello, conforme a lo establecido en el párrafo segundo de la Cláusula Sexta de las Condiciones Generales de Trabajo.

**Cuarta.** Avisar oportunamente a la Oficialía Mayor Municipal de **El Concejo**, por conducto de la dependencia correspondiente, sobre casos de enfermedades, sin perjuicio de solicitar al ISSSTECALI la atención médica necesaria. El trabajador deberá acreditar la ausencia a sus labores por enfermedad con certificado médico de incapacidad expedido por el ISSSTECALI, haciéndolo en un término que no exceda de setenta y dos horas, contadas a partir de la expedición de la misma, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

**Quinta.** Presentarse el trabajador al lugar de nueva adscripción que le señale la Oficialía Mayor Municipal de **El Concejo**, en un plazo no mayor del que la distancia y los medios de transporte les permitan, adicionado con un periodo no mayor de dos días. Este plazo se contará a partir de la fecha en que sea notificado.

**Sexta.** Utilizar el trabajador durante el desempeño de sus labores, la ropa de trabajo que les proporcione la dependencia y sea necesario en el desarrollo de sus actividades, así como portar el gafete-credencial de identificación expedida por



la Oficialía Mayor Municipal de **El Concejo** desde que inician sus labores hasta la terminación de estas.

**Séptima.** Los trabajadores firmarán en los medios de control de asistencia, tratándose de tarjetas o listas al momento de recibirlas. En el caso de medios magnéticos o electrónicos, estos firmaran al momento de recibir la copia del reporte de incidencia.

Queda prohibido que uno o varios trabajadores registre la tarjeta de control de asistencia o lista respectiva de asistencia de otro trabajador.

La omisión del registro de asistencia a la entrada o a la salida, se considerará como falta de asistencia, independientemente que el omiso pueda ser acreedor a las sanciones señaladas en las presentes medidas disciplinarias.

**Octava.** Se establece un límite de tolerancia de quince minutos como máximo después de la hora de entrada del trabajador. Los trabajadores podrán registrar su entrada al servicio dentro de los quince minutos siguientes a la hora señalada como inicio de la jornada sin hacerse acreedores a sanción alguna.

Se considerará retardo el registro de asistencia posterior a los quince minutos siguientes a la hora de inicio de la jornada;

**Novena.** Los retardos pueden ser simples o graves, los cuales se definen de la siguiente manera:

1. Se considera retardo simple, cuando el trabajador se presente al centro de trabajo posterior a los quince minutos siguientes a la hora de entrada y hasta los treinta minutos siguientes después de la misma: y,
2. Se considera retardo grave, cuando el trabajador se presente al centro de trabajo después de los treinta minutos siguientes a la hora de entrada.

**Décima.** Cuando el trabajador incurra en tres retardos simples, podrá ser sancionado con suspensión de un día hábil sin goce de salario.

Si el trabajador acumula más de seis retardos simples en un periodo de catorce días, será sancionado con una suspensión de dos días hábiles sin goce de sueldo. Lo anterior, sin detrimento de las amonestaciones a las que podría ser sujeto.

**Décima Primera.** El trabajador que incurra en retardo grave, será suspendido y no se le permitirá desarrollar sus labores durante ese día, debiendo abandonar el centro de trabajo en el momento en que así se le indique por el titular o por el servidor público de la dependencia que este designe, sin tener derecho al pago de ese día. Sólo en casos plenamente justificados y a criterio del titular o del servidor público facultado, se le podrá autorizar al trabajador que se quede a laborar, en cuyo caso, se computará como retardo simple para los efectos señalados en este reglamento, adicionándose el tiempo no laborado para el cómputo de su salida.

**Décima Segunda.** Si el trabajador incurre en tres o más retardos graves en un período de sesenta días, el último retardo de esta naturaleza será motivo para sancionar al trabajador con suspensión de tres a cinco días hábiles sin goce de sueldo.

**Décima Tercera.** Al trabajador que justifique una o varias inasistencias para asuntos particulares y que previamente fueron solicitadas a su jefe inmediato, y autorizadas por este, le serán descontadas de su salario el día o días de ausencia, sin que éstos se computen para efectos de suspensión o en su caso, rescisión de contrato.

**Décima Cuarta.** El trabajador podrá solicitar autorización para salir de su trabajo con anterioridad al tiempo estipulado, y para ello, requerirá de autorización verbal o escrita del servidor público de la dependencia facultado por el titular para concederla. La salida sin autorización será considerada como abandono de labores.

**Décima Quinta.** El trabajador que faltare a sus labores, deberá justificar plenamente su falta ante la Oficialía Mayor Municipal de **El Concejo** o el titular que corresponda, en un término que en ningún caso podrá exceder de veinticuatro horas.

**Décima Sexta.** El incumplimiento de los trabajadores de las obligaciones o la comisión de alguna de las prohibiciones señaladas en las presentes medidas

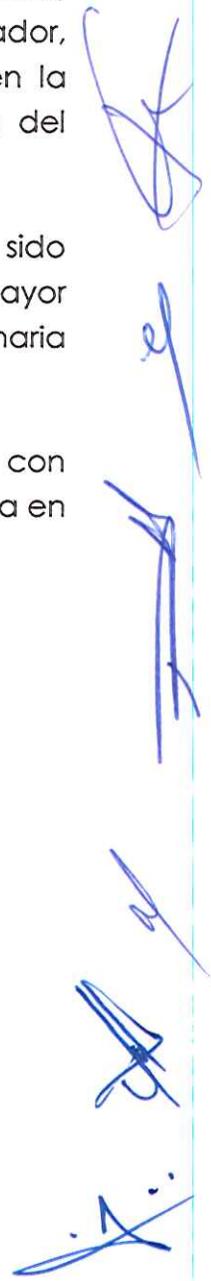
disciplinarias o en la ley, motivará por parte de **El Concejo**, a través de la Oficialía Mayor, la aplicación de sanciones, que podrán consistir en:

1. Amonestación verbal;
2. Amonestación escrita, con apercibimiento de mayor sanción; y,
3. Suspensión temporal en sus funciones sin goce de sueldo hasta por ocho días laborables.

**Décima Séptima.** Atendiendo la gravedad de la falta o infracción de que se trate, la Oficialía Mayor Municipal de **El Concejo** una vez que haya oído al trabajador, podrá aplicar indistintamente, cualquiera de las sanciones establecidas en la disposición disciplinaria anteriores, tomando en cuenta los antecedentes del trabajador y las consecuencias de su falta.

**Décima Octava.** A toda reincidencia de un trabajador, cualquiera que haya sido su falta, recaerá una sanción mayor, que al efecto determinará la Oficialía Mayor Municipal de **El Concejo**, en los términos de lo previsto en la disposición disciplinaria Décima Sexta de estas medidas disciplinarias.

**Décima Novena.** Las sanciones previstas en estas disposiciones, serán con independencia de la responsabilidad penal, civil o administrativa que proceda en cada caso, de conformidad con las leyes correspondientes.



**ANEXO CUATRO**

**DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2022.**

**POLÍTICAS SOBRE NIVELES SALARIALES PARA EMPLEADOS SINDICALIZADOS CON NOMBRAMIENTO DE JEFE DE SECCIÓN.**

**Primera.** Se establecen siete Jefaturas de Sección con diferente nivel de salario, como sigue:

Número	Jefatura de Sección	Nivel Salarial
1	Jefe de sección	Nivel 11
2	Jefe de sección "A"	Nivel 12
3	Jefe de sección "B"	Nivel 13
4	Jefe de sección "C"	Nivel 14
5	Jefe de sección "D"	Nivel 15
6	Jefe de sección "E"	Nivel 16

**Segunda.** Las Jefaturas de Sección serán otorgadas por **El Sindicato** y podrán provenir por algún movimiento escalafonario o por recategorizaciones pactadas por convenio con **El Concejo**.

**Tercera.** **El Concejo** otorgará a los Jefes de Sección, un nivel 18 con la letra "F", el cual tendrá un costo del 20 % (veinte por ciento) sobre el nivel 16 letra "E", este nivel únicamente se otorgará al personal que estando en el nivel 18 letra "F", ISSSTECALI le autorice su jubilación o pensión por retiro, ya sea por años de servicio o pensión por invalidez, la cual será otorgada una catorcena antes de dicho movimiento, lo anterior, con la finalidad de dar cumplimiento a la Cláusula CUADRAGÉSIMA OCTAVA de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes.

**Cuarta.** Para promover los ascensos de los Jefes de Sección, se tomará en cuenta la antigüedad que como trabajador tengan en el servicio o por convenios con **El Concejo**;

**Quinta.** Para ubicar a los jefes de sección dentro del nivel de salario correspondiente, se observará lo siguiente:

CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD DE AÑOS DE SERVICIO	NIVEL SUELDO
Jefe de sección	5 - 9	11
Jefe de sección "A"	10 - 14	12
Jefe de sección "B"	15 - 19	13
Jefe de sección "C"	20 - 24	14
Jefe de sección "D"	25 - 29	15
Jefe de sección "E"	30 - terminación de la relación laboral	16

**Sexta.** Las promociones de los jefes de sección se darán de forma automática, es decir, por el sólo hecho de cumplir los años de servicio establecidos en la regla que antecede, les dará el derecho de ser promovidos al nivel correspondiente.

Estas Políticas continuarán vigentes y son de aplicación obligatoria para **El Concejo** durante la vigencia de las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

*[Handwritten signatures and marks in blue ink along the right margin]*