

ZONA COSTA

## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2021

QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO Y MUNICIPIOS DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA (I.S.S.T.E.C.A.L.I.), REPRESENTADO EN ESTE ACTO POR EL **DR. DAGOBERTO VALDÉS JUÁREZ**, EN SU CARÁCTER DE DIRECTOR GENERAL, A QUIEN EN LO SUCESIVO Y PARA LOS EFECTOS DEL PRESENTE CONTRATO SE DENOMINARÁ COMO EL "INSTITUTO" Y POR LA OTRA PARTE EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA, REPRESENTADO POR LOS C.C. LIC. **MANUEL GUERRERO LUNA**, SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ EJECUTIVO ESTATAL Y SECRETARIO GENERAL SECCIÓN MEXICALI, **C. JOSÉ CARMEN GALLEGOS DE ANDA**, SECRETARIO GENERAL SECCION ENSENADA, **JOSÉ AGUSTÍN CALDERÓN**, SECRETARIO GENERAL SECCION TIJUANA, **C. ROSA ISELA MERCADO GARCÍA**, SECRETARIA GENERAL SECCION TECATE, **C. HILDA VERONICA JIMENEZ SERRANO**, SECRETARIA GENERAL SECCION PLAYAS DE ROSARITO, A QUIEN EN LO SUCESIVO Y PARA LOS EFECTOS DEL PRESENTE CONTRATO SE DENOMINARÁ COMO EL "SINDICATO", Y A QUIENES EN FORMA CONJUNTA SE LE DENOMINARÁ COMO LAS **PARTES**, CONTRATO COLECTIVO QUE SE CELEBRA CON FUNDAMENTO EN LOS ARTICULOS 386, 387, 390, 391 Y DEMÁS RELATIVOS Y APLICABLES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL TENOR DE LAS SIGUEINTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:

### DECLARACIONES:

I.- Declara el "INSTITUTO" que es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Baja California, con personalidad jurídica y patrimonio propio con domicilio ubicado en calle Calafía número 1115 1G, C.P. 21000 Centro Cívico y Comercial de la Ciudad C.P. 21000 Mexicali, Baja California.

II: - Declara el "**SINDICATO**" que se encuentra constituido y debidamente registrado conforme a lo establecido en los artículos 356, 359, 360, 364, 365 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, con patrimonio y personalidad jurídica propios, con domicilio ubicado en Pasaje Tlaquepaque número 1110 del Centro Cívico y Comercial de la Ciudad de Mexicali, Baja California.

III.- Declaran las "**PARTES**" que tienen celebrado y debidamente registrado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Tijuana, Baja California, el Contrato Colectivo de Trabajo número 233/2001, a fojas 71 del libro respectivo, cuya revisión celebran al tenor de las siguientes:

#### CLÁUSULAS:

**PRIMERA.** - El presente contrato tendrá efectos a partir del primero de enero de 2021, y es aplicable para los trabajadores que laboran en los centros de trabajo del "**INSTITUTO**" ubicados en los Municipios de Tijuana, Playas de Rosarito, Tecate y Ensenada, Baja California cuyos lugares y domicilios se especifican en el Anexo Uno de este instrumento legal.

#### GENERALIDADES:

**SEGUNDA.-** Las "**PARTES**" se reconocen mutuamente la personalidad con que se ostentan, reconociendo el "**INSTITUTO**" que el "**SINDICATO**" representa el interés profesional de los diversos trabajadores que le prestan sus servicios, para tal efecto el "**SINDICATO**" nombrará un Delegado Sindical en cada uno de los centros de trabajo. Reconociendo a su vez el "**SINDICATO**", que el "**INSTITUTO**" tiene la Dirección y Administración de los Centros de Trabajo, correspondiéndole en forma exclusiva dicha Dirección y Administración.

El presente Contrato se celebra por tiempo indeterminado: siendo aplicable para todos y cada uno de los centros de trabajo del "**INSTITUTO**" ubicado en los Municipios de Tijuana, Playas de Rosarito, Tecate y Ensenada, Baja California, de acuerdo a lo establecido en el artículo 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo; siendo revisable cada año independientemente de lo establecido por el artículo 399 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo y cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, según lo dispuesto por el artículo 399 Bis de la misma Ley en cita y surtirá sus efectos a partir del primero de enero del año 2021.

#### JORNADA DE TRABAJO

**TERCERA.-** La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, fijándose de mutuo acuerdo entre las "**PARTES**" contratantes, que por la naturaleza de los servicios que presta el "**INSTITUTO**" referentes a la atención de la salud de sus derechohabientes, se hace necesario establecer diversos tipos de jornada para poder cumplir con la prestación del servicio que corresponda, durante las 24 horas del día, por lo que en atención a ello se establecen las siguientes jornadas de trabajo:

**1.- JORNADA ORDINARIA.** - De lunes a viernes con una duración máxima de siete horas para la diurna, seis horas para la nocturna y seis horas y media

para la mixta. Las horas de entrada y salida serán fijadas por el "INSTITUTO" de acuerdo a las necesidades del servicio.

2.- **JORNADA ACUMULADA.** - De las cuales se desprenden las siguientes jornadas:

- a) **JORNADA ESPECIAL DE FIN DE SEMANA, DÍAS FESTIVOS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO**, cuya duración máxima es de doce horas continuas de trabajo por doce horas de descanso, iniciándose en el caso de la jornada de fin de semana el sábado a las 8:00 horas y concluyendo el lunes a las 8:00 horas en el caso de días festivos y de descanso obligatorio, inicia el día festivo o de descanso obligatorio a las 8:00 horas y termina al día siguiente hábil a las 8:00 horas.
- b) **JORNADA ESPECIAL NOCTURNA ALTERNA**, cuya duración máxima es de doce horas alternadas de lunes a viernes de la siguiente forma: una semana los días lunes, miércoles y viernes y la siguiente semana martes y jueves, por lo que la primera semana abarca un total de 36 horas y la segunda 24 horas por cada trabajador, iniciándose el lunes a las 20:00 horas y terminando el sábado a las 8:00 horas.
- c) **JORNADA ESPECIAL ROTATIVA**, cuya duración máxima es de doce horas alternadas de lunes a domingo durante todos los días del año, hasta completar sesenta horas laboradas dentro de la catorcena, las cuales serán distribuidas dentro de 5 días, es decir en 5 de guardias: siendo indistinto el día de la semana que corresponda, ya que su finalidad es cubrir las necesidades del personal que se presenten en la jornada especial de fin de semana, días festivos y de descanso obligatorio y la jornada especial nocturna alterna, abarcando un total de 60 horas laboradas por catorcena por cada trabajador, iniciando y finalizando la jornada conforme a la necesidad del servicio del "INSTITUTO". Esta jornada especial será aplicable únicamente para el personal de nuevo ingreso sujeto a contratos de apoyo fijo.

Respecto de los trabajadores que laboren en alguna de las jornadas acumuladas señaladas con anterioridad, el disfrute de las prestaciones contenidas en este contrato y el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo (Reglamento Interior de Trabajo) del "INSTITUTO", deberá otorgarse en proporción al equivalente de días que abarque la jornada en que labore, de manera análoga al pago de su salario.

El Trabajador tendrá derecho a que se le conceda durante la jornada de trabajo, un descanso de treinta minutos para tomar alimentos.

Cuando por causas imputables al "INSTITUTO", el trabajador no pueda salir del lugar, donde presta sus servicios durante el tiempo de reposo o de comida, este será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

La Autoridad Pública instalará en sus áreas de trabajo espacios dignos y suficientes para que los trabajadores a sus servicios, puedan tomar sus alimentos, acondicionándoles lo necesario.



**CUARTA.-** Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al establecido en este Contrato Colectivo de Trabajo, salvo en los casos de las jornadas especiales señaladas en la cláusula que antecede.

**QUINTA.-** Cuando por circunstancias especiales o necesidades del servicio, deban aumentarse las horas de las jornadas de trabajo estipuladas en este Contrato Colectivo de Trabajo serán consideradas como extraordinarias y se pagarán con un 100% (cien por ciento) más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal de trabajo, para lo cual será necesaria la autorización expresa del "INSTITUTO".



**SEXTA.-** La prolongación del tiempo extraordinario dentro de la jornada ordinaria de trabajo que exceda de nueve horas a la semana, serán cubiertas con un 200% (doscientos por ciento) más del salario que corresponda a las horas de la jornada de trabajo.

**SÉPTIMA.-** Cuando por necesidades del servicio que se esté prestando, se requiera que el trabajador sujeto a una jornada ordinaria de trabajo labore sábado o domingo o en ambos, éste tendrá derecho al pago de una prima adicional de 35% (treinta y cinco por ciento) sobre el salario de los demás días, con excepción de los trabajadores de las jornadas acumuladas contratados previa y exclusivamente para tal efecto.

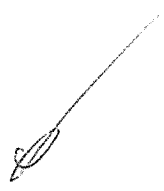
#### **DÍAS DE DESCANSO:**

**OCTAVA.-** Por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso con goce íntegro de salario. Las necesidades del servicio determinarán que días se deberá de descansar, pero preferentemente serán el sábado y el domingo.



**NOVENA.-** Se consideran días festivos y de descanso obligatorio y se otorgarán con goce de salario íntegro al trabajador sujeto a una jornada ordinaria, los siguientes:

El 1ro. de Enero  
El primer lunes de febrero  
El tercer lunes de Marzo;  
Los días conocidos como jueves y viernes santos, independientemente del mes que corresponda.  
El martes de carnaval, únicamente para el personal adscrito en las Dependencias de la Ciudad de Ensenada, Baja California;  
El 1ro., 5 y 10 de Mayo  
El 16 y 22 de Septiembre  
El 12 y 27 de Octubre  
El 02 y el tercer lunes de noviembre  
El 1 de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.



El 5, 24, 25 y 31 de Diciembre  
Los demás que señala el calendario oficial

El "INSTITUTO" y el "SINDICATO", acuerdan y ratifican los cambios de los siguientes días obligatorios:

el primero de octubre, por el veinticuatro de diciembre; el cinco de febrero por el primero de febrero; el veintiuno de marzo, por el tercer lunes de marzo, y el veinte de noviembre por el tercer lunes de noviembre.

Atendiendo a la naturaleza misma de la contratación de los trabajadores comprendidos dentro de la JORNADA ESPECIAL DE FIN DE SEMANA, DÍAS FESTIVOS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO, se exceptúa la aplicación de este beneficio cuando dichos días coincidan con la JORNADA ESPECIAL DE FIN DE SEMANA, DÍAS FESTIVOS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO, de las 08:00 horas del día sábado hasta el lunes a las 08:00 horas y los días martes a partir de las 08:00 horas hasta el día viernes a las 08:00 horas, es decir, veinticuatro horas antes y después de que concluya la JORNADA ESPECIAL DE FIN DE SEMANA, debiéndose desarrollar el desempeño del trabajo, conforme a las reglas establecidas para la jornada señalada en la Cláusula Tercera que antecede, precisamente atendiendo a la naturaleza propia de los servicios para los que fueron contratados. De igual manera para los trabajadores comprendidos dentro de la JORNADA ESPECIAL ROTATIVA, se exceptúa la aplicación de este beneficio cuando dichos días coincidan con su jornada asignada, atendiendo a la naturaleza propia de los servicios para los que fueron contratados.

Por lo que al personal comprendido de la JORNADA ESPECIAL NOCTURNA ALTERNA Y LA JORNADA ESPECIAL ROTATIVA, no se le computará como tiempo extraordinario para efectos del pago nominal, en aquellas ocasiones en las que el inicio de un día de descanso obligatorio señalados en la presente cláusula, coincida con el horario de labores del personal que trabaje en dicha jornada.

**DÉCIMA.-** Las "PARTES" acuerdan que el día 06 (seis) de enero será de descanso obligatorio exclusivamente para el personal con categoría de enfermera, así mismo convienen que el 23 (veintitrés) de octubre será de descanso obligatorio exclusivamente para el personal con categoría de médico, ambos adscritos a hospitales, clínicas y consultorios del "INSTITUTO", en el entendido que será éste quien de acuerdo a las necesidades del servicio determine que personal disfrutará de dicha prerrogativa el día señalado, siendo permutado por otro día para el personal que haya laborado dichos días, según sea el caso del día aplicable, lo anterior para evitar problemas administrativos que obstruyan o suspendan el servicio médico que brinda, situación que repercutiría en forma directa en beneficio de los asegurados y derechohabientes del "INSTITUTO".

Por tal motivo, el personal comprendido dentro de la JORNADA ESPECIAL DE FIN DE SEMANA, DÍA FESTIVOS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO, estarán obligados a laborar esos días cuando coincidan con la JORNADA ESPECIAL

DE FIN DE SEMANA, DÍAS FESTIVOS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO, de las 08:00 horas del día sábado hasta el lunes a las 08:00 horas y los días martes a partir de las 08:00 horas hasta el día viernes a las 08:00 horas, es decir veinticuatro horas antes y después de que concluya la JORNADA ESPECIAL DE FIN DE SEMANA, de igual manera para los trabajadores comprendidos dentro de la JORNADA ESPECIAL ROTATIVA estarán obligados a laborar esos días cuando coincidan con su guardia asignada; gozando el personal de ambas jornadas del beneficio de la permuta cuando laboren en esas fechas.

Por lo que, se refiere a los días 24 y 31 de diciembre, considerados como de descanso obligatorio en este Contrato Colectivo de Trabajo, corresponderá laborarlos al personal comprendido dentro de la JORNADA ESPECIAL DE FIN DE SEMANA, DÍAS FESTIVOS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO. Cuando coincidan con la JORNADA ESPECIAL DE FIN DE SEMANA, DÍAS FESTIVOS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO, de las 08:00 horas del día sábado hasta el lunes a las 08:00 horas y los días martes a partir de las 08:00 horas hasta el viernes a las 08:00 horas, es decir; veinticuatro horas antes y después de que concluya la JORNADA ESPECIAL DE FIN DE SEMANA; de igual manera para los trabajadores comprendidos dentro de la JORNADA ESPECIAL ROTATIVA, estarán obligados a laborar esos días cuando coincidan con su guardia asignada.

Por lo que, el personal comprendido dentro de la JORNADA ESPECIAL NOCTURNA ALTERNA Y LA JORNADA ESPECIAL ROTATIVA no se les computará como tiempo extraordinario para efectos de pago nominal, en aquellas ocasiones en las que el inicio de un día de descanso obligatorio señalados en la presente cláusula, coincida con el horario de labores del personal que trabaje en dicha jornada.

**DÉCIMA  
PRIMERA.-**

En lo referente al personal sujeto a la JORNADA ORDINARIA Y JORNADA ESPECIAL NOCTURNA ALTERNA, en relación a los días Jueves y Viernes Santo, 10 de Mayo y 02 de noviembre, el "INSTITUTO" podrá permutar dichos días por otros para el personal de estas jornadas que labore estos días cuando coincidan con los días Lunes de las 08:00 horas al martes a las 08:00 horas y del Viernes a las 08:00 horas al sábado a las 08:00 horas, lo anterior para evitar problemas administrativos que obstruyan o suspendan el servicio médico que brinda el "INSTITUTO", situación que repercutiría en forma directa en beneficio de los asegurados y derechohabientes.

Por tal motivo, el personal comprendido dentro de la JORNADA ESPECIAL DE FIN DE SEMANA, DÍAS FESTIVOS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO, estarán obligados a laborar esos días cuando coincidan con la JORNADA ESPECIAL DE FIN DE SEMANA, DÍAS FESTIVOS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO, de las 08:00 horas del día sábado hasta el lunes a las 08:00 horas y los días martes a partir de las 08:00 horas hasta el día viernes a las 08:00 horas, es decir veinticuatro horas antes y después de que concluya la JORNADA ESPECIAL DE FIN DE SEMANA, de igual manera para los trabajadores comprendidos

dentro de la JORNADA ESPECIAL ROTATIVA estarán obligados a laborar esos días cuando coincidan con su guardia asignada.

Por lo que, el personal comprendido dentro de la JORNADA ESPECIAL DE FIN DE SEMANA, DÍAS FESTIVOS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO, LA JORNADA ESPECIAL NOCTURNA ALTERNA y la JORNADA ESPECIAL ROTATIVA, no se les computará como tiempo extraordinario para efecto de pago nominal, en aquellas ocasiones en las que el inicio de un día de descanso obligatorio señalado en la presente cláusula, coincidan con el horario de labores del personal que trabaja en dicha Jornada.

#### VACACIONES:

##### DÉCIMA

**SEGUNDA.** - Los trabajadores que tengan uno o más años de servicios satisfactorios al "INSTITUTO" tendrán derecho a disfrutar de dos períodos de vacaciones en el año de acuerdo con la tabla siguiente:

AÑOS DE SERVICIOS PRESTADOS:	PERIODOS A DISFRUTAR POR SEMESTRE
1	Diez
2	Once
3	Doce
4	Trece
5	Catorce
6-10	Quince
11-15	Diecisiete
16-20	Diecinueve
21-25	Veintiuno
26-30	Veintitrés
31-35	Veinticinco
36-40	Veintisiete

##### DÉCIMA

**TERCERA.**- Los trabajadores deberán de disfrutar su período de vacaciones, por lo que, en ningún caso serán compensados mediante una remuneración. Y sin restricción alguna del INSTITUTO.

##### DÉCIMA

**CUARTA.**- El "INSTITUTO" de acuerdo a las necesidades del servicio, determinará las fechas en que el trabajador tomará su periodo de vacaciones y para el efecto, publicará el calendario departamental correspondiente, en el mes de enero a fin de que los trabajadores lo conozcan.

En los casos en que, publicado el calendario respectivo, se requiera modificarlo, se tomará en cuenta la opinión previa del trabajador o trabajadores afectados y en caso necesario la del "SINDICATO".

## PRIMA VACACIONAL

### DÉCIMA

QUINTA.- El "INSTITUTO" concederá a sus trabajadores, una prima vacacional equivalente al sesenta por ciento sobre el salario que le corresponde por el periodo de vacaciones, al cual se le anexaran las prestaciones de PREVISIÓN SOCIAL MÚLTIPLE, QUINQUENIO, CANASTA BÁSICA, BONO DE FOMENTO EDUCATIVO y BONO DE TRANSPORTE, misma que se pagará en dos exhibiciones, la primera en la segunda catorcena de junio y la segunda exhibición en la segunda catorcena de octubre.

## DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

### DÉCIMA

SEXTA.- El "INSTITUTO" concederá permisos o licencias a sus trabajadores, mismos que serán de observancia para tanto para funcionarios como para los trabajadores del "INSTITUTO" los cuales se sujetarán de acuerdo a los tipos y las reglas que se mencionan a continuación:


#### I.- Existirán cuatro tipos de licencias:

- A. Licencia por sufrir el trabajador una enfermedad no profesional;  
El "INSTITUTO" entregará a la trabajadora incapacitada por maternidad su salario íntegro así como las demás prestaciones que venía percibiendo al momento de la licencia de igual manera deberán integrar las nuevas prestaciones.
- B. Licencia al trabajador para atender asuntos particulares;
- C. Las que se otorguen al trabajador para ocupar un cargo o desempeñar alguna actividad dentro del Comité Ejecutivo Seccional o Estatal del S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C.
- D. Las licencias por paternidad y adopción.

II. Las licencias por Enfermedad no Profesional, se concederán al trabajador cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo, por lo que tendrá derecho a licencia con goce de sueldo, o con medio sueldo, según lo siguiente:

- 1. A los trabajadores que tengan menos de un año de servicio, se les podrá conceder licencia hasta por quince días con goce de sueldo íntegro y hasta por 15 días más con medio sueldo.



- 
2. A los trabajadores que tengan de uno a cinco años de servicio, hasta por 30 días con goce de sueldo íntegro y hasta por 30 días más con medio sueldo.
  3. A los trabajadores que tengan de seis a diez años de servicio, hasta por 60 días con goce de sueldo íntegro y hasta por 60 días más con medio sueldo.
  4. A los trabajadores que tengan de once o más años de servicio, hasta 75 días con goce de sueldo íntegro y hasta 75 días más con medio sueldo.

III. Si al vencer la licencia con medio sueldo continúa la incapacidad el trabajador tendrá derecho a disfrutar licencias sin goce de sueldo mientras dure la incapacidad hasta completar las licencias anteriores y a partir de la fecha en que inició aquella el término de cincuenta y dos semanas.

Durante la licencia sin goce de sueldo a que acaba de aludirse, el "INSTITUTO" cubrirá al trabajador un subsidio en dinero equivalente al 50% de su salario que percibía.

IV.- Los trabajadores gozarán de la prerrogativa señalada el artículo anterior, de manera continua o discontinua, pero solo una vez por año.

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

VI. 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 una interrupción de más de seis meses o una terminación de la relación laboral, pues si así fuere, se computará a partir del siguiente ingreso; tomando en cuenta los años de servicio anterior a la licencia.

VII. Las licencias por enfermedad no profesional serán otorgadas cuantas veces se requiera, en término de lo establecido anteriormente en el punto IV bastando que el trabajador presente la incapacidad que para ello le extienda el servicio médico del "INSTITUTO".

VIII. El "INSTITUTO" excluye de la aplicación de la prerrogativa señalada en la fracción III que antecede a aquéllos trabajadores incorporados al régimen de seguridad social del "INSTITUTO" y este les expida certificado de incapacidad por enfermedad no profesional y constancia médica avalada por la Subdirección General Médica, cuando, el motivo de la incapacidad hubiese sido por enfermedad como: Cáncer, Sida, Insuficiencia Renal terminal, Enfermedad Vascular Cerebral, Embarazo de Alto Riesgo, Artritis Reumatoide deformante, siempre y cuando ésta sea necesaria para llevar a cabo el tratamiento correspondiente y en

realidad no esté en condiciones de desarrollar sus labores, 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, Arteriosclerosis (Angiopatía diabética de pie con daño severo), Esquizofrenia severa, Osteoporosis deformante, Alzheimer y aquellos casos en que el trabajador sufra un accidente que el servicio médico del "INSTITUTO" considere de tal gravedad, que le impida laborar y que pueda recuperarse en un período que no exceda de 52 semanas, cumplido este período será valorado en su capacidad residual para prestar el servicio.

El "INSTITUTO" otorgará licencia con goce de sueldo del 100% de su salario íntegro, mientras dure la incapacidad señalada anteriormente.

- a) **ENFERMEDADES DE CORTA EVOLUCIÓN:** En lo que respecta a las madres y padres que prestan sus servicios para el "INSTITUTO" estos gozarán del beneficio de recibir licencia con goce de sueldo para el cuidado de sus Hijos cuando las autoridades médicas de I.S.S.S.T.E.C.A.L.I. consideren que existe un padecimiento de corta evolución o que amerite hospitalización, este beneficio se disfrutará de manera indistinta, esto es, la madre o el padre y por el término que el "INSTITUTO" lo considere de conformidad al padecimiento establecido por este, bastando con la emisión de la constancia expedida por el servicio médico de I.S.S.S.T.E.C.A.L.I. y previa autorización de la Subdirección General Médica. El "INSTITUTO" emitirá licencia con goce de sueldo, cubriendo el 100% de su sueldo íntegro de conformidad al tiempo señalado en la constancia.
- b) **ENFERMEDADES EN FASE TERMINAL:** Así mismo en los casos que el padre, o la madre, esposa(o) o concubina(o), e hijos en 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 licencia con goce de sueldo al cien por ciento de conformidad al tiempo señalado en la constancia emitida por la Subdirección General Médica.

IX.- Los permisos que el trabajador solicite al "INSTITUTO" para atender asuntos personales serán sin goce de sueldo y se concederán de la siguiente manera:

1. A los trabajadores que tengan un año de servicio, hasta por un término de sesenta días
2. A los trabajadores que tengan de dos a cinco años de servicio hasta ciento veinte días
3. A los trabajadores que tengan de seis a diez años de servicio hasta ciento ochenta días

4. A los trabajadores que tengan más de once años de servicio, hasta por un término de un año.

5. Cuando la licencia sin goce de sueldo se solicite para ocupar un cargo de elección popular o puestos de confianza, el tiempo a conceder será mientras dure el cargo para el que fue electo o designado.

X.- Los permisos no serán renovables inmediatamente, pues para tener derecho a que se les conceda otro, deberán de estar en servicio activo cuando menos otro período igual al que duraron con licencia.

XI.- Para poder concederle permiso al trabajador, éste deberá solicitarlo cuando menos con diez días 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 la Dirección de Recursos Humanos del "INSTITUTO".

XII.- La Dirección de Recursos Humanos del "INSTITUTO", contestará mediante oficio, si se aprueba o no el permiso, debiendo dar respuesta dentro de los diez días señalados en la fracción anterior, pero mientras esto suceda, el trabajador no podrá abandonar el trabajo, pues si lo hiciere se hará acreedor a una sanción o incluso a la rescisión de la relación laboral.

XIII.- Un "permiso" sólo podrá ser revocado si no se contrató a una persona para hacer la suplencia del trabajador, pues si ya se hizo, éste deberá esperar a que termine la relación laboral con el suplente.

XIV.- Las solicitudes de permiso deberán de ser dirigidas al jefe de la Unidad Administrativa a la que pertenezca el trabajador y tramitadas por medio del "SINDICATO".

XV.- Conscientes de que pueden existir emergencias y que por lo mismo no es posible cumplir con lo dispuesto en la fracción XIII de la presente cláusula, bastará que se compruebe tal emergencia para autorizar el permiso solicitado.

XVI.- El "INSTITUTO", concederá licencia con goce de sueldo, por el término de hasta tres días (3) hábiles al trabajador, cuando ocurra el fallecimiento de alguno de sus hijos, padres, cónyuge o hermanos, por lo que este deberá dar aviso de manera inmediata a la unidad médica o administrativa para que esta solicite a la Dirección de Recursos Humanos, se otorgue la licencia con goce de sueldo correspondiente.

Se otorgarán dos (2) días hábiles adicionales cuando el fallecimiento ocurra fuera del Estado.

XVII.- Tratándose de las licencias que se otorguen al trabajador para ocupar un cargo o desempeñar alguna actividad dentro del comité ejecutivo seccional o estatal del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California (S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C.), los trabajadores tendrán derecho a sueldo y demás prestaciones económicas que le correspondan.

Para su otorgamiento, el trabajador deberá acreditar, la titularidad o integración en alguna de las carteras sindicales previstas en la norma estatutaria del sindicato, o bien el oficio de comisión por el que se instruye al trabajador a asistir a la actividad de que se trate, en el entendido de que la licencia será transitoria y por el tiempo estrictamente necesario de la actividad o del desempeño de su cargo.

XVIII.- Tratándose de accidentes sufridos en cumplimiento a las funciones o actividades sindicales encomendadas y éstas se encuentren establecidas en los estatutos de la organización sindical, el trabajador lo hará del conocimiento del I.S.S.S.T.E.C.A.L.I. y solo en los casos de imposibilidad física del trabajador, el accidente se hará del conocimiento del I.S.S.S.T.E.C.A.L.I. por parte del Secretario General de la Sección que corresponda o Secretario Estatal, y este determine de acuerdo a sus procedimientos y legislación aplicable, la calificación del accidente notificado.

XIX.- EL "INSTITUTO" otorgará permiso a las madres y padres trabajadores sindicalizados 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 y padres, este beneficio se otorgará solo una vez en el año previa solicitud que por escrito realice el Sindicato con una anticipación de 24 horas por lo menos.

XX.- El "INSTITUTO" otorgará a los trabajadores de sexo masculino, una licencia con goce de sueldo por un término de hasta cinco días hábiles, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en caso de adopción de un Infante.

A las trabajadoras de sexo femenino se les otorgará una licencia de hasta treinta y cinco días hábiles con goce de sueldo en caso de adopción de un infante

Para estos 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.

## EL SALARIO

### DÉCIMA

**SÉPTIMA.-** El "INSTITUTO" remunerará a sus trabajadores de base de acuerdo al nombramiento que estos tengan asignados de salario diario, donde se especifica qué se debe de pagar a cada trabajador, en atención al nivel, rango y jornada de trabajo, utilizando la fórmula de pago de acuerdo al salario tabular que se encuentra en el Anexo dos de este Contrato Colectivo de Trabajo.

### DÉCIMA

**OCTAVA.-** A trabajo igual desempeñado en el puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deberá corresponder salario igual.

### DÉCIMA

**NOVENA.-** El "INSTITUTO" cubrirá el salario de 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, en el entendido que el pago de salario percibido por los servicios prestados por el "INSTITUTO", serán por el sistema de tarjeta de débito, cuando así lo admita el trabajador o por cheque nominativo.

**VIGÉSIMA.-** Cualquier cesión de salario hecha a favor de terceras personas, es nula.

### VIGÉSIMA

**PRIMERA.-** Sólo podrán hacerse descuentos o deducciones a los salarios de los trabajadores; en los casos previstos por el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando se trate de descuentos por adeudos y créditos sindicales, éstos deberán ser aceptados por el "INSTITUTO" con la sola presentación del extracto de la Asamblea Sindical y/o por petición del sindicato.

## EL AGUINALDO

### VIGÉSIMA

**SEGUNDA.-** El "INSTITUTO" entregará a sus trabajadores un Aguinaldo anual por el importe de 60 días del salario que devengue al que se le incluirán las prestaciones de PREVISIÓN, SOCIAL MÚLTIPLE, CANASTA BÁSICA, QUINQUENIO, BONO DE TRANSPORTE Y BONO DE FOMENTO EDUCATIVO. Esta prestación se hará efectiva en dos exhibiciones: 40 días en el pago de la primera catorcena del mes de diciembre y 20 días en la primera catorcena del mes de enero.

## PRIMA DE ANTIGÜEDAD

### VIGÉSIMA

**TERCERA.-** Cuando el trabajador se separe de su empleo voluntariamente el "INSTITUTO" le otorgará una Prima de Antigüedad, consistente en el importe de quince días del salario que devengue, al que se le incluirá prestaciones de PREVISIÓN

SOCIAL MULTIPLE, CANASTA BASICA, QUINQUENIO, BONO DE TRASPORTE Y BONO DE FOMENTO EDUCATIVO, por cada año de servicio efectivo laborado para el "INSTITUTO". Para tener derecho a esta prestación, el trabajador deberá haber prestado sus servicios efectivos cuando menos por un término de tres años; de igual manera se pagará a los que sean separados de su empleo independiente de la justificación o injustificación del despido.

#### PRESTACIONES, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y SUBSIDIOS:

##### CANASTA BÁSICA

###### VIGÉSIMA

CUARTA.- El "INSTITUTO" concederá a sus trabajadores de planta sindicalizados un subsidio mensual para la adquisición de productos básicos, por la cantidad señalada a continuación:

###### Trabajadores con puesto:

01 AL 31 y 34	\$ 2,673.96 M.N.
36, 37 y 39	\$ 3,370.25 M.N.
32, 33, 35, 38, 40 AL 115	\$ 4,147.15 M.N.

Este subsidio se hará efectivo, precisamente el día de pago de nómina catorcenal, determinándose la cantidad a entregar, efectuando el siguiente cálculo: subsidio mensual entre 30 por 14.

##### QUINQUENIOS

###### VIGÉSIMA

QUINTA.- El "INSTITUTO" como reconocimiento a la antigüedad del trabajador de base en el servicio, le hará entrega de un estímulo económico, en los siguientes términos:

NUMERO DE QUINQUENIOS	IMPORTE MENSUAL
UNO	\$ 169.18 M.N.
DOS	\$ 280.48 M.N.
TRES	\$ 422.94 M.N.
CUATRO	\$ 560.95 M.N.
CINCO	\$ 703.42 M.N.
SEIS	\$ 841.43 M.N.

Esta prestación se hará efectiva cada catorce días, precisamente el día de pago de nómina, determinándose la cantidad a entregar mediante el siguiente cálculo: cantidad mensual entre 30 por 14.

## PREVISIÓN SOCIAL MÚLTIPLE

### VIGÉSIMA

**SEXTA.-** El "INSTITUTO" concederá a sus trabajadores de base por este concepto, la cantidad de **\$8,637.17 M.N. (OCHO MIL SEISCIENTOS TREINTA Y SIETE PESOS 17/100 M.N.)** mensuales.

Esta prestación se hará efectiva catorcenalmente en proporción a la cantidad que resulte del siguiente cálculo: Cantidad mensual entre 30 por 14.

## TRANSPORTE

### VIGÉSIMA

**SÉPTIMA.-** El "INSTITUTO" concederá a sus trabajadores de base, una ayuda económica para gastos de traslado a su trabajo, siendo ésta por el importe que represente el 11 % (once por ciento) del salario base que devengue. Esta ayuda se hará efectiva cada día de pago, es decir, catorcenalmente, determinándose la cantidad a entregar efectuando el siguiente cálculo: cantidad mensual entre 30 por 14.

## BONO DE FOMENTO EDUCATIVO

### VIGÉSIMA

**OCTAVA.-** Con el fin de apoyar la educación de los trabajadores y la de los hijos de estos, e independientemente de los programas de capacitación que desarrolla, el "INSTITUTO" otorgará el pago de un Bono de Fomento Educativo al personal antes mencionado, por el equivalente al 10.14% (diez punto catorce por ciento), del salario base tabular que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios. Con lo que esta prestación cubre la obligación del "INSTITUTO" en lo referente al otorgamiento de becas. Determinándose la cantidad a entregar mediante el siguiente cálculo: Cantidad Mensual entre 30 por 14.

## BUENA DISPOSICIÓN

### VIGÉSIMA

**NOVENA.-** El "INSTITUTO" en reciprocidad a la buena disposición de sus trabajadores para prestar sus servicios, les entregará un estímulo económico por la cantidad de **\$10,168.25 M.N. (DIEZ MIL CIENTO SESENTA Y OCHO PESOS 25/100 MONEDA NACIONAL)**, por una sola vez en el año, siendo este beneficio exclusivo del personal en servicio activo.

Esta prestación se entregará en tres exhibiciones, la primera a más tardar el día seis de marzo por la cantidad de **\$2,357.42 M.N. (DOS MIL TRECENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS 42/100 M.N.)** la segunda exhibición se entregará el día 8 de mayo por la cantidad de **\$6,277.83 M.N. (SEIS MIL DOSCIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS 83/100 MONEDA NACIONAL)** y la tercera exhibición se entregará

en la segunda catorcena de agosto por la cantidad de **\$1,533.00** M.N. (MIL QUINIENTOS TREINTA Y TRES PESOS 00/100 M.N.)

## EFICIENCIA

**TRIGÉSIMA.-** El "INSTITUTO" por considerar que la eficiencia con que sus trabajadores desempeñan su trabajo, la cual es vital para proporcionar a la ciudadanía servicios adecuados y a tiempo, les entregará como incentivo económico el importe de 23 días de salario base tabular que devenguen, Esta prestación se hará efectiva en dos exhibiciones, 11 días en la primera catorcena de septiembre y el resto en la primera catorcena de diciembre.

## AÑOS DE SERVICIOS

### TRIGÉSIMA

**PRIMERA.-** El "INSTITUTO", en reconocimiento a la prestación ininterrumpida de servicio de parte de sus trabajadores agremiados al "SINDICATO" S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C. Les otorgará un estímulo económico, diploma, placa y anillo de oro, bajo las siguientes bases:

Por años cumplidos de servicios:

AÑOS CUMPLIDOS DE SERVICIO	ESTÍMULO ECONÓMICO	RECONOCIMIENTO
15	\$ 1,329.00	PLACA
20	\$ 2,770.00	PLACA Y ANILLO DE ORO
25	\$ 4,431.00	PLACA Y ANILLO DE ORO
30	\$ 5,539.00	PLACA Y ANILLO DE ORO
35	\$ 6,647.00	PLACA Y ANILLO DE ORO
40	\$ 7,754.00	PLACA Y ANILLO DE ORO
45	\$ 10,524.00	PLACA Y ANILLO DE ORO

Este estímulo se hará efectivo una sola vez en el año, precisamente el día del Aniversario de la creación del "SINDICATO".

En relación al anillo de oro, el trabajador podrá solicitar que se sustituya el anillo por el pago en dinero del costo del mismo. Dicha solicitud deberá presentarse a más tardar en el mes de enero de cada ejercicio fiscal, a efecto de que el "INSTITUTO" se encuentre en posibilidad de identificar cuántos premios deberán licitarse y cuántos serán pagados en efectivo, tomando en cuenta que la



adquisición de dichos premios conllevan procesos de licitación en términos de la Ley de la materia.

## FONDO DE AHORRO

### TRIGÉSIMA

**SEGUNDA.-** El "INSTITUTO" entregará a cada sección del "SINDICATO", la cantidad de **445.16 M.N. (CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS 16/100 MONEDA NACIONAL)**, por cada miembro de su agrupación que esté registrado como trabajador del "INSTITUTO" con el fin de crear un fondo de ahorro que les ayude a solventar situaciones económicas imprevistas. Esta ayuda se entregará por una sola vez en el año el día último del mes de Julio.

## FESTEJOS

### TRIGÉSIMA

**TERCERA.-** El "INSTITUTO" se obliga a entregar a cada Sección del "SINDICATO" un subsidio para gastos de los festejos del Día del Niño, Día de las Madres y el Aniversario de su fundación. Este apoyo económico será por la cantidad de **\$183.74 M.N. (CIENTO OCHENTA Y TRES PESOS 74/100 MONEDA NACIONAL)** por cada miembro de su agrupación que esté registrado como trabajador del "INSTITUTO". Este pago se entregará dos veces por año, el primero de ellos será el 22 de abril y el segundo el 22 de agosto de cada año.

## FOMENTO DEPORTIVO

### TRIGÉSIMA

**CUARTA.-** El "INSTITUTO" se obliga a entregar a cada sección del "SINDICATO" un subsidio para que promueva y/o fomento competencias deportivas entre sus miembros. Este apoyo económico será de **\$183.74 M.N. (CIENTO OCHENTA Y TRES PESOS 74/100 MONEDA NACIONAL)** por cada miembro de su agrupación que esté registrado como trabajador del "INSTITUTO". Este pago se entregará dos veces por año, el primero de ellos será el 22 de abril y el segundo el 22 de agosto de cada año.

## LICENCIA DE CHOFER

### TRIGÉSIMA

**QUINTA.-** El "INSTITUTO" subsidiará el costo de la licencia de chofer que necesite el trabajador, por así requerirlo la función que desempeñe dentro del "INSTITUTO".

## PLAN DE BENEFICIOS.

### TRIGÉSIMA

**SEXTA.-** El "INSTITUTO" se compromete a adherirse al Plan de Beneficios de Supervivencia, fallecimiento y guardería, el cual se sustenta en las prerrogativas que concede la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y se cubrirá de

conformidad a lo establecido en el Texto del Plan de Beneficios instalado el día 7 de Junio de 1996. Este beneficio es extensivo para aquellos que fueron trabajadores del "INSTITUTO" y que se encuentren jubilados y pensionados por esta Institución.

#### TRIGÉSIMA

**SÉPTIMA.-** El "INSTITUTO" independientemente del Plan. de Beneficios establecido en la cláusula anterior, contratará a su costa una póliza de Seguro de Vida para los trabajadores en mención, con cobertura de:

POR MUERTE NATURAL	\$ 75.432.50 M.N.
POR MUERTE ACCIDENTAL	\$150,865.00 M.N.
POR MUERTE COLECTIVA	\$226,297.50 M.N.
POR PÉRDIDAS ORGÁNICAS	\$ 75,432.50 M.N.

Este seguro se cubrirá a aquellos que fueron trabajadores del "INSTITUTO" y que se encuentren jubilados y pensionados por esta Institución.

#### AYUDA PARA GASTOS DE FUNERAL

#### TRIGÉSIMA

**OCTAVA.-** El "INSTITUTO" auxiliará a los trabajadores de planta sindicalizados en los "Gastos de Funeral" que éstos tengan que sufragar cuando fallezca un miembro directo de su familia, entendiéndose como tal al cónyuge, hijos o padres. La ayuda será de **\$5,773.50 M.N (CINCO MIL SETECIENTOS SETENTA Y TRES PESOS 50/100 MONEDA NACIONAL.)** por deceso. Este beneficio se hará extensivo cuando el producto de la concepción sea declarado no nato (no nacido vivo) por el Servicio Médico de I.S.S.S.T.E.C.A.L.I. para tal efecto será necesario que se presente ante el "INSTITUTO" la constancia correspondiente.

#### PENSIÓN O JUBILACIÓN

#### TRIGÉSIMA

**NOVENA.-** El "INSTITUTO" promoverá al nivel salarial inmediato superior a los trabajadores que acrediten haber solicitado a la Subdirección General de Prestaciones Económicas y Sociales, su pensión por jubilación o pensión de retiro por edad y años de servicio, pensión por invalidez y ésta confirme que tienen derecho a recibirla.

A los trabajadores que el "INSTITUTO" les autorice su jubilación o pensión por edad y años de servicio, y que se encuentren en el máximo nivel y rango de su respectiva categoría y clasificación siendo éstas las siguientes:

- a) Administrativos.
- b) Técnicos
- c) Paramédicos
- d) Médicos.

El "INSTITUTO" otorgará un rango superior, el cual tendrá un costo del 20% sobre salario integrado que devengue.

**CUADRAGÉSIMA.-** El "INSTITUTO" seguirá cubriendo el salario base tabular y prestaciones a los trabajadores de base que hayan acreditado por parte de la Dirección de Pensiones y Jubilaciones tener derecho a recibir pensión por jubilación o pensión de retiro por edad y años de servicio, y éste no pueda pagarlos en los términos previstos por la Ley de la materia, cesando esta obligación cuando el "INSTITUTO" ya pueda cubrírse las.

Sin embargo, los trabajadores que habiendo cumplido con los requisitos de jubilación y así lo deseen, podrán seguir laborando y recibirán del "INSTITUTO" un estímulo a la permanencia, consistente en un incremento porcentual a su salario base de cotización, de conformidad con lo establecido en los párrafos tercero, cuarto y quinto del artículo 67 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California.

#### **CUADRAGÉSIMA**

**PRIMERA.-** El "INSTITUTO" una vez que la Dirección de Pensiones y Jubilaciones haya confirmado el derecho del trabajador de planta sindicalizado a recibir su pensión o jubilación, procederá a liquidar la Prima de Antigüedad a que tiene derecho en los términos previstos en la Cláusula Vigésima Tercera del presente instrumento.

El que el trabajador haya recibido la liquidación de su Prima de Antigüedad, no libera al "INSTITUTO" de la obligación de cubrirle salario y prestaciones en tanto la Dirección de Pensiones y Jubilaciones no inicie el pago de la pensión correspondiente.

#### **AYUDA PARA LA ADQUISICIÓN DE LENTES**

#### **CUADRAGÉSIMA**

**SEGUNDA.-** El "INSTITUTO" subsidiará exclusivamente a sus trabajadores, por una sola vez en el año y hasta por la cantidad de **\$1,905.75 M.N. (MIL NOVECIENTOS CINCO PESOS 75/100 MONEDA NACIONAL)** para la adquisición de lentes, mismos que sean necesarios para la prestación del servicio encomendado, siempre y cuando haya sido previamente dictaminado por un médico del "INSTITUTO" bastando para ser efectivo este beneficio, la exhibición de la factura respectiva.

#### **DOTACIÓN DE UNIFORMES**

#### **CUADRAGÉSIMA**

**TERCERA.-** El "INSTITUTO" se obliga a entregar a sus trabajadores la dotación de dos uniformes por año y aquellos instrumentos de trabajo necesarios para la prestación de los servicios, entrega que se realizará en los meses de Junio y Octubre.

#### **AYUDA ESCOLAR**

**CUADRAGÉSIMA**

**CUARTA.-** El "INSTITUTO", se obliga a entregar a sus trabajadores un apoyo económico por la cantidad de **\$900.90 M.N. (NOVECIENTOS PESOS 90/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de ayuda escolar; esta ayuda se entregará por trabajador, siempre y cuando se acredite que tienen hijos inscritos en los centros educativos reconocidos por el Sistema Educativo Estatal, Municipal y Federal, y comprueben que están estudiando. En el caso de que ambos padres de una misma familia sean trabajadores del "INSTITUTO", solamente se hará efectivo el pago de la prestación a uno de estos, en virtud de que la ayuda económica constituye un apoyo económico para la familia, independientemente del número de hijos en edad escolar que reúnan los requisitos mencionados en el párrafo anterior. Esta entrega se hará efectiva una sola vez en el año, en el mes de agosto o septiembre.

**CUADRAGÉSIMA**

**QUINTA.-** El "INSTITUTO" hará las gestiones correspondientes para proporcionar al Sindicato terrenos suficientes para el servicio de panteones de uso exclusivo de sus agremiados y sus familiares directos, tanto ascendientes como descendientes.

**CUADRAGÉSIMA**

**SEXTA.-** El "INSTITUTO" gestionará ante las Instituciones de Gobierno que se permita el acceso a los trabajadores y sus familiares a los Centros Recreativos, Culturales y Deportivos, ya sea del Gobierno Estatal y/o Municipal, con un pase de cortesía, solicitando que el ingreso sea con la sola presentación de la credencial que lo acredita como trabajador del "INSTITUTO".

**CUADRAGÉSIMA**

**SÉPTIMA.-** El "INSTITUTO", hará las gestiones correspondientes ante el Gobierno del Estado para que INDIVI proporcione en venta terrenos en donde los trabajadores de base que no cuenten con casa propia para que puedan construir su hogar.

**CUADRAGÉSIMA**

**OCTAVA.-** Las "PARTES" conjuntamente con los Gobiernos del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas buscarán las alternativas para la formación de un Fideicomiso para la adquisición de prótesis en beneficio de los trabajadores que así lo requieran.

**DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

**CUADRAGÉSIMA**

**NOVENA.-** El "INSTITUTO" solo reconoce la personalidad jurídica al Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California "S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C.", por lo que para la contratación de todo aquel personal que requiera en los centros de trabajo que tutela este Contrato, se sujetará a los términos de la cláusula siguiente.

**QUINCUAGÉSIMA.-** Cuando el "INSTITUTO" requiera contratar personal para el desempeño de las labores que no sean consideradas de confianza, lo deberá hacer por conducto del "SINDICATO". Para el efecto, éste hará la solicitud correspondiente señalando los requisitos que deberá cubrir el aspirante, dependiendo del puesto que va a ocupar. El "SINDICATO" en un lapso que no exceda de quince días, contados a partir de la fecha de recepción de la solicitud deberá de proporcionarlo, en la inteligencia que, de no hacerlo en el término mencionado, el "INSTITUTO" quedará en libertad de hacer contratación con la salvedad de que el trabajador contratado posteriormente podrá sindicalizarse.

Tratándose de plazas presupuestadas con categoría de base en las que su titular se encuentre de licencia sin goce de sueldo y cuyas vacantes generadas son cubiertas de manera interina por personal propuesto por el sindicato cumpliendo los requerimientos del "INSTITUTO" se otorgará el sueldo y prestaciones asignadas a la plaza vacante con el valor que le corresponda, derivada del corrimiento escalafonario.

Las plazas de base disponibles por motivo de jubilación, renuncia o muerte del trabajador serán cubiertas libremente por los candidatos que proponga el sindicato y que cumplan con los requerimientos del "INSTITUTO".

#### **QUINCUAGÉSIMA**

**PRIMERA.-** En los casos que el "INSTITUTO" pretenda separar a un trabajador miembro del SINDICATO por alguna de las causales previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, antes de proceder a su separación deberá hacerle saber al trabajador la causa o causas que se le imputen, las pruebas que tenga en su contra, oyéndolo en su defensa y admitiéndole y desahogándole las pruebas que ofrezca para acreditar su defensa y quien deberá ser asistido en todo momento durante el procedimiento por un representante del "SINDICATO". En caso de que el "INSTITUTO" separe al trabajador sin seguirle el procedimiento que se anota, se considerará como injustificada la separación que efectúe.

La presente previsión no resulta aplicable a los trabajadores que realicen funciones de confianza, debiendo en consecuencia seguirse el procedimiento que marque la Ley aplicable.

#### **EXÁMENES MÉDICOS**

#### **QUINCUAGÉSIMA**

**SEGUNDA.-** Los trabajadores tendrán la obligación de someterse a los exámenes médicos que el "INSTITUTO" determine para bien de ellos mismos o de la institución. Los

exámenes no tendrán costo alguno para el empleado y serán practicados dentro de su jornada de Trabajo.

Tratándose de exámenes toxicológicos, estos deberán practicarse ante la presencia de la Autoridad Pública y la Representación Sindical, esta última con el carácter de observador y será notificado el mismo día en que se practiquen dichos exámenes.

En el caso de que se detecte a un trabajador como positivo en el examen toxicológico, este tendrá la obligación de someterse a un proceso de rehabilitación en los términos de la normatividad establecida por el I.S.S.T.E.C.A.L.I., para lo cual la autoridad previa valoración del caso, le otorgará una licencia con goce de sueldo hasta por tres meses, cumplido este término será sujeto a valoración pudiendo ampliarse hasta por tres meses más, previa valoración y siempre y cuando éste no sea reincidente. En caso de reincidencia se atenderá a lo establecido en la legislación laboral.

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 los términos acordados entre el sindicato y la autoridad mediante convenio para cada caso específico.

## CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

### QUINCUAGÉSIMA

**TERCERA.-** El "INSTITUTO" adiestrará y/o capacitará a sus trabajadores para que desempeñen con eficiencia sus labores y los preparará para obtener ascensos.

### QUINCUAGÉSIMA

**CUARTA.-** El adiestramiento y/o capacitación que el "INSTITUTO" proporcione a sus trabajadores será obligatorio, y será impartida dentro de la jornada de trabajo o fuera de ella, si el trabajador así lo acepta.

### QUINCUAGÉSIMA

**QUINTA.-** El "INSTITUTO" actualizará el catálogo general de puestos, haciendo un análisis y evaluación de todos los existentes.

### QUINCUAGÉSIMA

**SEXTA.-** El "INSTITUTO" se obliga con el SINDICATO a vigilar el estricto cumplimiento del programa de recategorizaciones emitido por la comisión mixta formada para tal efecto, en beneficio de la mejora salarial de los trabajadores de planta sindicalizados de la Institución.

## SEGURIDAD E HIGIENE:

#### QUINCUAGÉSIMA

**SÉPTIMA.-** Las "PARTES" acuerdan y se comprometen que a la brevedad posible integrarán una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, integrada por representantes de ambas partes, en los términos de los artículos 509 y 510 de la Ley Federal del Trabajo.

El "INSTITUTO" pagará un 20% de sobresueldo a todos aquellos trabajadores de planta sindicalizados que la Comisión Mixta de Seguridad e higiene, previo dictamen, determine que se encuentran laborando en áreas de alto riesgo.

#### ESCALAFÓN:

#### QUINCUAGÉSIMA

**OCTAVA.-** El "INSTITUTO", promoverá la formación de una Comisión Bipartita integrada por representantes de éste y del "SINDICATO", a efecto de que continúe aplicándose al sistema de Escalafón y el programa de incentivos. Además, el "INSTITUTO" conviene y se obliga a promover al nivel inmediato superior al trabajador que haya permanecido estático en su empleo por el término de 02 años; así mismo se harán los movimientos escalafonarios correspondientes, por motivo de jubilación, pensión por retiro por edad y tiempo de servicios; pensión por invalidez, renuncia y/o muerte del trabajador.

#### DE LA VIGENCIA

#### QUINCUAGÉSIMA

**NOVENA.-** Este Contrato Colectivo de Trabajo tendrá efectos a partir del día primero de enero del año 2021 y volverá a revisarse para el ejercicio 2022 cuando así lo solicite el "SINDICATO".

**SEXAGÉSIMA.-** Las "PARTES" acuerdan que las cláusulas que integran este Contrato Colectivo de Trabajo, abrogan las vigentes del día primero de enero al treinta y uno de diciembre del 2020, y estarán vigentes del día primero de enero al treinta y uno de diciembre de 2021.

#### SEXAGÉSIMA

**PRIMERA.-** Las "PARTES" acuerdan que a la brevedad posible revisarán y actualizarán el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo (reglamento interior de trabajo) del "INSTITUTO".

#### SUJETOS ADICIONALES DE BENEFICIOS

#### SEXAGÉSIMA

**SEGUNDA:** Ambas partes contratantes convienen que las prestaciones económicas descritas en el cuerpo de este documento, serán extensivas para el personal de contrato y de confianza del "INSTITUTO", en los términos de la ley laboral aplicable con excepción de las prestaciones económicas denominadas: QUINQUENIOS; ESTÍMULOS POR AÑOS DE SERVICIO y los beneficios establecidos

en la cláusula quincuagésima primera, así como el párrafo segundo de la fracción VIII de la cláusula décima sexta del presente instrumento. En relación exclusiva a los trabajadores de confianza no gozarán de los estímulos a la buena disposición, eficiencia y ayuda escolar.

## DE LA JURISDICCIÓN

### SEXAGÉSIMA


**TERCERA.-** Las "PARTES" se someten a la Jurisdicción y competencia de los tribunales laborales que resulten competentes de Mexicali Baja California y se regirán jurídicamente por la Ley Federal del Trabajo, los Principios Generales de Derecho, los Principios de Justicia Social que se deriven del artículo 123, Apartado "A" de la Constitución Federal, la Jurisprudencia y Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por la Costumbre y la Equidad.

Enteradas las "PARTES" del contenido, fuerza y alcance legal de este Contrato Colectivo de Trabajo, lo firman y ratifican de conformidad en tres ejemplares, en la Ciudad de Mexicali, Baja California, a 09 de noviembre del año dos mil veintiuno.

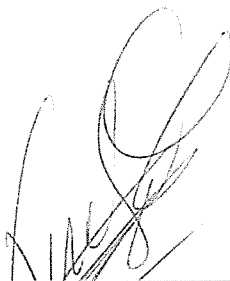
**POR EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO Y MUNICIPIOS DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA (I.S.S.S.T.E.C.A.L.I.)**

  
\_\_\_\_\_  
**DR. DAGOBERTO VALDÉS JUÁREZ**  
**DIRECTOR GENERAL DE ISSSTECALI**

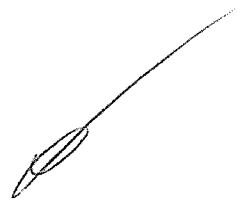
**POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA (S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C.)**

  
\_\_\_\_\_  
**LIC. MANUEL GUERRERO LUNA**  
**SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ EJECUTIVO ESTATAL**  
**Y SECRETARIO GENERAL SECCIÓN MEXICALI**



  
**C. ROSA ISELA MERCADO GARCÍA**  
Secretaria General Sección Tecate  
**LIC. JOSÉ AGUSTÍN CALDERÓN**  
Secretario General Sección Tijuana  
**JOSE CARMEN GALLEGOS DE ANDA**  
Secretario General Sección Ensenada  
**C. HILDA VERÓNICA JIMÉNEZ SERRANO**  
Secretaria General Sección  
Playas de Rosarito

um



## ANEXO UNO

### DOMICILIOS DE APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2021 EN LOS MUNICIPIOS DE TIJUANA PLAYAS DE ROSARITO, TECATE Y ENSENADA. (ZONA COSTA) BAJA CALIFORNIA.

MUNICIPIO	OFICINAS EN:
TIJUANA	<p>OFICINAS ADMINISTRATIVAS: Blvd. Díaz Ordaz Número 12649 del Fraccionamiento El Paraíso, Delegación La Mesa dentro del Centro Comercial Plaza Patria Locales 7, 8 y 9 Tercer Nivel (antes cuarto piso).</p> <p>HOSPITAL TIJUANA Ave. Pacífico Número 43, Fraccionamiento el Mirador.</p> <p>CLÍNICA PERIFÉRICA TIJUANA "LAS PALMAS" Blvd. Las Palmas y Calle Santa Mónica S/N, Fraccionamiento Las Palmas Delegación La Mesa.</p> <p>CLÍNICA. MARIANO MATAMOROS: Calle de las Aguas esquina con Ave. Aranjuez s/n, Fraccionamiento Villa Fontana.</p> <p>CONSULTORIO EN EL CENTRO DE GOBIERNO: Paseo del Centenario y Vía rápida Oriente Número 10252 Primer piso, Centro de Gobierno.</p> <p>CONSULTORIO CASA MUNICIPAL Ave. Independencia esquina con Paseo del Centenario Número 1350, Gobierno Municipal.</p>
TECATE	<p>CLÍNICA PERIFÉRICA DE TECATE Carretera Federal Número 2 Tecate-Tijuana y Boulevard Los Encinos Residencial Palomino.</p>
ROSARITO	<p>CLÍNICA ROSARITO: Av. Caleta Número 708, Fraccionamiento "Ángeles"</p>
ENSENADA	<p>HOSPITAL DE ENSENADA BLVD. Las Dunas y calle de las Rocas número 254, Fraccionamiento Bahía de Ensenada. Consultorio de Maneadero Calle Benito Juárez # 109 Maneadero parte alta C.P. 22790</p> <p>CONSULTORIO DE MANEADERO: Calle Benito Juárez #109 Maneadero parte alta C.P. 22790</p> <p>CONSULTORIO SAN VICENTE: Carretera Transpeninsular Km. 90, Poblado San Vicente.</p> <p>CONSULTORIO VICENTE GUERRERO: Mangos #204 Colonia Lomas Verdes, Poblado Vicente Guerrero.</p> <p>CONSULTORIO PERIFERICA SAN QUINTIN: Calle Josefa Ortiz de Domínguez Número 320, Col. Lázaro Cárdenas, Poblado San Quintín.</p> <p>CONSULTORIO ARCO GUERRERO NEGRO. Domicilio Conocido, "El Arco" Guerrero Negro.</p>

**ANEXO DOS**  
**I.S.S.T.E.C.A.L.I.**  
**TABULADOR DE SALARIO BASE CUOTA DIARIA**  
**2021**

PUESTO	CATEGORIA	RANGO 1	RANGO 2	RANGO 3	RANGO 4	RANGO 5	RANGO 6
1	AUXILIAR DE INTENDENCIA	442.36	446.61	467.16	481.39	491.65	0.00
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	442.36	446.61	467.16	481.39	491.65	0.00
3	AUXILIAR DE ALMACÉN	442.36	446.61	467.16	481.39	491.65	0.00
4	AUXILIAR DE ARCHIVO	442.36	446.61	467.16	481.39	491.65	0.00
5	AUXILIAR DE COCINA	442.36	446.61	467.16	481.39	491.65	0.00
6	AUXILIAR DE LAVANDERÍA	442.36	446.61	467.16	481.39	491.65	0.00
7	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	442.36	446.61	467.16	481.39	491.65	0.00
8	AUXILIAR DEPORTIVO	442.36	446.61	467.16	481.39	491.65	0.00
9	AUXILIAR GENERAL	442.36	446.61	467.16	481.39	491.65	0.00
10	CHOFER	442.36	446.61	467.16	481.39	491.65	0.00
11	MENSAJERO	442.36	446.61	467.16	481.39	491.65	0.00
12	RECAMARERA	442.36	446.61	467.16	481.39	491.65	0.00
13	VIGILANTE	442.36	446.61	467.16	481.39	491.65	0.00
14	ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO	469.83	484.06	503.03	522.00	532.26	0.00
15	ARCHIVISTA	469.83	484.06	503.03	522.00	532.26	0.00
16	CAPTURISTA	469.83	484.06	503.03	522.00	532.26	0.00
17	COCINERO	469.83	484.06	503.03	522.00	532.26	0.00
18	ENCARGADO DE ROPERÍA	469.83	484.06	503.03	522.00	0.00	0.00
19	OFICIAL DE MANTENIMIENTO	469.83	484.06	503.03	522.00	532.26	0.00
20	OPERADOR DE CONMUTADOR	469.83	484.06	503.03	522.00	532.26	0.00
21	SECRETARIA	469.83	484.06	503.03	522.00	532.26	0.00
22	ALMACENISTA	505.70	524.68	545.23	565.78	576.04	0.00
23	AUXILIAR CONTABLE	505.70	524.68	545.23	565.78	576.04	0.00
24	AUXILIAR JURÍDICO	505.70	524.68	545.23	565.78	576.04	0.00
25	DIBUJANTE	505.70	524.68	545.23	565.78	0.00	0.00
26	OFICIAL ADMINSITRATIVO	505.70	524.68	545.23	565.78	576.04	0.00
27	OFICIAL DE INTENDENCIA	505.70	524.68	545.23	565.78	576.04	0.00
28	OPERADOR DE COMPUTADORA	505.70	524.68	545.23	565.78	576.04	0.00
29	PROGRAMADOR	505.70	524.68	545.23	565.78	576.04	0.00
30	RECEPCIONISTA	505.70	524.68	545.23	565.78	576.04	0.00
31	SECRETARIA EJECUTIVA	505.70	524.68	545.23	565.78	576.04	0.00
32	TÉCNICO INHALOTERAPEUTA	529.40	551.03	0.00	0.00	0.00	0.00
33	ASISTENTE EDUCATIVA	535.67	569.06	602.45	635.84	0.00	0.00
34	AUXILIAR DE FARMACIA	535.67	569.06	602.45	635.84	669.23	0.00
35	AUXILIAR DE LABORATORIO	538.34	571.74	605.13	638.52	671.91	0.00
36	ANALISTA PROGRAMADOR	547.90	568.44	590.58	612.71	622.96	0.00
37	ANALISTA TÉCNICO	547.90	568.45	590.58	612.71	622.96	0.00
38	ADMINISTRADOR	561.13	583.27	605.40	635.43	0.00	0.00
39	EDUCADORA	584.58	617.97	651.36	684.75	0.00	0.00
40	ANALISTA DE SISTEMAS	593.26	615.38	637.52	682.63	692.88	0.00
41	ANALISTA DE SOPORTE TÉCNICO	593.26	615.38	637.52	682.63	692.88	0.00

**ANEXO DOS**  
**I.S.S.T.E.C.A.L.I.**  
**TABULADOR DE SALARIO BASE CUOTA DIARIA**  
2021

PUESTO	CATEGORIA	RANGO 1	RANGO 2	RANGO 3	RANGO 4	RANGO 5	RANGO 6
42	DIETISTA	593.26	615.38	637.52	682.62	692.88	0.00
43	ENCARGADO DE SECCIÓN	593.26	615.38	637.52	682.62	692.88	0.00
44	SUBDIRECTOR DE ÁREA	601.43	643.98	673.81	705.12	0.00	0.00
45	ENCARGADO (A) SECCIÓN FARMACIA	603.51	615.90	628.27	655.73	668.10	680.49
46	ASISTENTE DENTAL	616.70	650.09	683.48	716.87	750.26	0.00
47	AUXILIAR DE ENFERMERA (O)	616.70	650.09	683.48	716.87	727.13	0.00
48	TÉCNICO BIOMÉDICO	618.84	652.22	685.62	731.94	778.26	0.00
49	TÉCNICO FISIOTERAPEUTA	618.84	652.22	688.83	722.22	755.61	0.00
50	TRABAJADORA SOCIAL	618.84	652.22	685.62	731.94	778.27	0.00
51	COORDINADOR	629.29	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
52	DIRECTOR DE ÁREA	629.29	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
53	CONTRALOR	632.27	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
54	ASESOR PROFESIONAL	637.52	682.62	714.24	747.44	0.00	0.00
55	AUDITOR	637.52	682.62	714.24	747.44	0.00	0.00
56	COORDINADOR TÉCNICO	637.52	682.62	714.24	747.44	0.00	0.00
57	JEFE DE DEPARTAMENTO	637.52	682.62	714.24	747.44	780.63	0.00
58	SUBDIRECTOR MÉDICO (H-C)	637.52	682.62	714.24	747.44	0.00	0.00
59	SUBDIRECTOR GENERAL	660.60	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
60	DIRECTOR MÉDICO (H)	644.31	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
61	DIRECTOR GENERAL	682.97	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
62	NUTRIÓLOGO (A)	698.84	732.23	765.62	799.00	832.40	0.00
63	FONIATRA	700.98	734.37	767.76	801.15	0.00	0.00
64	ENCARGADO DE FARMACIA	704.19	737.58	770.97	804.36	0.00	0.00
65	TÉCNICO LABORATORISTA	704.19	737.58	770.97	804.36	837.75	0.00
66	TÉCNICO RADÍOLOGO	704.19	737.58	770.97	804.36	837.75	0.00
67	TÉCNICO RADIOTERAPEUTA	704.19	737.58	770.97	804.36	0.00	0.00
68	ENFERMERA (O) GENERAL	720.45	753.84	787.23	820.62	830.88	0.00
69	ENFERMERA (O) ESPECIALISTA	740.36	773.75	807.14	840.53	873.92	0.00
70	PROFESIONISTA ESPECIALIZADO	984.07	1019.46	1054.82	1090.19	1125.56	0.00
71	MÉDICO GENERAL	1044.05	1081.19	1118.33	1155.47	1192.61	0.00
72	ODONTÓLOGO	1044.05	1081.19	1118.33	1155.47	1192.61	0.00
73	QUÍMICO DE LABORATORIO	994.33	1029.70	1065.08	1100.45	1135.83	0.00
74	MÉDICO DE URGENCIAS	1092.43	1129.58	1166.71	1203.85	1241.00	0.00
75	ALERGÓLOGO PEDIÁTRA	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
76	CIRUJANO GENERAL	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
77	CIRUJANO MAXILOFACIAL	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
78	CIRUJANO PEDIATRA	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
79	CIRUJANO RECONSTRUCTIVO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
80	ESPECIALIDAD EN SALUD PÚBLICA	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
81	FÍSICO MÉDICO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00

**ANEXO DOS**  
**I.S.S.T.E.C.A.L.I.**  
**TABULADOR DE SALARIO BASE CUOTA DIARIA**  
**2021**

PUESTO	CATEGORIA	RANGO 1	RANGO 2	RANGO 3	RANGO 4	RANGO 5	RANGO 6
82	MED. ORTOPEDISTA Y TRAUMATÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
83	MED. OTORRINOLARINGÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
84	MÉDICO ALERGÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
85	MÉDICO ANESTISIÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
86	MÉDICO CARDIÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
87	MÉDICO COLOPROCTÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
88	MÉDICO DEL TRABAJO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
89	MÉDICO DERMATÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
90	MÉDICO ENDOCRINÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
91	MÉDICO ESPECIALISTA	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
92	MÉDICO GINECO-OBSTETRA	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
93	MÉDICO GINECO-ONCÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
94	MÉDICO GINECÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
95	MÉDICO HEMATÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
96	MÉDICO INTERNISTA	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
97	MÉDICO NEFRÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
98	MÉDICO NEUMÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
99	MÉDICO NEUROCIRUJANO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
100	MÉDICO NEURÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
101	MÉDICO ODONTO-PEDIATRA	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
102	MÉDICO OFTALMÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
103	MÉDICO ONCÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
104	MÉDICO PATÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
105	MÉDICO PEDRIATRA	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
106	MÉDICO PROCTÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
107	MÉDICO PSICOTERAPEUTA	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
108	MÉDICO PSIQUIATRA	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
109	MÉDICO RADIOLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
110	MÉDICO REHABILITACIÓN	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
111	MÉDICO REUMATÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
112	MÉDICO URÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
113	NEURÓLOGO PEDIATRA	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
114	PSICÓLOGO	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00
115	URÓLOGO PEDIATRA	1140.81	1177.96	1215.09	1252.24	1289.37	0.00

**ANEXO TRES**  
**BONO DE APOYO**

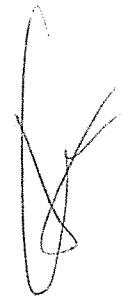
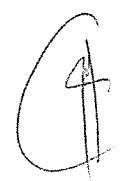
Considerando que los trabajadores perciben catorcenalmente el pago de un bono temporal de apoyo desde hace varios años, que en términos de lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo forma parte integral del salario, toda vez que el bono temporal de apoyo, es aquél que actualmente ha entrado al patrimonio del trabajador, a su dominio o a su haber jurídico.

Concatenado con lo anterior ya que dicho bono fue presupuestado y previamente autorizado por la Junta Directiva del Instituto (artículo 113 Ley de I.S.S.S.T.E.C.A.L.I.), por ser el Órgano de Gobierno, cuyas facultades son entre otras aprobar los balances y presupuestos de egresos.

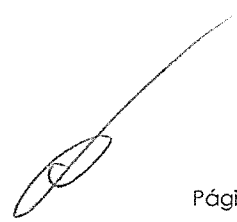
De acuerdo a los argumentos vertidos ambas partes acuerdan incorporar como anexo 3 de este Contrato Colectivo de Trabajo, para quedar de la siguiente manera:

**Bono de Apoyo:**

El Instituto concederá a los trabajadores de base que laboran en el I.S.S.S.T.E.C.A.L.I., como Bono de Apoyo la cantidad de **\$286.65 M.N.** (DOSCIENTOS OCHENTA Y SEIS PESOS 65/100 MONEDA NACIONAL) pagaderos catorcenalmente.



mm



**ANEXO CUATRO**  
**ESTÍMULO DE PUNTUALIDAD, ASISTENCIA Y PERMANENCIA:**

Considerando que los trabajadores perciben desde hace varios años el pago catorcenal de un estímulo de puntualidad, asistencia y permanencia siempre y cuando cumplan con los criterios establecidos para el pago de dicho estímulo aunado a que dicha prestación fue presupuestada y previamente autorizada por la Junta Directiva del Instituto (artículo 113 Ley de I.S.S.T.E.C.A.L.I.), por ser el Órgano de Gobierno, cuyas facultades son entre otras aprobar los balances y presupuestos de egresos.

De acuerdo a los argumentos vertidos ambas partes acuerdan incorporar dicha prestación como el anexo 4 de este contrato colectivo, para quedar de la siguiente manera:

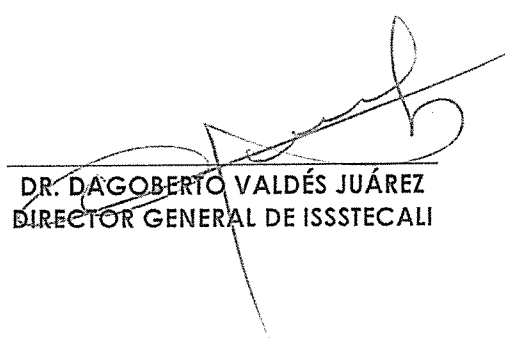
**Finalidad:**

El "INSTITUTO" con el propósito de INCENTIVAR LA PRODUCTIVIDAD de sus trabajadores realizó un gran esfuerzo económico para crear el programa de estímulos por asistencia, puntualidad y permanencia, a pesar de que es una obligación de todo el personal llegar a tiempo a sus labores.

**Normas de funcionamiento:**


- a) Quiénes participan:  
Todos los trabajadores de planta en base de contrato y confianza a excepción de los jefes de Departamento, directores de Área, Subdirectores Generales y el director general,  
No participa el trabajador que labora eventualmente cubriendo las incidencias del personal de planta.
- b) Periodicidad:  
El pago se realizará al final de la catorcena del pago correspondiente.
- c) Monto del estímulo:  
El equivalente a 3 días de base tabular, el cual para efecto de pago se refleja en el concepto 18 del talón de pago nominal.
- d) Cómo se adquiere el derecho a recibir el estímulo:
  - Cumplir con lo establecido en el inciso a).
  - Registrar diaria y puntualmente la entrada y salida.
- e) Cuándo se pierde el estímulo:
  - Cuando no se registre puntualmente la asistencia.
  - Cuando se registren las incidencias motivadas por faltas, incapacidades, licencias sin goce de sueldo, pases de salida, omisiones de registro de entrada y salida, y por permisos académicos no promovidos directamente por el "INSTITUTO".
  - En caso de comisiones de trabajo sólo procederá el pago del estímulo cuando exista oficio de comisión firmado por el jefe inmediato y el director del área correspondiente, detallando las circunstancias que motivó la comisión.

POR EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL  
GOBIERNO Y MUNICIPIOS DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA (I.S.S.S.T.E.C.A.L.I.)



DR. DAGOBERTO VALDÉS JUÁREZ  
DIRECTOR GENERAL DE ISSSTECALI

POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE  
LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES  
DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA  
(S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C.)

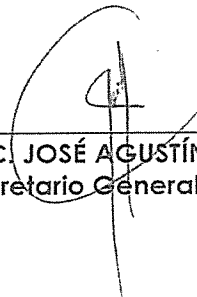


LIC. MANUEL GUERRERO LUNA  
SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ EJECUTIVO ESTATAL  
Y SECRETARIO GENERAL SECCIÓN MEXICALI





C. ROSA ISELA MERCADO GARCÍA  
Secretaría General Sección Tecate



LIC. JOSÉ AGUSTÍN CALDERÓN  
Secretario General Sección Tijuana



JOSE CARMEN GALLEGOS DE ANDA  
Secretario General Sección Ensenada



C. HILDA VERÓNICA JIMÉNEZ SERRANO  
Secretaría General Sección  
Playas de Rosarito

mm