

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL MUNICIPIO DE SAN FELIPE CONTRAPROPUESTA

VIGENCIA DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO QUE CELEBRAN EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 76 DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DE BAJA CALIFORNIA, FIJA EL MUNICIPIO DE SAN FELIPE, BAJA CALIFORNIA, REPRESENTADO EN ESTE ACTO POR LOS CC. JOSÉ LUIS DAGNINO LÓPEZ Y FRANCISCO JAVIER MEZA LEGY, EN SU CARÁCTER DE PRESIDENTE Y OFICIAL MAYOR DEL CONCEJO MUNICIPAL FUNDACIONAL DEL **MUNICIPIO DE SAN FELIPE**, RESPECTIVAMENTE; A QUIENES PARA EFECTO DE ESTE DOCUMENTO SE DENOMINARÁ **"LA AUTORIDAD PÚBLICA"**, Y POR LA OTRA PARTE EL **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA**, POR CONDUCTO DE SU REPRESENTANTE, L.C.C. LILIA SELENE COTA BERNAL, EN SU CARÁCTER DE REPRESENTANTE DEL COMITÉ EJECUTIVO SECCIÓN MEXICALI, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ COMO **"EL SINDICATO"**, Y CUYAS FIRMAS APARECEN EN EL PRESENTE DOCUMENTO, EXCLUYÉNDOSE DE SU APLICACIÓN A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

### CLÁUSULAS

**PRIMERA.** - Las presentes Condiciones Generales de Trabajo serán aplicables a los trabajadores de base sindicalizados del Municipio de San Felipe, Baja California, así como a sus pensionados y jubilados.

#### JORNADA DE TRABAJO:

**SEGUNDA.** - 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 **"La Autoridad Pública"**, de acuerdo a las necesidades del servicio.

Los trabajadores que desempeñen puestos de relevos, estarán sujetos a la programación de turnos y descansos de acuerdo con las necesidades del trabajo, de ninguna manera podrán dejar su puesto de trabajo mientras no llegue su relevo correspondiente, o **"La Autoridad Pública"** pueda tomar las medidas necesarias para sustituirlo.

Los trabajadores de base sindicalizados tendrán estabilidad en el empleo, en el caso de cambio de área de trabajo por necesidades del servicio **"La Autoridad Pública"** respetará el lugar de adscripción.

**TERCERA.** - El trabajador tendrá derecho a que se le conceda durante la jornada de trabajo, un descanso de treinta minutos para tomar alimentos. Cuando por causa imputable a la Autoridad, el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante el tiempo de reposo o de comida, éste será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

“**La Autoridad Pública**”, instalará en sus áreas de trabajo, en la medida de sus posibilidades, espacios dignos y suficientes para que los trabajadores a su servicio, puedan tomar sus alimentos, acondicionándoles lo necesario.

**CUARTA.** - 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.

Se consideran casos especiales y/o extraordinarios cuando se requiera prolongar la jornada laboral para evitar que se afecte la productividad y la continuidad en la prestación del servicio y cuando se requiera de manera urgente la prestación de un servicio.

**QUINTA.** - Cuando por circunstancias especiales o necesidades del servicio, deban aumentarse las horas de las jornadas de trabajo estipuladas en estas Condiciones Generales de Trabajo, serán consideradas como extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal de trabajo.

Si es necesaria la prolongación del tiempo extraordinario “**La Autoridad Pública**” lo hará del conocimiento del trabajador por escrito, el cual deberá ser autorizado por el Jefe Inmediato y/o Jefe del Departamento en cuestión y/o Coordinador Administrativo, en su caso; sin el referido documento se tendrá por no trabajado, para efecto de la presente cláusula, asimismo en caso de ser autorizado, se deberá realizar un reporte de actividades catorcenal en el que se establecerá la labor a desempeñar, el nombre de su jefe inmediato, los días y horas del servicio requerido, el cual deberá ser suscrito en conjunto por el trabajador y el jefe inmediato autorizado para tales fines.

**SEXTA.** - Cuando el tiempo extraordinario exceda de nueve horas a la semana, serán cubiertas con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal de trabajo.

#### **SALARIO:**

**SÉPTIMA.** - “**La Autoridad Pública**” remunerará a sus trabajadores de acuerdo a la categoría que a estos les asigne. Para el efecto, se adjunta como anexo UNO Y DOS para formar parte de estas Condiciones Generales de Trabajo, el Tabulador de salario mensual, donde se especifica la cantidad que debe pagar “**La Autoridad Pública**” de acuerdo al nivel de salario en que se encuentre el trabajador, así como las Políticas Sobre Niveles Salariales para Empleados Sindicalizados con nombramientos de jefe de Sección.

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

**NOVENA.** - "La Autoridad Pública" cubrirá 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.

**DÉCIMA.** - Cualquier cesión de salarios hecha a favor de terceras personas, es nula.

**DÉCIMA PRIMERA.** - Sólo podrán hacerse descuentos o deducciones a los salarios de los trabajadores, en los casos previstos por el Artículo 46 de la Ley del Servicio Civil vigente, o por acuerdo de asamblea general, así como de aquellas obligaciones de los trabajadores de base contraídas con su organización sindical.

#### **DÍAS DE DESCANSO:**

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

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

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

1	01 de enero
2	El primer lunes de febrero, en conmemoración del 5 de febrero
3	08 de marzo en conmemoración del día internacional de la mujer. (Para personal femenino).
4	El tercer lunes de marzo, en conmemoración del 21 de marzo;
5	Jueves y viernes considerados como santos de la semana mayor
6	01 de mayo
7	05 de mayo
8	10 de mayo
9	02 de junio (Jornada Electoral)
10	Tercer viernes de junio en por el día del padre, solo personal de base
11	16 de septiembre.
12	22 de septiembre. (Aniversario de la creación del Sindicato)
13	El primero de octubre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
14	12 de octubre.

15	27 de octubre. (Fundación del Sindicato Único de Trabajadores al Servicios de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California)
16	01 noviembre (En conmemoración del día de muertos)
17	El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
18	Cuarto lunes de noviembre (por el 19 de noviembre que se conmemora el día internacional del hombre, para personal masculino)
19	El 05, 24, 25 y 31 de diciembre.
20	Los demás que señala el calendario oficial o concedan las Autoridades Públicas.

**DÉCIMA QUINTA.-** Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio que señala el precepto anterior; si se quebranta esta disposición, deberá cubrirse al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un doscientos por ciento más del salario que percibe diariamente, tal como lo establece el Artículo 31 de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California vigente.

**VACACIONES:**

**DÉCIMA SEXTA. -** Los trabajadores que tengan uno o más años de servicio prestados a "La Autoridad Pública" tendrán derecho a disfrutar de dos periodos anuales de vacaciones en términos del Artículo 32 de la Ley del Servicio Civil vigente y de acuerdo con la tabla siguiente:

AÑOS DE SERVICIO CUMPLIDOS	DÍAS HÁBILES DE VACACIONES POR SEMESTRE
01	Diez
02	Once
03	Doce
04	Trece
05	Catorce
06 a 10	Quince
11 a 15	Diecisiete
16 a 20	Diecinueve
21 a 25	Veintiún
26 a 30	Veintitrés
31 a 35	Veinticinco
36 a 40	Veintisiete

**DÉCIMA SÉPTIMA.** - Los periodos de vacaciones deberán descansarse, por lo que en ningún caso serán compensados con el pago de un salario.

Las vacaciones deberán solicitarse por el coordinador administrativo de cada dependencia y deberán estar autorizadas por Oficialía Mayor debiéndose expedir la constancia correspondiente la cual deberá ser firmada por el jefe de Recursos Humanos de Oficialía Mayor, por el Coordinador Administrativo de la dependencia a la que se encuentre adscrito y por los trabajadores, en la cual se indicará el día y horario en que estos deberán regresar a su trabajo.

Los trabajadores no podrán ausentarse de sus labores hasta que las vacaciones solicitadas se encuentren debidamente autorizadas por el departamento de Recursos Humanos dependiente de la Oficialía Mayor, respuesta que será emitida en un término de 3 días hábiles.

**DÉCIMA OCTAVA.** - El jefe inmediato conjuntamente con los trabajadores tomando en cuenta las necesidades del servicio en los meses de enero y julio acordaran las fechas de los periodos vacacionales del año en curso.

En el caso que se requiera modificar las fechas se tomará en cuenta la opinión previa del trabajador o trabajadores afectados, y en caso necesario la de su Organización Sindical.

**DÉCIMA NOVENA.** - “La Autoridad Pública” concederá a sus trabajadores una prima vacacional equivalente al **sesenta por ciento** sobre el salario base tabular que le corresponde durante el periodo de vacaciones, al cual se le anexarán las prestaciones de Previsión Social Múltiple, Quinquenios, Canasta Básica, Bono de Transporte y Bono de Fomento Educativo.

**VIGÉSIMA.** - “La Autoridad Pública” pagará la prima de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores, en dos exhibiciones, la primera, en la segunda catorcena de junio y la segunda exhibición a cubrir, en la segunda catorcena de octubre.

## **POLÍTICAS SOBRE PERMISOS O LICENCIAS AL PERSONAL**

**VIGÉSIMA PRIMERA.** - “La Autoridad Pública” concederá permisos o licencias a los trabajadores bajo las siguientes bases:

- I.- Esta política es de observancia para trabajadores sindicalizados integrantes de la Administración Municipal.
- II.- Existirán cuatro tipos de licencias:
  - A. Las que se concedan por sufrir el trabajador una enfermedad no profesional.
  - B. Las que se otorguen al empleado para atender asuntos personales.

- C. Las que se concedan al trabajador para ocupar un cargo desempeñar alguna actividad dentro del Comité Ejecutivo Seccional o Estatal del S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C.
  - D. Licencia de paternidad y adopción.
- III.- Las licencias por enfermedad no profesional serán con goce de sueldo y se concederán de la siguiente manera:
- A. 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 prestaciones y hasta por QUINCE días más con medio sueldo y prestaciones.
  - B. A los trabajadores que tengan de uno a cinco años de servicio, hasta TREINTA días con goce de sueldo íntegro y prestaciones y TREINTA días más con medio sueldo y prestaciones.
  - C. A los trabajadores que tengan de seis a diez años de servicio, hasta SESENTA días con goce de sueldo y prestaciones y SESENTA días más con medio sueldo y prestaciones.
  - D. A los trabajadores que tengan once o más años de servicio, hasta SETENTA Y CINCO días con goce de sueldo y prestaciones y SETENTA Y CINCO días más con medio sueldo y prestaciones.

Se excluye de la aplicación de la prerrogativa, a aquellos trabajadores que las Autoridades Médicas del I.S.S.S.T.E.C.A.L.I. les expida certificado de incapacidad por enfermedad no profesional, constancia médica y/o resumen clínico 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: cáncer, sida, insuficiencia renal crónica, enfermedad vascular cerebral, embarazo de alto riesgo, artritis reumatoide, infarto al miocardio, revascularización coronaria, tuberculosis en fase activa, hepatitis C, trastorno afectivo bipolar, demencia, esquizofrenia, trastorno obsesivo compulsivo, arterosclerosis, cirrosis, trastorno mixto de ansiedad y depresión, columna lumbar (escoliosis con radiculopatía), fibromialgia, angiopatía diabética de pie con daño severo, alzhéimer, retinopatía diabética con pérdida de la visión, esclerosis múltiple, osteoartritis, osteoporosis, hemofilia, así mismo cualquier enfermedad o padecimiento que requiera un tratamiento por tiempo prolongado y sea necesaria para llevar a cabo el tratamiento correspondiente, que de igual manera así lo determine el I.S.S.S.T.E.C.A.L.I. mediante las documentales antes descritas, y aquellos casos en que el servidor público sufra un accidente que el servicio médico de I.S.S.S.T.E.C.A.L.I. considere grave e impida prestar el servicio y que pueda recuperarse en un período, que no exceda de 52 semanas y que cumplido este período, será valorado por un médico especialista de I.S.S.S.T.E.C.A.L.I. para determinar su funcionalidad laboral.

“La Autoridad Pública” emitirá licencia con goce de sueldo, cubriendo el cien por ciento de su salario íntegro, de conformidad al tiempo señalado en la constancia mencionada en el párrafo anterior.

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

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

VI.- Para el cómputo de los años de servicio, se tomará como base a la fecha en la 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.

VII.- Las licencias por enfermedad no profesional serán otorgadas cuantas veces se requiera, bastando que el trabajador presente la incapacidad que para ello lo extienda el servicio médico de I.S.S.S.T.E.C.A.L.I.

I.- **ENFERMEDADES DE CORTA EVOLUCIÓN:** En lo que respecta a los trabajadores que prestan sus servicios para “La Autoridad Pública”, estos gozarán del beneficio de recibir licencia con goce de sueldo para el cuidado de sus hijos, así como de su cónyuge, cuando las Autoridades Médicas del 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 en mención lo considere de conformidad al procedimiento establecido por éste, bastando con la emisión de la constancia expedida por el servicio médico del I.S.S.S.T.E.C.A.L.I. “La Autoridad Pública” emitirá licencia con goce de sueldo, cubriendo el cien por ciento de su sueldo íntegro, de conformidad al tiempo señalado en la constancia.

“La Autoridad Pública” emitirá licencia con goce de sueldo, cubriendo el cien por ciento de su sueldo íntegro, de conformidad al tiempo señalado en la constancia emitida por la institución médica.

VIII.- Los permisos que el empleado solicite para atender asuntos personales serán sin goce de sueldo y se concederán de la siguiente manera:

- A. A los trabajadores que tengan un año de servicio, se les podrá conceder permiso hasta por un término de sesenta días.
- B. Los empleados que tengan de dos a cinco años de servicio, hasta ciento veinte días.
- C. A los que tengan de seis a diez años de servicio, hasta ciento ochenta días.
- D. A los trabajadores con una antigüedad en el trabajo de más de once años, podrán obtener un permiso hasta por un año.
- E. 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.

IX.- Cuando la licencia que se solicite para ocupar un puesto dentro del comité ejecutivo del sindicato ya sea de carácter estatal o seccional, así como para el desempeño de

las comisiones que sean conferidas a los trabajadores por el sindicato para participar en congresos, asambleas, eventos, seminarios, etc. Serán con goce de sueldo y demás prestaciones que reciba el trabajador al momento de su comisión el tiempo a conceder será mientras dure el cargo para el que fue electo o mientras dure la comisión.

Tratándose de las licencias para el desempeño de cargos directivos dentro del comité ejecutivo del sindicato de carácter estatal y seccional se requiere que se exhiba ante **"La Autoridad Pública"** el acta de asamblea donde se llevó a cabo el acto de elección de los comités ejecutivos respectivos y para los demás casos bastará con la notificación por oficio de la comisión sindical de que se trate.

- X.- Los permisos no serán renovables, pues para tener derecho a que se le conceda otro deberán estar en servicio activo cuando menos otro periodo igual al que duraron con licencia.
- XI.- Para poder concederle permiso al empleado, 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 Oficialía Mayor.
- XII.- El Departamento de Recursos Humanos de la Oficialía Mayor 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 empleado no podrá abandonar el trabajo, pues si lo hiciera se expone a la aplicación de una sanción e incluso 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 empleado pues si ya se hizo, éste deberá esperar a que termine la relación laboral con el suplente.
- XIV.- Las solicitudes de permiso deberán ser dirigidas al jefe de la unidad administrativa, a la que pertenezca el trabajador y tramitadas por medio del sindicato.
- XV.- Conscientes de que puedan existir emergencias y que por lo mismo no es posible cumplir con lo dispuesto en la fracción décima primera, bastará que se compruebe tal emergencia para que se autorice el permiso solicitado.
- XVI.- El tiempo que el empleado dure con permiso sin goce de sueldo, no será computado para efectos de aguinaldo, vacaciones y prima de antigüedad.
- XVII.- Mientras el trabajador disfrute de licencia sin goce de sueldo, ocupando una plaza de confianza, las aportaciones y cuotas para la pensión y jubilación, serán cubiertas por el trabajador en su totalidad de conformidad con lo establecido en la Ley de I.S.S.T.E.C.A.L.I.

En caso de que el trabajador fuera promovido temporalmente al ejercicio de algún cargo de elección popular, está obligado a cubrir las cuotas y aportaciones en los términos del párrafo anterior.

**XVIII. - "La Autoridad Pública"** otorgará al trabajador, permiso con goce de sueldo íntegro por el término de cinco días hábiles, cuando ocurra el fallecimiento de algunos de sus hijos, cónyuge, padres o hermanos, por lo que este deberá de dar aviso de manera inmediata, a la Unidad Administrativa de la Dependencia, la que solicitará a la Oficialía Mayor, otorgue licencia con goce de sueldo correspondiente.

Se otorgarán dos días hábiles adicionales cuando el fallecimiento ocurra fuera de la ciudad a una distancia de 500 kilómetros o más del lugar de adscripción del trabajador.

**XIX.- "La Autoridad Pública"** otorgará permiso por paternidad por 5 días hábiles con goce de sueldo a los hombres trabajadores de base sindicalizados por el nacimiento de sus hijos, así como en el caso de adopción de un infante.

A las trabajadoras de sexo femenino, se les otorgará una licencia de hasta siete semanas naturales con goce de sueldo, en caso de adopción de un infante, contadas a partir del día siguiente a que reciban al 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 que se acredite fehacientemente el nacimiento, o a partir de aquel en que reciban al infante adoptado.

**XX.-** 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 cinco días hábiles.

#### **CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO:**

**VIGÉSIMA SEGUNDA. - "La Autoridad Pública"** adiestrará y/o capacitará a sus trabajadores para que desempeñen con eficiencia sus labores, y los preparará para recibir ascensos conforme al Reglamento de Escalafón, emitiendo las constancias de competencias o de habilidades laborales, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación, adiestramiento y productividad, después de dar la capacitación a los trabajadores que:

- a. Aprueben el curso de capacitación, mediante la evaluación correspondiente, dentro de los veinte días hábiles siguientes al término del mismo.
- b. Aprueben el examen de suficiencia, aplicado por el agente capacitador, cuando se nieguen a recibir capacitación.

Como lo establece el acuerdo del Diario Oficial de la Federación, por el que se dan a conocer los criterios, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios de capacitación, adiestramiento y Productividad de fecha 14 de junio de 2013.

Los trabajadores de nuevo ingreso recibirán una capacitación de inducción por "**La Autoridad Pública**" con una duración de 5 horas.

**VIGÉSIMA TERCERA.** - La capacitación que "**La Autoridad Pública**" proporcione a sus trabajadores, a través de diversos tipos de modalidades de eventos, será impartida acorde a la programación institucional dentro de la jornada de trabajo o pactándose con el trabajador que sea fuera de ella, cuando así se requiera, y sin que en este último caso suponga tiempo extraordinario.

### **EXÁMENES MÉDICOS**

**VIGÉSIMA CUARTA.** - Los trabajadores tendrán la obligación de someterse a los exámenes médicos que "**La Autoridad Pública**" determine, para bien de ellos mismos o de la Institución. Los exámenes no tendrán costo alguno para el empleado y serán practicados dentro del jornada de trabajo, por especialistas de la Instituciones que les brinda Seguridad Social.

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 cuando no se violen los derechos humanos de los trabajadores y será notificado el mismo día en que se practiquen dichos exámenes.

En el caso en 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 aplicable para lo cual "**La Autoridad Pública**", previa valoración del caso, así como en base al resultado socioeconómico le otorgará una licencia con goce de sueldo hasta por tres meses, cumplido este término será sujeto a la valoración siempre y cuando este no sea reincidente. En caso de reincidencia se atenderá a lo establecido en la legislación laboral.

Para el otorgamiento de la licencia a que refiere el párrafo anterior, el Trabajador o el Sindicato en su representación, deberá exhibir ante "**La Autoridad Pública**" las constancias que acrediten que el trabajador está internado en el centro de rehabilitación, así mismo el periodo de dicha internación.

### **PRIMA DE ANTIGÜEDAD:**

**VIGÉSIMA QUINTA.**- Cuando el trabajador se separe de su empleo voluntariamente, decida jubilarse o en su caso pensionarse o termine la relación laboral por mutuo

consentimiento, "La Autoridad Pública" le otorgará una prima de antigüedad, correspondiente a quince días de salario base tabular que devengue, integrándole en el pago los conceptos correspondientes a Canasta Básica, Previsión Social Múltiple, Quinquenio, Bono de Transporte y Bono de Fomento Educativo, y lo hará por cada año de servicio efectivo laborado para la Administración Pública Central.

Para tener derecho a esta prima, el trabajador deberá haber prestado sus servicios efectivos cuando menos por un término de tres años.

### CONTRATACIÓN DE PERSONAL:

**VIGÉSIMA SEXTA.** - Cuando "La Autoridad Pública" requiera contratar personal para el desempeño de las labores que no sean consideradas de confianza deberá seguir el siguiente procedimiento.

Las vacantes de plazas de base definitiva por motivos de jubilación, renuncia o muerte del trabajador, serán propuestas por el Sindicato y se notificará a la Comisión Mixta de Escalafón de la Autoridad que corresponda para que proceda de conformidad con lo previsto en la Ley de la materia, lo anterior con excepción de los trabajadores pertenecientes a instituciones policiales.

### CANASTA BÁSICA:

**VIGÉSIMA SÉPTIMA.** - "La Autoridad Pública" concederá a sus trabajadores de base, un subsidio mensual para la adquisición de productos básicos, por la cantidad señalada a continuación.

TRABAJADORES CON NIVEL DE SALARIO	SUBSIDIO
1 al 5	\$3,184.45
6 al 10	\$4,014.03
11 al 16	\$4,659.74

Este subsidio se hará efectivo precisamente el día de pago de nómina catorcenal, determinándose la cantidad a entregar, efectuando el siguiente calculo:

Cantidad mensual entre 30 por 14.

## QUINQUENIOS:

**VIGÉSIMA OCTAVA.** - “La Autoridad Pública” como reconocimiento a la antigüedad del trabajador de base en el servicio, le hará entrega de un estímulo económico en los siguientes términos:

NÚMERO DE QUINQUENIOS	IMPORTE MENSUAL
Uno	\$185.39
Dos	\$307.83
Tres	\$462.23
Cuatro	\$616.81
Cinco	\$773.06
Seis	\$924.64

Esta prestación se hará efectiva cada catorce días precisamente el día de pago de nómina, determinándose la cantidad a entregar, mediante el siguiente calculo:

Cantidad mensual entre 30 por 14.

## PREVISIÓN SOCIAL MÚLTIPLE:

**VIGÉSIMA NOVENA.** - “La Autoridad Publica” concederá a sus trabajadores de base por este concepto, la cantidad de **\$10,384.27 M.N. (DIEZ MIL TRECIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS 27/100 MONEDA NACIONAL)** Mensuales.

Esta prestación se hará efectiva catorcenalmente, determinándose la cantidad a entregar, efectuando el siguiente calculo:

Cantidad mensual entre 30 por 14.

## TRANSPORTE:

**TRIGÉSIMA.** - “La Autoridad Pública” concederá a sus trabajadores de base, una ayuda económica para gastos de Traslado a su trabajo, siendo este por el importe que represente el **11% (Once Por Ciento)** del salario base tabular 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.

## AGUINALDO:

**TRIGÉSIMA PRIMERA.** - “La Autoridad Pública” entregará al trabajador, un aguinaldo anual por el importe de **sesenta días** del salario base tabular que devengue, al que se le anexarán las prestaciones de Previsión social Múltiple, Quinquenio, Canasta Básica, Bono de Transporte y Bono de Fomento Educativo.

Esta prestación se hará en dos exhibiciones:

**Cuarenta días** dentro de la primera catorcena del mes de diciembre y **veinte días** dentro de la primera catorcena del mes de enero

## FOMENTO EDUCATIVO:

**TRIGÉSIMA SEGUNDA.** - 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 “La Autoridad Pública” se otorgará el pago de un “Bono de Fomento Educativo” al personal de Base sindicalizado, por el equivalente al **10.89%** (diez puntos ochenta y nueve por ciento) del sueldo base tabular que reciba el trabajador por la prestación de sus servicios.

Esta prestación cubre la obligación de “La Autoridad Publica” en lo referente al otorgamiento de becas que señala el Artículo 51, Fracciones VIII y IX de la Ley del Servicio Civil Vigente en el Estado.

Esta ayuda se pagará a los trabajadores de manera mensual y se calculará de la siguiente manera:

Cantidad mensual entre 30 por 14.

## BUENA DISPOSICIÓN:

**TRIGÉSIMA TERCERA.** - “La Autoridad Pública” en reciprocidad a la buena disposición de los trabajadores de base sindicalizados, se les entregará un estímulo económico por la cantidad de **\$8,635.25 M.N. (OCHO MIL SEISCIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS 25/100 MONEDA NACIONAL)** por una sola vez en el año.

El bono correspondiente se entregará en dos exhibiciones, la primera a más tardar el día 08 de marzo por la cantidad de **\$2,799.00 M.N. (DOS MIL SETECIENTOS NOVENTA Y NUEVE PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)** y la segunda exhibición a más tardar el día 08 de mayo por la cantidad de **\$5,836.25 M.N. (CINCO MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS 25/100 MONEDA NACIONAL).**

## EFICIENCIA:

**TRIGÉSIMA CUARTA.** - “La Autoridad Pública”, por considerar que la eficiencia con que los trabajadores sindicalizados desempeñen su trabajo, es vital para proporcionar a la ciudadanía servicios adecuados y a tiempo, les entregara como INCENTIVO ECONÓMICO, el importe de **veintitrés días** del salario base tabular que devenguen.

Esta prestación se hará efectiva en dos exhibiciones, **trece (13) días** en la primera catorcena de abril y el resto **diez (10) días** en la primera catorcena de agosto.

## AÑOS DE SERVICIO:

**TRIGÉSIMA QUINTA.** - “La Autoridad Pública”, en reconocimiento a la prestación ininterrumpida de servicios de parte de sus trabajadores, les otorgará un estímulo económico, placa o anillo de oro bajo las siguientes bases:

AÑOS CUMPLIDOS DE SERVICIO	ESTÍMULO ECONÓMICO	RECONOCIMIENTO
15	\$ 1,329.00	Placa
20	\$ 2,770.00	Placa y anillo de oro
25	\$ 4,430.00	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

La placa y anillo de oro podrá entregarse en su equivalente en dinero en efectivo, siempre que el S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C. por acuerdo de mayoría así 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 en el 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.

## FONDO DE AHORRO:

**TRIGÉSIMA SEXTA.** - “La Autoridad Pública”, entregará a la sección sindical de Mexicali del S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C la cantidad de **\$342.43 M.N. (TRECIENTOS CUARENTA Y DOS PESOS 43/100 MONEDA NACIONAL)** por cada miembro de su agrupación que esté registrado como trabajador del Municipio de San Felipe al momento de hacerse el pago, 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 al año, precisamente en la última catorcena del mes de Julio.

## APOYOS PARA FESTEJOS, DEPORTES, CULTURA, EDUCACIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL

**TRIGÉSIMA SÉPTIMA.** - “La Autoridad Pública” se obliga a entregar a cada Sección Sindical de Mexicali del S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C. un subsidio para gastos de los festejos del Día del Niño, Día de las Madres, Día del Padre, entrega de becas, el del Aniversario de su fundación, apoyos sociales. Este apoyo económico será por la cantidad de **\$193.24 M.N. (CIENTO NOVENTA Y TRES PESOS 24/100 MONEDA NACIONAL)** por cada miembro de su agrupación que esté registrado como trabajador de la autoridad pública. Este pago se entregará dos veces al año, el primero de ellos será en la segunda catorcena del mes de abril, y el segundo, en la segunda catorcena del mes de agosto de cada año.

**TRIGÉSIMA OCTAVA.** - “La Autoridad Pública” se obliga a entregar a cada Sección Sindical de Mexicali del S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C., un subsidio que promueva y/o fomenta competencias deportivas entre sus miembros. Este apoyo económico será por la cantidad de **\$193.24 M.N. (CIENTO NOVENTA Y TRES PESOS 24/100 MONEDA NACIONAL)** por cada miembro de su agrupación que esté registrado como trabajador de “La Autoridad Pública”. Este pago se entregará dos veces al año, el primero de ellos será en la segunda catorcena del mes de abril, y el segundo, en la segunda catorcena del mes de agosto de cada año.

### REEMBOLSO LICENCIA DE CONDUCIR:

**TRIGÉSIMA NOVENA.** - “La Autoridad Pública” subsidiará el costo de la licencia de conducir que necesite el trabajador, por así requerirlo la función específica que desempeña dentro de la Administración Pública considerando el puesto que desempeña dentro de la misma, y sujeto a que dicho subsidio sea autorizado debidamente por el Oficial Mayor, a través del departamento de Recursos Humanos.

### BONO PARA LA ADQUISICIÓN DE LENTES:

**CUADRAGÉSIMA** - “La Autoridad Pública” subsidiará a todos sus trabajadores sindicalizados, por una sola vez en el año, y hasta por la cantidad de **\$ 2,500.00 M.N (DOS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100)**, para la adquisición de lentes cuando sean necesarios.

Para el pago del subsidio a que se refiere esta cláusula, se requiere dictamen emitido oficialmente por médico especialista de I.S.S.S.T.E.C.A.L.I. y la exhibición de la factura correspondiente.

### AYUDA ESCOLAR:

**CUADRAGÉSIMA PRIMERA.** - Con el fin de apoyar la economía del trabajador sindicalizado, “La Autoridad Pública” se compromete a otorgarle la cantidad de **\$ 900.90 M.N. (NOVECIENTOS PESOS 90/100 MONEDA NACIONAL)**, por concepto

de ayuda escolar para sus hijos; 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 y compruebe que están estudiando; esta entrega se hará efectiva una sola vez en el año siempre y cuando los documentos se reciban en los meses de agosto y/o septiembre, y el pago de la misma se hará a más tardar la catorcena siguiente al día último del mes de septiembre.

En el caso de que ambos padres de una familia, sean trabajadores sindicalizados de **“La Autoridad Pública”**, solamente se hará efectivo el pago de la referida prestación a uno de éstos, en virtud de que la ayuda económica constituye un apoyo otorgado a la familia, indistintamente del número de hijos en edad escolar que reúnan los requisitos mencionados en el párrafo anterior.

#### **PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL:**

**CUADRAGÉSIMA SEGUNDA.** - **“La Autoridad Pública”** establece un plan de previsión social, en donde se beneficiará al trabajador en activo con el seguro de vida por el equivalente a **sesenta y cinco** meses de salario tabular, este plan se sustenta en las prerrogativas que concede la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como en las estipulaciones del propio plan.

Este beneficio es extensivo para los trabajadores jubilados por el instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Baja California (ISSSTECALI), Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los trabajadores del Estado (ISSSTE), y los que reciban pensión humana.

El documento expedido por **“La Autoridad Pública”**, denominada carta testamentaria y que forma parte integrante de las presentes Condiciones Generales como **Anexo 3** es suficiente para acreditar la designación a beneficiarios por parte del trabajador tanto para los beneficiarios a que se refiera esta cláusula, como para los incluidos en todas y cada una de las demás cláusulas de estas Condiciones Generales y demás prestaciones que conforme a las Leyes tenga derecho el trabajador, por lo que sólo se pagará a estos por resolución de autoridad competente.

Asimismo, se buscará establecer un plan de indemnizaciones por enfermedades y riesgos laborales que tendrá por objeto el salvaguardar a los trabajadores del Municipio, en lo relativo a riesgos o enfermedades que, en su persona, integridad física o moral puedan afectar su desenvolvimiento laboral. Las indemnizaciones serán cubiertas de manera directa a través de vehículo financiero que considere idóneo y de acuerdo al texto del plan.

## SEGURO DE VIDA:

**CUADRAGÉSIMA TERCERA.** - “La Autoridad Pública”, independientemente del Plan de Previsión social establecido, otorgará para cada miembro de la Organización Sindical que labore para el Municipio de San Felipe cobertura de un pago por los siguientes conceptos de:

POR MUERTE NATURAL	\$ 75,432.50
POR MUERTE ACCIDENTAL	\$ 150,865.00
POR MUERTE COLECTIVA	\$ 226,297.50
POR PERDIDAS ORGÁNICAS	\$ 75,432.50

(De acuerdo a la tabla que rige en la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley del Servicio Civil).

Este seguro también cubrirá a los pensionados o jubilados por ISSSTECALI o ISSSTE y de Pensión Humana.

## REEMBOLSO PARA GASTOS DE FUNERAL:

**CUADRAGÉSIMA CUARTA.** - “La Autoridad Pública” auxiliará a los trabajadores de base en los “Gastos de Funeral” que este tenga que hacer cuando fallezca algún 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.

Esta prestación se hará extensiva cuando el fallecimiento del hijo ocurra durante el embarazo o al momento de su nacimiento, bastando para ello que exhiba el certificado expedido por médico de I.S.S.S.T.E.C.A.L.I. este beneficio se hará extensivo cuando el producto de la concepción sea declarado nonato (no nacido), por el servicio médico de I.S.S.S.T.E.C.A.L.I. para tal efecto será necesario que se presente ante “La Autoridad Pública” el certificado médico correspondiente.

## PENSIÓN O JUBILACIÓN:

**CUADRAGÉSIMA QUINTA.** - “La Autoridad Pública” promoverá automáticamente al nivel salarial inmediato superior, a partir de que los trabajadores acrediten haber solicitado a I.S.S.S.T.E.C.A.L.I. su pensión o jubilación por años de servicio, pensión por invalidez y este confirme que tiene derecho a recibirla.

**CUADRAGÉSIMA SEXTA.** - “La Autoridad Pública” seguirá cubriendo el salario base tabular y prestaciones a los trabajadores de base que hayan acreditado por parte de I.S.S.S.T.E.C.A.L.I. 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 I.S.S.S.T.E.C.A.L.I., cesando esta obligación cuando el Instituto mencionado ya pueda cubrírseles.

Durante este periodo, el trabajador no está obligado a prestar sus servicios a “**La Autoridad Pública**” solo podrá continuar trabajando si es aceptado por esta y de conformidad a lo establecido en los párrafos tercero, cuarto y quinto del artículo 67 de la Ley de I.S.S.S.T.E.C.A.L.I.

**CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA.** - “**La Autoridad Pública**”, una vez que I.S.S.S.T.E.C.A.L.I. haya confirmado el derecho del trabajador a recibir su pensión o jubilación, precederá a liquidar la prima de antigüedad a que tiene derecho, haciéndolo conforme a lo establecido a la Ley del Servicio Civil vigente en el estado, así como a lo establecido a la cláusula **VIGÉSIMA QUINTA** de estas Condiciones Generales de Trabajo y de acuerdo al salario que este devengando.

El que el trabajador haya recibido la liquidación de su prima de antigüedad, no libera a “**La Autoridad Pública**” de la obligación de cubrirse salarios y prestaciones en tanto I.S.S.S.T.E.C.A.L.I. no inicie el pago de la pensión correspondiente.

#### **GENERALES:**

**CUADRAGÉSIMA OCTAVA.** - “**La Autoridad Pública**”, hará las gestiones correspondientes para proporcionar a la Sección Sindical de Mexicali, terrenos para servicio de panteones de uso exclusivo de sus agremiados y sus familiares directos, tanto en ascendientes como descendientes, se entienden como familiares directos los señalados en la cláusula **CUADRAGÉSIMA CUARTA**.

**CUADRIGÉSIMA NOVENA.** - “**La Autoridad Pública**” hará las gestiones que se requiera para que el Instituto para el Desarrollo Inmobiliario y de la Vivienda para el Estado de Baja California, proporcione en venta terrenos en donde los trabajadores de base que no cuenten con casa propia puedan construir su vivienda.

Para tal efecto, “**La Autoridad Pública**”, dentro de sus posibilidades ayudará al trabajador a conseguir el financiamiento requerido.

**QUINCUAGÉSIMA** - “**La Autoridad Publica**” gestionará que se les permita el acceso al trabajador y sus familiares a los centros recreativos, culturales y deportivos del Gobierno Municipal. Este se obtendrá con las o la presentación de la credencial con fotografía que lo acredite como empleado del Municipio de San Felipe.

#### **COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE**

**QUINCUAGÉSIMA PRIMERA.** - “**La Autoridad Pública**” conviene y se obliga a la formación de una Comisión de Seguridad e Higiene, integrada por representantes de esta y del SUTSPEDIDBC a efecto de que se diseñe e implemente un programa de riesgo de trabajo en donde se determine las actividades o funciones que desempeñan los trabajadores que están expuesto a algún riesgo en su trabajo.

En la segunda etapa: La Comisión de Seguridad e Higiene determinará el tipo y grado de riesgo del ambiente laboral, y por la actividad peligrosa que desarrolla, además gestionará y supervisará que se dote al personal ocupacionalmente expuesto el uso del equipo de protección personal.

En la tercera etapa: Previo dictamen emitido por la comisión de Seguridad e Higiene, “**La Autoridad Pública**” otorgará a los trabajadores que desarrollen actividades peligrosas de bajo, medio y alto riesgo, el bono que se determine, una vez evaluada el área de trabajo, de acuerdo a las Normas Oficiales Mexicanas y el Personal Ocupacionalmente expuesto y que realice actividades peligrosas esto se formalizará a través de un dictamen designado por dicha comisión.

“**La Autoridad Pública**” entregará a sus trabajadores de base sindicalizados un apoyo económico consistente en un bono de riesgo de trabajo, mensualmente de acuerdo a los siguientes rangos:

TIPO DE RIESGO	MONTO MENSUAL
ALTO	\$500.00
MEDIO	\$300.00
BAJO	\$250.00

**QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA.** – “**La Autoridad Pública**” conviene y se obliga a que en un término de 60 días a partir de que las presentes condiciones se depositen ante la Autoridad competente, se formalice una Comisión Bipartita integrada por representantes de la “**La Autoridad Pública**” y del S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C a efecto que se diseñe e implante un Reglamento de Escalafón y un Programa de Incentivos los cuales deberán a la brevedad posible “**La Autoridad Pública**” conviene y se obliga a promover automáticamente al nivel inmediato superior al trabajador sindicalizado que haya permanecido estático en un nivel comprendido del 01 al 10 por el término de dos años. En relación a los trabajadores que en el momento de dicha nivelación cuenten con el nivel 10 subirán la Jefatura de Sección de acuerdo a sus años de servicio.

**QUINCUAGÉSIMA TERCERA.** - “**La Autoridad Pública**” entregará a sus trabajadores la dotación de uniformes o de ropa de trabajo de buena calidad en dos ocasiones por año, la primera exhibición se realizará en la primera catorcena de abril y la segunda exhibición en la primera catorcena de octubre, consistentes cada uno en:

Dos camisas, dos pantalones y un par de botas en abril y dos camisas, dos pantalones y un par de botas en octubre.

Los trabajadores deberán de presentarse a prestar su servicio precisamente con el uniforme o ropa de trabajo proporcionada por “**La Autoridad Pública**”.

**QUINCUAGÉSIMA CUARTA.** - “**La Autoridad Publica**” está de acuerdo y conviene en permitir que las madres y padres trabajadores de base puedan salir de su trabajo a las

12:00 horas el día en que el sindicato les festeje el día de las madres y del padre respectivamente, previo aviso escrito que el Sindicato le presente para ese efecto con una anticipación de por lo menos 48 horas.

**QUINCUAGÉSIMA QUINTA.** - “La Autoridad Pública” se obliga a instalar en las áreas que así se requiera y en la medida de sus posibilidades, espacios suficientes para el aseo personal e higiene de los trabajadores al concluir sus labores.

**QUINCUAGÉSIMA SEXTA.** - “La Autoridad Pública” aportará por única vez, y para constituir un fondo para la adquisición de prótesis para los trabajadores que medicamente las requieran, en el mes de septiembre, a través de un capital semilla de **\$65.00 M.N. (SESENTA Y CINCO PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)**, por cada uno de sus trabajadores sindicalizados y **\$25.00 M.N. (VEINTICINCO PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)** que aportará cada trabajador miembro del sindicato.


La presente aportación quedará condicionada a la aportación realizada por cada trabajador sindicalizado, para destinarse al mismo fondo.

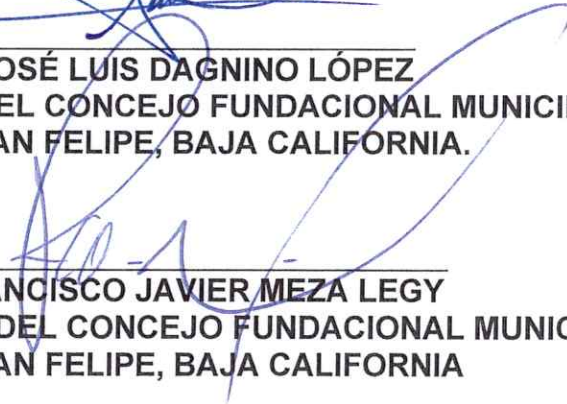
**QUINCUAGÉSIMA SEPTIMA.** - Estas Condiciones Generales de Trabajo derogan las establecidas del día 01 de enero al 31 de diciembre del año 2023, y entrarán en vigor del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024, y volverán a revisarse a más tardar la última semana del mes de septiembre 2024.

**QUINCUAGÉSIMA OCTAVA.** - “La Autoridad Pública” y los trabajadores, se someterán a la jurisdicción del Tribunal de Arbitraje del Estado y se regirán jurídicamente por la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipio de Baja California y en forma supletoria: la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Jurisprudencia, y la Ley Federal del Trabajo.

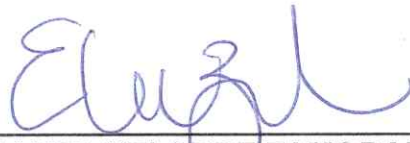
San Felipe, Baja California, a 11 de septiembre de 2024.

**POR EL MUNICIPIO DE SAN FELIPE, BAJA CALIFORNIA.**

  
\_\_\_\_\_  
**JOSÉ LUIS DAGNINO LÓPEZ**  
**PRESIDENTE DEL CONCEJO FUNDACIONAL MUNICIPAL**  
**DE SAN FELIPE, BAJA CALIFORNIA.**

  
\_\_\_\_\_  
**FRANCISCO JAVIER MEZA LEGY**  
**OFICIAL MAYOR DEL CONCEJO FUNDACIONAL MUNICIPAL**  
**DE SAN FELIPE, BAJA CALIFORNIA**

SIN  
S



**ESPERANZA VELARDE ZAMORANO  
SÍNDICA PROCURADORA MAYOR DEL CONCEJO  
FUNDACIONAL MUNICIPAL  
DE SAN FELIPE, BAJA CALIFORNIA**



**POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS  
PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS  
DE BAJA CALIFORNIA**



**L.C.C. LILIA SELENE COTA BERNAL  
REPRESENTANTE DEL COMITÉ EJECUTIVO  
SECCIÓN MEXICALI  
S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C.**

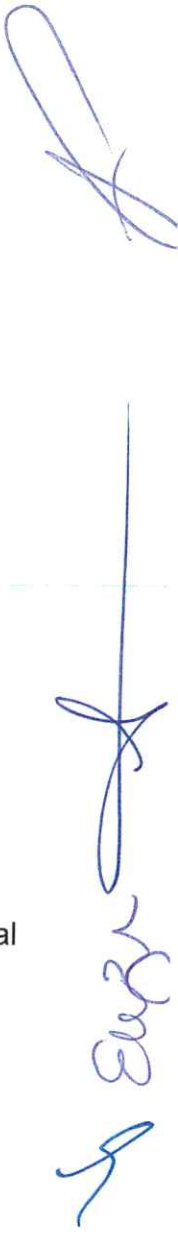
CONCEJO FUNDACIONAL MUNICIPAL DE SAN FELIPE, BAJA CALIFORNIA

TABULADOR DE SALARIOS

ANEXO 1

NIVEL SALARIAL	SALARIO MENSUAL
01	\$ 15,041.12
02	\$ 15,182.38
03	\$ 15,719.47
04	\$ 15,986.95
05	\$ 16,235.16
06	\$ 16,425.64
07	\$ 16,536.90
08	\$ 16,716.64
09	\$ 17,048.31
10	\$ 17,377.83
11	\$ 17,632.50
12	\$ 17,880.73
13	\$ 19,059.81
14	\$ 19,755.26
15	\$ 21,383.68
16	\$ 24,390.19

La forma de pago de la presente tabla se hará efectiva bajo la fórmula de sueldo mensual entre treinta por catorce.

A large, stylized handwritten signature in blue ink is located on the right side of the page. Below the signature, a vertical line extends downwards, ending in another smaller handwritten mark.

CONCEJO FUNDACIONAL MUNICIPAL DE SAN FELIPE, BAJA CALIFORNIA

POLÍTICAS SOBRE NIVELES SALARIALES PARA EMPLEADOS SINDICALIZADOS CON NOMBRAMIENTO DE JEFE DE SECCIÓN, LA CUAL SE ESTARÁ SUJETANDO A LA SIGUIENTE REGLAMENTACIÓN.

ANEXO 2

PRIMERA. - Se establecen seis jefaturas de sección, con diferente nivel de sueldo, como sigue:

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 propuestas por "EL SINDICATO" y podrán provenir por algún movimiento escalafonario o por recategorizaciones pactadas por convenio con la Administración Municipal. Los trabajos estarán a cargo de la comisión a que se refiere la cláusula **QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA** de las Condiciones Generales de Trabajo.

TERCERA.- "La Autoridad Pública" otorgará a los Jefes de Sección, un nivel **18** con letra "F", el cual tendrá un costo del 20% sobre el Nivel **16** letra "E", este nivel comprende las prestaciones de Sueldo Diario Tabular, Canasta Básica, Bono de Transporte y Bono de Fomento educativo, y únicamente se otorgará al personal que estando en el Nivel **16** Letra "E", I.S.S.S.T.E.C.A.L.I. le autorice su jubilación o pensión, la cual será otorgada una catorcena antes de dicho movimiento, lo anterior con la finalidad de dar cumplimiento a la cláusula **CUADRAGÉSIMA QUINTA** de las Condiciones Generales de Trabajo.

Este último nivel salarial al que sea promovido el trabajador es el que servirá de base para el cálculo de las prestaciones que deba recibir el trabajador con motivo de la terminación de la relación de trabajo con "La Autoridad Pública".

CUARTA.- Para promover los ascensos de los Jefes de Sección, se tomará como base exclusivamente la antigüedad en el servicio como empleado Municipal.

QUINTA. - Para ubicar a los Jefes de Sección dentro del nivel de sueldo correspondiente, se observará lo siguiente:

CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD MÍNIMA DE AÑOS DE SERVICIO	NIVEL DE SUELDO
JEFE DE SECCIÓN	0-05	11
JEFE DE SECCIÓN "A"	05-10	12
JEFE DE SECCIÓN "B"	10-15	13
JEFE DE SECCIÓN "C"	15-20	14
JEFE DE SECCIÓN "D"	20-25	15
JEFE DE SECCIÓN "E"	25-30	16

**SEXTA-** Las promociones de los Jefes de Sección se darán en forma automática, es decir, por el sólo hecho de cumplir los años de servicios establecidos en la regla que antecede, les dará el derecho de ser promovidos al nivel correspondiente.

San Felipe, Baja California, a 11 de septiembre de 2024

**POR EL MUNICIPIO DE SAN FELIPE, BAJA CALIFORNIA.**

**JOSÉ LUIS DAGNINO LÓPEZ**  
PRESIDENTE DEL CONCEJO FUNDACIONAL MUNICIPAL  
DE SAN FELIPE, BAJA CALIFORNIA.

**FRANCISCO JAVIER MEZA LEGY**  
OFICIAL MAYOR DEL CONCEJO FUNDACIONAL  
MUNICIPAL DE SAN FELIPE BAJA CALIFORNIA

**ESPERANZA VELARDE ZAMORANO**  
SÍNDICA PROCURADORA MAYOR DEL CONCEJO  
FUNDACIONAL MUNICIPAL  
DE SAN FELIPE, BAJA CALIFORNIA

**POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS  
PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS  
DE BAJA CALIFORNIA**



**L.C.C. LILIA SELENE COTA BERNAL  
REPRESENTANTE DEL COMITÉ EJECUTIVO  
SECCIÓN MEXICALI  
S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C.**

  
EUB