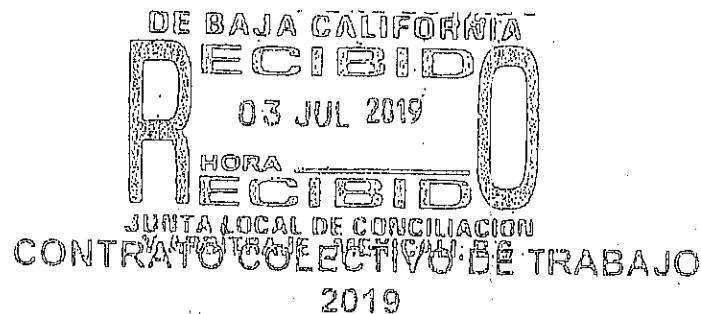


CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ISSSTE CALI 2019/2020

(INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES
DEL GOBIERNO Y MUNICIPIOS DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA)



ZONA COSTA

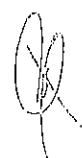
QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO Y MUNICIPIOS DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA (ISSSTECALEI), REPRESENTADO EN ESTE ACTO POR EL C. DR. JAVIER MEZA LÓPEZ EN SU CARÁCTER DE DIRECTOR GENERAL, A QUIEN EN LO SUCESIVO Y PARA LOS EFECTOS 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 CC. LIC. ARTURO GUTIÉRREZ VÁZQUEZ, SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ EJECUTIVO ESTATAL Y SECRETARIO GENERAL SECCIÓN TIJUANA; JACINTO ALCALÁ DE LA CRUZ, SECRETARIO GENERAL SECCIÓN ENSENADA; SERAFÍN FERREYRA MAGAÑA, SECRETARIO GENERAL SECCIÓN TECATE, Y LIC. MIGUEL ÁNGEL IBARRA ARENAS, SECRETARIO GENERAL SECCIÓN PLAYAS DE ROSARITO, A QUIENES EN LO SUCESIVO Y PARA LOS EFECTOS DEL PRESENTE CONTRATO SE DENOMINARÁ COMO EL "SINDICATO", Y A QUIENES EN FORMA CONJUNTA SE LES DENOMINARÁ COMO LAS "PARTES", CONTRATO COLECTIVO QUE SE CELEBRA CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 386, 387, 390, 391 Y DEMÁS RELATIVOS Y APLICABLES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES 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 Calafia número 1115 1G, Centro Cívico, 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 2019, y es aplicable para los trabajadores que laboran en los centros de trabajo del "INSTITUTO" ubicados en el Municipio 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" ubicados 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 2019.

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 ALTERNADA, cuya duración máxima es de doce horas alternadas de lunes a viernes de la siguiente forma: una semana los días lunes, miércoles, viernes y la siguiente semana martes y jueves, por lo que la primer 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 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 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 excede 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;

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 de septiembre;

El 22 de septiembre;

El 12 y 27 de octubre;

El 2 y el tercer lunes de noviembre;

El 1ro. 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 de descanso obligatorio:

El primero de octubre, por el veinticuatro de diciembre; el cinco de febrero por el primer lunes 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

"as 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, coincide con el horario de labores del personal que trabaje en dicha jornada.

DÉCIMA.- Las "PARTES" acuerdan que el día 06 de enero será de descanso obligatorio exclusivamente para el personal con categoría de enfermera, así mismo convienen que el 23 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

ra 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, 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; 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, coincide 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, DÍAS FESTIVOS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO; 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 prestados 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:

01	10 días hábiles por semestre.
02	11 días hábiles por semestre.
03	12 días hábiles por semestre.

JL *L*

SJ

6

SL

8

04	13 días hábiles por semestre.
05	14 días hábiles por semestre.
06 A 10	15 días hábiles por semestre.
11 A 15	17 días hábiles por semestre.
16 A 20	19 días hábiles por semestre.
21 A 25	21 días hábiles por semestre.
26 A 30	23 días hábiles por semestre.
31 A 35	25 días hábiles por semestre.
36 A 40	27 días hábiles por semestre.

DÉCIMA TERCERA. - Los trabajadores deberán de disfrutar su periodo de vacaciones, por lo que, en ningún caso serán compensados mediante una remuneración.

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 anexarán 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 tanto para funcionarios como para 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;

J.P. J. J. J.

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 15 días con goce de sueldo íntegro y hasta por 15 días más con medio sueldo.

2.- A los que tengan de uno a cinco años de servicio, hasta 30 días con goce de sueldo íntegro y hasta 30 días más con medio sueldo.

3.- A los que tengan de seis a diez años de servicio, hasta 60 días con goce de sueldo íntegro y hasta 60 días más con medio sueldo.

4.- A los 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 continua 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 inicio 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 percibiría.

IV.- Los trabajadores gozarán de la prerrogativa señalada en 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 le 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.

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 esta prerrogativa señalada en la fracción III que antecede, a aquellos trabajadores incorporados al régimen de seguridad social del

"INSTITUTO" y este les expida certificado de incapacidad por enfermedad no profesional 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 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 ISSSTECAI 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 éste, bastando con la emisión de la constancia expedida por el servicio médico de ISSSTECAI 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 servicios hasta ciento ochenta días

JG J LF 3

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, solo 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 (3) días 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 (SUTSPEMIDBC), 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 ISSSTECAI y solo en los casos de imposibilidad física del trabajador, el accidente se hará del conocimiento del ISSSTECAI 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.- La Autoridad Pública otorgará permiso a las madres y padres trabajadores sindicalizados, para que puedan salir de manera anticipada a la terminación de la jornada laboral, esto será a las doce horas del día, en la fecha en que el Sindicato les festeje el día de las madres 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.

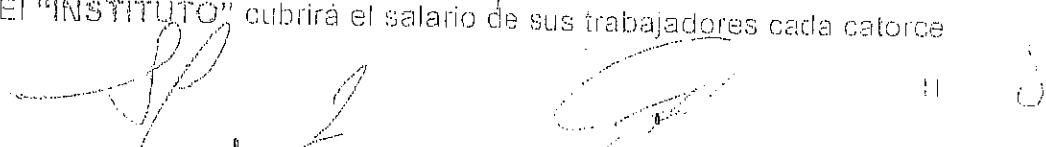
Para estos efectos los trabajadores deberán acreditar el hecho mediante documento público de autoridad competente, y el descanso se otorgará a partir del día en que se acredite fehacientemente el nacimiento, o a partir de aquél en el que reciban al infante adoptado.

EL SALARIO:

DÉCIMA SÉPTIMA.- El "INSTITUTO" remunerará a sus trabajadores de base de acuerdo al nombramiento que éstos 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

A series of handwritten signatures and initials, likely belonging to the parties involved in the collective contract, are placed at the bottom of the page. The signatures are in black ink and vary in style and size.

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 (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 (DOS MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS 42/100 MONEDA NACIONAL), la segunda exhibición se entregará el día 8 de mayo por la cantidad de \$6,277.83 (SEIS MIL DOSCIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS 83/100 MONEDA NACIONAL) y la tercera exhibición se entregara en la segunda catorcena del mes de Agosto por la cantidad de \$1,533.00 (UN MIL QUINIENTOS TREINTA Y TRES PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL).

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" SUTSPMIDBC. Les otorgará un estímulo económico, diploma, placa y anillo de oro, bajo las siguientes bases:

Por años cumplidos de servicios:

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".

14

XIX.- La Autoridad Pública otorgará permiso a las madres y padres trabajadores sindicalizados, para que puedan salir de manera anticipada a la terminación de la jornada laboral, esto será a las doce horas del día, en la fecha en que el Sindicato les festeje el día de las madres 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.

El Instituto entregará al trabajador comisionado su salario íntegro, así como las demás prestaciones que venía percibiendo al momento del permiso o licencia, de igual manera deberán integrar las nuevas prestaciones que se otorguen.

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 ISSSTECAI y solo en los casos de imposibilidad física del trabajador, el accidente se hará del conocimiento del ISSSTECAI 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.

EL SALARIO:

DÉCIMA SÉPTIMA.- El "INSTITUTO" remunerará a sus trabajadores de base con acuerdo al nombramiento que éstos 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 ó 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 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.- Solo 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, asimismo de aquellas obligaciones de los trabajadores de base contraídas con el Sindicato, siempre y cuando medie aceptación previa y por escrito por parte del trabajador.

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, 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 integrado que estaba devengando, 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 nivel de salarios:

Uno al Cinco	\$ 1,143.00
Seis al Diez	\$ 1,497.00
Once al Dieciséis	\$ 1,892.00

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:

UNO	\$ 152.00 MENSUALES
DOS	\$ 252.00 MENSUALES
TRES	\$ 380.00 MENSUALES
CUATRO.	\$ 504.00 MENSUALES
CINCO	\$ 632.00 MENSUALES
SEIS	\$ 756.00 MENSUALES

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.

PREVISION SOCIAL MÚLTIPLE:

VIGÉSIMA SEXTA.- El “INSTITUTO” concederá a sus trabajadores de base por éste concepto, la cantidad de \$4,015.00 (CUATRO MIL QUINCE PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL) 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 devenga. 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 éstos, 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 10.02% (diez punto cero dos 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 \$ 6,663.00 (SEIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y TRES PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL) por una sola vez en el año, siendo este beneficio exclusivo del personal en servicio activo. Esta prestación se entregara en dos exhibiciones la primera

En relación al anillo de oro, el trabajador podrá solicitar que se sustituya el anillo por el agotamiento 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 cuantos premios deberán licitarse y cuantos 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 \$446.16 (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 \$127.60 (CIENTO VEINTISIETE PESOS 60/100 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 fomente competencias deportivas entre sus miembros. Este apoyo económico será de \$127.60 (CIENTO VEINTISIETE PESOS 60/100 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. Éste

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
Por muerte accidental	\$ 150,865.00
Por muerte colectiva	\$ 226,297.50
Por pérdidas orgánicas	\$ 75,432.50

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 (CINCO MIL SETECIENTOS SETENTA Y TRES PESOS 50/100 M.N.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 ISSSTECAZ; para tal efecto será necesario que se presente ante el "INSTITUTO" la constancia correspondiente.

DE LA 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 de retiro por edad y tiempo de servicios, 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 el 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 á recibir pensión por jubilación o pensión de retiro por edad y años de servicio, y éste no pueda pagárselos en los términos previstos por la Ley de la materia, cesando esta obligación cuando el "INSTITUTO" ya pueda cubrirlas. 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 que 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 (UN MIL NOVECIENTOS CINCO PESOS 75/100 M.N.) 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 del recibo o nota de compra 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 (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 referida 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.

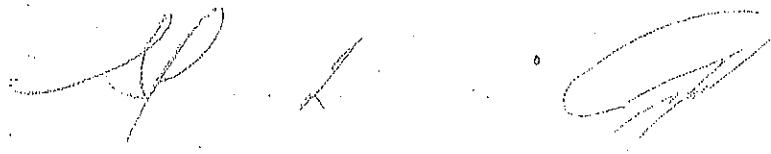
CUADRAGÉSIMA OCTAVA.- Las "PARTES", conjuntamente con los Gobiernos del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas buscarán las alternativas para la formación de un Fideicomiso para la adquisición de prótesis en beneficio de los trabajadores que así lo requieran.

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 "SUTSPREMIDBC", 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 la 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 re 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 SWTSPÉMIDBC, 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, oyendolo en su defensa y admitiendole y desahogandole las pruebas que ofrezca para acreditar su defensa y quién 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.

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 "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, éste tendrá la obligación de someterse a un proceso de rehabilitación en los términos de la normatividad establecida por el ISSSTECAI, 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 reincidiente. 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 obligatoria, 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 jubilaciones, pensión, 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 dos mil diecinueve y volverá a revisarse la última semana del mes de septiembre del año dos mil diecinueve.

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

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 BENEFICIO:

'EXAGÉSIMA 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 SERVICIOS 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 que ocupen un plaza 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 la Junta Local de Conciliación y Arbitraje 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 03 de Julio del año dos mil diecinueve.

POR EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES
DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO Y MUNICIPIOS
DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

DR. JAVIER MEZA LÓPEZ
DIRECTOR GENERAL

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

LIC. ARTURO GUTIÉRREZ VÁZQUEZ
SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ EJECUTIVO ESTATAL
Y SECRETARIO GENERAL SECCIÓN TIJUANA

C. JACINTO ALCALÁ DE LA CRUZ
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS
Y SECRETARIO SECCIÓN ENSENADA

C. SERAFÍN FERREIRA MAGAÑA
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
Y SECRETARIO SECCIÓN TECATE

LIC. MIGUEL ÁNGEL IBARRA ARENAS
SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS
Y SECRETARIO SECCIÓN PLAYAS DE
ROSARITO.

ANEXO UNO

DOMICILIOS DE APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2018, EN LOS MUNICIPIOS DE TIJUANA, PLAYAS DE ROSARITO, TECATE Y ENSENADA BAJA CALIFORNIA (ZONA COSTA).

MUNICIPIO DE TIJUANA, BAJA CALIFORNIA

OFICINAS ADMINISTRATIVAS:

Bvd. 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)

HOSPITAL TIJUANA:

Ave. Pacífico Número 43, Fraccionamiento el Mirador.

CLÍNICA PERIFÉRICA TIJUANA "LAS PALMAS":

Bvd. Las Palmas y Calle Santa Mónica S/N, Fraccionamiento las Palmas, Delegación la Mesa

CLÍNICA MARIANO MATAMOROS:

Calle de las Aguas esquina con ave. Aranjuez s/n, Fraccionamiento Villa Fontana

CONSULTORIO EN EL CENTRO DE GOBIERNO:

Paseo del Centenario y Vía rápida Oriente Número 10252 Primer piso, Centro de Gobierno

CONSULTORIO CASA MUNICIPAL:

Ave. Independencia esquina con Paseo del Centenario Número 1350, Gobierno Municipal

MUNICIPIO DE TECATE, BAJA CALIFORNIA

CLÍNICA PERIFÉRICA DE TECATE: Carretera Federal Número 2 Tecate-Tijuana y Boulevard Encinos s/n, Residencial Palomino.

MUNICIPIO DE PLAYAS DE ROSARITO, BAJA CALIFORNIA

CLÍNICA ROSARITO:

Av. Caleta Número 708, Fraccionamiento "Ángeles"

ANEXO UNO

MUNICIPIO DE ENSENADA, BAJA CALIFORNIA

HOSPITAL ENSENADA:

Bvd. Las Dunas y Calle de las Rocas Número. 254, Fraccionamiento Bahía de Ensenada

CONSULTORIO DE MANEADERO

Calle Benito Juárez # 109 Maneadero parte Alta CP 2279

CONSULTORIO SAN VICENTE:

Carretera Transpeninsular Km. 90, Poblado San Vicente.

CONSULTORIO VICENTE GUERRERO

Mangos # 204 Colonia Lomas Verdes, Colonia Vicente Guerrero

CONSULTORIO PERIFÉRICA SAN QUINTIN:

Calle Josefa Ortiz de Domínguez Número 320, Col. Lázaro Cárdenas, Poblado San Quintín

CONCULTORIO ARCO GUERRERO NEGRO:

Domicilio Conocido, "El Arco" Guerreo Negro.

ANEXO DOS
ISSSTECALI
TABULADOR DE SALARIO BASE CUOTA DIARIA
2019

PUESTO	CATEGORIA	RANGO 1	RANGO 2	RANGO 3	RANGO 4	RANGO 5	RANGO 6
1	AUXILIAR DE INTENDENCIA	393.70	397.48	415.77	428.43	437.56	-
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	393.70	397.48	415.77	428.43	437.56	-
3	AUXILIAR DE ALMACEN	393.70	397.48	415.77	428.43	437.56	-
4	AUXILIAR DE ARCHIVO	393.70	397.48	415.77	428.43	437.56	-
5	AUXILIAR DE COCINA	393.70	397.48	415.77	428.43	437.56	-
6	AUXILIAR DE LAVANDERIA	393.70	397.48	415.77	428.43	437.56	-
7	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	393.70	397.48	415.77	428.43	437.56	-
8	AUXILIAR DEPORTIVO	393.70	397.48	415.77	428.43	437.56	-
9	AUXILIAR GENERAL	393.70	397.48	415.77	428.43	437.56	-
10	CHOFER	393.70	397.48	415.77	428.43	437.56	-
11	MENSAJERO	393.70	397.48	415.77	428.43	437.56	-
13	VIGILANTE	393.70	397.48	415.77	428.43	437.56	-
14	ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO	418.15	430.81	447.70	464.57	473.71	-
15	ARCHIVISTA	418.15	430.81	447.70	464.57	473.71	-
16	CAPTURISTA	418.15	430.81	447.70	464.57	473.71	-
17	COCHERO	418.15	430.81	447.70	464.57	473.71	-
18	ENCARGADO DE ROPERIA	418.15	430.81	447.70	464.57	-	-
19	OFICIAL DE MANTENIMIENTO	418.15	430.81	447.70	464.57	473.71	-
20	OPERADOR DE CONMUTADOR	418.15	430.81	447.70	464.57	473.71	-
21	SECRETARIA	418.15	430.81	447.70	464.57	473.71	-
22	ALMACENISTA	450.08	466.96	485.25	503.54	512.66	-
23	AUXILIAR CONTABLE	450.08	466.96	485.25	503.54	512.66	-
24	AUXILIAR JURIDICO	450.08	466.96	485.25	503.54	512.66	-
25	DIBUJANTE	450.08	466.96	485.25	503.54	-	-
26	OFICIAL ADMINISTRATIVO	450.08	466.96	485.25	503.54	512.66	-
27	OFICIAL DE INTENDENCIA	450.08	466.96	485.25	503.54	512.66	-
28	OPERADOR DE COMPUTADORA	450.08	466.96	485.25	503.54	512.66	-
29	PROGRAMADOR	450.08	466.96	485.25	503.54	512.66	-
30	RECEPCIONISTA	450.08	466.96	485.25	503.54	512.66	-
31	SECRETARIA EJECUTIVA	450.08	466.96	485.25	503.54	512.66	-
32	TECNICO INHALOTERAPEUTA	471.16	490.42	-	-	-	-
33	ASISTENTE EDUCATIVA	476.74	506.46	536.18	565.90	-	-
34	AUXILIAR DE FARMACIA	476.74	506.46	536.18	565.90	595.61	-
35	AUXILIAR DE LABORATORIO	479.13	508.84	538.86	568.28	598.00	-
36	ANALISTA PROGRAMADOR	487.63	505.92	525.61	545.31	554.44	-
37	ANALISTA TECNICO	487.63	505.92	525.61	545.31	554.44	-
38	ADMINISTRADOR	499.41	519.10	538.80	565.53	-	-
39	EDUCADORA	520.27	549.99	579.71	609.43	-	-
40	ANALISTA DE SISTEMAS	527.99	547.69	567.38	607.53	616.67	-

ANEXO DOS

ISSSTECAli
TABULADOR DE SALARIO BASE CUOTA DIARIA
 2019

PUESTO	CATEGORIA	RANGO 1	RANGO 2	RANGO 3	RANGO 4	RANGO 5	RANGO 6
41	ANALISTA DE SOPORTE TECNICO	527.99	547.69	567.38	607.53	616.67	-
42	DIETISTA	527.99	547.69	567.38	607.53	616.67	-
43	ENCARGADO DE SECCION	527.99	547.69	567.38	607.53	616.67	-
44	SUBDIRECTOR DE AREA	535.27	573.15	599.69	627.56	-	-
45	ENCARGADA(O) SECCION FARMACIA	537.13	548.15	559.16	583.60	594.61	605.63
46	ASISTENTE DENTAL	548.86	578.58	608.29	638.01	667.73	-
47	AUXILIAR DE ENFERMERA(O)	548.86	578.58	608.29	638.01	647.14	-
48	TECNICO BIOMEDICO	550.77	580.49	610.20	651.43	692.65	-
49	TECNICO FISIOTERAPEUTA	550.77	580.49	613.06	642.78	672.50	-
50	TRABAJADORA SOCIAL	550.77	580.49	610.20	651.43	692.65	-
51	COORDINADOR	560.07	-	-	-	-	-
52	DIRECTOR DE AREA	560.07	-	-	-	-	-
53	CONTRALOR	562.72	-	-	-	-	-
54	ASESOR PROFESIONAL	567.38	607.53	635.68	665.22	-	-
55	AUDITOR	567.38	607.53	635.68	665.22	-	-
56	COORDINADOR TECNICO	567.38	607.53	635.68	665.22	-	-
57	JEFE DE DEPARTAMENTO	567.38	607.53	635.68	665.22	694.76	-
58	SUBDIRECTOR MEDICO (H-C)	567.38	607.53	635.68	665.22	-	-
59	SUBDIRECTOR GENERAL	587.93	-	-	-	-	-
60	DIRECTOR MEDICO (H)	593.67	-	-	-	-	-
61	DIRECTOR GENERAL	607.85	-	-	-	-	-
62	NUTRIOLOGO(A)	621.97	651.69	681.40	711.12	740.83	-
63	FONIATRA	623.87	653.59	683.31	713.03	-	-
64	ENCARGADO DE FARMACIA	626.73	656.44	686.16	715.88	-	-
65	TECNICO LABORATORISTA	626.73	656.44	686.16	715.88	745.60	-
66	TECNICO RADIOLOGO	626.73	656.44	686.16	715.88	745.60	-
67	TECNICO RADIOTERAPEUTA	626.73	656.44	686.16	715.88	-	-
68	ENFERMERA(O) GENERAL	641.20	670.91	700.63	730.35	739.49	-
69	ENFERMERA (O) ESPECIALISTA	658.91	688.63	718.35	748.07	777.79	-
70	PROFESIONISTA ESPECIALIZADO	875.82	907.31	938.79	970.27	1001.75	-
71	MEDICO GENERAL	929.21	962.26	995.31	1028.36	1061.42	-
72	ODONTOLOGO	929.21	962.26	995.31	1028.36	1061.42	-
73	QUIMICO DE LABORATORIO	884.95	916.43	947.91	979.40	1010.88	-
74	MEDICO DE URGENCIAS	972.26	1005.32	1038.37	1071.43	1104.48	-
75	ALERGOLOGO PEDIATRA	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
76	CIRUJANO GENERAL	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
77	CIRUJANO MAXILOFACIAL	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
78	CIRUJANO PEDIATRA	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
79	CIRUJANO RECONSTRUCTIVO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
80	ESPECIALIDAD EN SALUD PUBLICA	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-

ANEXO DOS
ISSSTECAli
TABULADOR DE SALARIO BASE CUOTA DIARIA
2019

PUESTO	CATEGORIA	RANGO 1	RANGO 2	RANGO 3	RANGO 4	RANGO 5	RANGO 6
81	FISICO MEDICO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
82	MED.ORTOPEDISTA Y TRAUMATOLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
83	MED.OTORRINOLARINGOLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
84	MEDICO ALERGOLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
85	MEDICO ANESTESIOLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
86	MEDICO CARDIOLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
87	MEDICO COLOPROCTOLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
88	MEDICO DEL TRABAJO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
89	MEDICO DERMATOLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
90	MEDICO ENDOCRINOLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
91	MEDICO ESPECIALISTA	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
92	MEDICO GINECO-OBSTETRA	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
93	MEDICO GINECO-ONCOLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
94	MEDICO GINECOLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
95	MEDICO HEMATOLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
96	MEDICO INTERNISTA	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
97	MEDICO NEFROLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
98	MEDICO NEUMOLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
99	MEDICO NEUROCIRUJANO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
100	MEDICO NEUROLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
101	MEDICO ODONTO-PEDIATRA	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
102	MEDICO OFTALMOLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
103	MEDICO ONCOLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
104	MEDICO PATOLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
105	MEDICO PEDIATRA	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
106	MEDICO PROCTOLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
107	MEDICO PSICOTERAPEUTA	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
108	MEDICO PSIQUIATRA	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
109	MEDICO RADIOLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
110	MEDICO REHABILITACION	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
111	MEDICO REUMATOLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
112	MEDICO UROLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
113	NEUROLOGO PEDIATRA	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
114	PSICOLOGO	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-
115	UROLOGO PEDIATRA	1015.32	1048.37	1081.43	1114.49	1147.54	-

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 aquel que actualmente ha entrado al patrimonio del trabajador, a su dominio o a su haber jurídico.

Concatenado con lo anterior y a que dicho bono fue presupuestado y previamente autorizado por la Junta Directiva del Instituto (artículo 116 Ley de ISSSTECAI), 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 ISSSTECAI, como Bono de Apoyo la cantidad de \$286,65 (Doscientos Ochenta y Seis pesos 65/100 M.N.) pagaderos catorcenalmente.

ANEXO CUATRO

ESTIMULO 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 116 Ley de ISSSTECAli), 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.

Formas 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 realiza 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.

ANEXO CUATRO
ESTÍMULO DE PUNTUALIDAD, ASISTENCIA Y PERMANENCIA:

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 solo procederá el pago del estímulo cuando exista oficio de comisión firmado por el jefe inmediato y el director del área correspondiente, detallando las circunstancia que motivo la comisión.

