

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2015

QUE FIJA EL MUNICIPIO DE MEXICALI BAJA CALIFORNIA, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA LA AUTORIDAD PUBLICA, REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR JAIME RAFAEL DIAZ OCHOA Y MARIBEL AVILEZ OSUNA, EN SU CARÁCTER DE PRESIDENTE MUNICIPAL Y OFICIAL MAYOR DEL VIGESIMO PRIMER AYUNTAMIENTO DE MEXICALI, RESPECTIVAMENTE; DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 76 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA; CON LA PARTICIPACION Y OPINION DEL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA, DICHA ORGANIZACION SINDICAL COMPARECE A LA FIRMA DEL PRESENTE DOCUMENTO, REPRESENTADO POR LA LIC. VICTORIA BENTLEY DUARTE, EN SU CARACTER DE SECRETARIA GENERAL SECCIÓN MEXICALI.

CLAUSULAS:

PRIMERA.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo serán aplicables a los trabajadores de base SINDICALIZADOS del Ayuntamiento de Mexicali, 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. *NORMA TECNICA*

Las horas de entrada y salida serán fijadas por la Autoridad Pública, de acuerdo a las necesidades del servicio.

TERCERA.- El trabajador tendrá derecho a que se le conceda durante la jornada continua 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, sin el cual se tendrá por no trabajadas. Para efectos de la presente cláusula, el escrito deberá ser autorizado por el Jefe Inmediato y/o Jefe del Departamento en cuestión, y/o Coordinador Administrativo, en su caso

SEXTA.- La prolongación del tiempo extraordinario que 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 el Ayuntamiento 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 de Servicio Civil, 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 considerarán días de descanso obligatorio y por lo mismo, se otorgarán con goce de salario íntegro, los siguientes:

El primero de enero.
El primer lunes de febrero.
El tercer lunes de marzo.
Jueves y viernes considerados como Santos de la semana mayor.
El primero, cinco y diez de mayo.
El dieciséis y veintidós de septiembre.
El doce de octubre
Dos y el tercer lunes de noviembre
El primero de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
El cinco, veinticuatro, veinticinco y treinta y uno de diciembre.

Los demás que señale el Calendario Oficial o concedan las Autoridades Públicas.

La Autoridad Pública y el Sindicato, acuerdan y ratifican los cambios de los siguientes días de descanso obligatorio: El 27 (veintisiete) de Octubre, por el 31 (treinta y uno) de Diciembre.

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 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	DIAS HABLES DE VACACIONES POR SEMESTRE
01	Diez días hábiles
02	Once días hábiles
03	Doce días hábiles
04	Trece días hábiles
05	Catorce días hábiles
06 A 10	Quince días hábiles
11 A 15	Diecisiete días hábiles
16 A 20	Diecinueve días hábiles
21 A 25	Veintiún días hábiles
26 A 30	Veintitrés días hábiles
31 A 35	Veinticinco días hábiles
36 A 40	Veintisiete días hábiles

DÉCIMA SÉPTIMA.- Los períodos 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 departamento 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.

DÉCIMA OCTAVA.- El jefe inmediato conjuntamente con los trabajadores tomando en cuenta las necesidades del servicio en el mes de noviembre de cada año programarán las fechas de los periodos vacacionales del siguiente año, la Autoridad Pública publicará el calendario departamental correspondiente, dentro del mes de enero de cada año.

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 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 período de vacaciones, el cual se anexarán las prestaciones previsión social múltiple, quinquenio, 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 particulares y,

C).- Las que se concedan al trabajador para ocupar un cargo o desempeñar alguna actividad

dentro del Comité Ejecutivo Seccional o Estatal.

D).- Licencias 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 empleados que tengan menos de un año de servicio, se les podrá conceder licencia hasta por QUINCE días con goce de sueldo íntegro y hasta por QUINCE días más con medio sueldo.

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

C).- A los que tengan de seis a diez años de servicio, hasta SESENTA días con goce de sueldo y SESENTA días más con medio sueldo.

D).- A los que tengan once o más años de servicio, hasta SETENTA Y CINCO días con goce de sueldo íntegro y SETENTA Y CINCO días más con medio sueldo.

Se excluye de la aplicación de esta franquicia, 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 deformante, infarto al miocardio, revascularización coronaria y tuberculosis en fase activa, en 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 cumplido este período, será valorado en su capacidad residual con la finalidad de determinar si se encuentra en posibilidad de prestar el servicio. punto

Modif

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.

Modif

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

Completar

V.- El hecho de que un empleado no haga uso en forma total o parcial de la franquicia 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 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, bastando que el trabajador presente la incapacidad que para ello le extienda el servicio médico ISSSTE CALI.

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 cuando las Autoridades Médicas del ISSSTECALI 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 ISSSTECALI. 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 otorgará permiso por paternidad por 5 (cinco) 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.

(*) 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 pagos 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 les conceda otro deberán estar en servicio activo cuando menos otro período 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 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 hiciere se expone a la aplicación de una sanción e incluso a la rescisión de la relación laboral.

XIII.- Un permiso sólo podrá ser revocado si no se contrata 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 pueden 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 ISSSTECALI.

En el caso de que el trabajador fuere 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 hasta por tres días hábiles, cuando ocurra el fallecimiento de alguno 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 la 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.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO:

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Como una de las partes primordiales de la profesionalización del servicio público, la Autoridad Pública capacitará y formará a los trabajadores a efecto de prepararlos para obtener ascensos conforme al Reglamento de Escalafón, fomentando su desempeño con calidad y vocación de servicio.

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.

VIGÉSIMA CUARTA.- La Autoridad Pública realizará el diagnóstico de necesidades de capacitación a los trabajadores a efecto de establecer qué tipo o modalidad de evento requiere cada uno para desarrollar su función y que como resultado de esto se brinde un servicio

eficiente y de calidad dándose aviso por escrito del tipo de evento, fecha y horario al que asistirá el trabajador.

Es obligación de los trabajadores acudir puntualmente a los cursos de capacitación y adiestramiento que establezca las Autoridades Publicas

EXÁMENES MÉDICOS:

VIGÉSIMA QUINTA.- 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 de la jornada de trabajo, por especialistas de la Institución que les brinde 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 siempre y cuando no se violen los derechos humanos de los trabajadores y será notificado el mismo día en que se practiquen dichos exámenes.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD:

VIGÉSIMA SEXTA.- Cuando el trabajador se separe de su empleo voluntariamente, la Autoridad Pública le otorgará una prima de antigüedad, consistente en el importe de quince días del salario que estaba devengando, por cada año de servicio efectivo laborado para la Administración Pública Central, en los términos del Artículo 36 de la Ley del Servicio Civil vigente.

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 SEPTIMA.- 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 motivo de jubilación, renuncia o muerte del trabajador serán propuestas por el Sindicato y se notificará a la Comisión Mixta de Escalafón de la Autoridad Publica que corresponda para que proceda de conformidad con lo previsto en esta ley lo anterior con excepción de los trabajadores pertenecientes a instituciones policiales.

CANASTA BÁSICA:

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

Art 51 Frac III, 2º párrafo

condiciones económicas del APTB.

8-

SISTEMA ESCALAFONARIO ? Art 9º ley servicio

(+) de 1 año efuo de trb... a Reg...
Queda...
Art 10...
Integra?

Art 51 Frac III
4º párrafo

W

TRABAJADORES CON NIVEL DE SALARIO SUBSIDIO

UNO AL CINCO	\$ 1,833.17
SEIS AL DIEZ	\$ 2,310.50
ONCE AL DIECISEIS	\$ 2,843.12

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

- Cantidad mensual entre 30 por 14.

QUINQUENIOS:

VIGÉSIMA NOVENA.- 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:

UNO	\$ 159.00 Mensuales
DOS	\$ 264.00 Mensuales
TRES	\$ 399.00 Mensuales
CUATRO	\$ 529.00 Mensuales
CINCO	\$ 663.00 Mensuales
SEIS	\$ 793.00 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:

TRIGÉSIMA.- La Autoridad Pública concederá a sus trabajadores de base por este concepto, la cantidad de \$ 5,920.53 (CINCO MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y SEIS PESOS 18/100 M.N.) mensuales.

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

- Cantidad mensual entre 30 por 14.

TRANSPORTE:

TRIGÉSIMA PRIMERA.- La Autoridad Pública 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 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 SEGUNDA.- 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 efectiva en dos exhibiciones:

Cuarenta días en el pago de la primera catorcena del mes de diciembre y veinte días en la primera catorcena del mes de enero.

FOMENTO EDUCATIVO:

TRIGÉSIMA TERCERA.- 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%, del sueldo base tabular que reciba el trabajador por la prestación de sus servicios.

Esta prestación cubre la obligación de la Autoridad Pública en lo referente al otorgamiento de becas que señala el Artículo 51, fracción 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 CUARTA.- 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 (Siete mil novecientos noventa y cinco pesos 00/100 M.N.), por una sola vez al año.

El bono correspondiente, se entregará en dos exhibiciones, la primera a más tardar el día ocho de mayo de 2013 por la cantidad de \$5,836.00 (Cinco mil ochocientos treinta y seis pesos 00/100 M.N.) y la segunda exhibición a más tardar el día 8 de marzo de 2014 por la cantidad de \$2,799.00 (Dos mil setecientos noventa y nueve pesos 00/100 M. N.) *si se dese faltas*

EFICIENCIA:

TRIGÉSIMA QUINTA.- 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 entregará como INCENTIVO ECONÓMICO, el importe de veintitrés días del salario base tabular que devenguen.

Esta prestación se hará efectiva en dos exhibiciones, trece días en la primera catorcena de abril y el resto en la primera catorcena de agosto.

AÑOS DE SERVICIO:

TRIGÉSIMA SEXTA.- 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:

			<u>Placa</u>	<u>Anillo</u>	<u>TOTAL</u>
15	\$1,329.00	Placa	300		
20	\$2,770.00	Placa y anillo de oro	300	3000	6,070
25	\$4,430.00	Placa y anillo de oro	300	3000	7,730
30	\$5,539.00	Placa y anillo de oro	300	3000	8,839
35	\$6,647.00	Placa y anillo de oro	300	3000	9,947
40	\$7,754.00	Placa y anillo de oro	300	3000	11,054
45	\$10,524.00	Placa y anillo de oro	300	3000	13,824

Este estímulo se hará efectivo una sola vez al año, precisamente el día del aniversario de la creación del S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C.

FONDO DE AHORRO:

TRIGÉSIMA SEPTIMA.- 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 \$311.30 (Trescientos once pesos 30/100 M.N.) por cada miembro de su agrupación que esté registrado como trabajador del Municipio de Mexicali 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 en el año, precisamente en la última catorcena del mes de julio.

FESTEJOS

TRIGÉSIMA OCTAVA.- La Autoridad Pública entregará a la 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 la madre y el del aniversario de su fundación. Este apoyo económico será de \$122.00 (Ciento veintidós pesos 00/100 M.N.), por cada miembro de su agrupación que esté registrado como trabajador de la autoridad en mención. Este pago se entregará, dos veces al año, el primero de ellos será el 22 de abril y el segundo el 22 de agosto de cada año.

FOMENTO DEPORTIVO:

TRIGÉSIMA NOVENA.- La Autoridad Pública entregará a la Sección Sindical de Mexicali del S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C., un subsidio para que promueva y/o fomento competencias deportivas entre sus miembros. Este apoyo económico será de \$122.00 (Ciento veintidós pesos 00/100 M.N.), por cada miembro activo de su agrupación que esté registrado como trabajador de la autoridad en mención. Este pago se entregará, dos veces al año, el primero de ellos será el 22

de abril y el segundo el 22 de agosto de cada año.

LICENCIA DE CONDUCIR:

C.P. - incluir concepto de conducir de
CUADRAGÉSIMA.- 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 desempeñan dentro de la misma, y sujeto a que dicho subsidio sea autorizado debidamente por el Oficial Mayor, a través del Departamento de Recursos Humanos.

SUBSIDIO PARA LENTES:

de acuerdo Director
cada miembro de la fam?
CUADRAGÉSIMA PRIMERA.- La Autoridad Pública subsidiará a sus trabajadores y sus familiares directos cónyuge e hijos (por una sola vez en el año) y hasta por la cantidad de \$1,270.50 (Un mil doscientos setenta pesos 0/100 M.N.) 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.T.E.C.A.L.I. y la exhibición de la factura correspondiente.

AYUDA ESCOLAR:

Problema para identif (esposas)
CUADRAGÉSIMA SEGUNDA.- Con el fin de apoyar la economía del trabajador sindicalizado, la Autoridad Pública se compromete a otorgarle la cantidad de \$693.00 (seiscientos noventa y tres pesos 00/100 M.N.), 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 julio y/o agosto, y el pago de la misma se hará a más tardar la catorcena siguiente al día último del mes de agosto.

Para: Papa, hijo, mamá, 2 hijo
En el caso de ambos padres de una familia, sean trabajadores de base 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:

Extensión?
** no se concederá en el proyecto*
CUADRAGÉSIMA TERCERA.- La autoridad pública establece un plan de previsión social, en donde se beneficiará a los trabajadores en activo con el seguro de vida por el equivalente a sesenta y cinco meses de su 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 beneficios a que se refiere 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 en casos de que el trabajador no hubiere designado beneficiarios o no hubiera actualizado la carta testamentaria, solo 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 del vehículo financiero que considere idóneo y de acuerdo al texto del plan.

SEGURO DE VIDA:

CUADRAGÉSIMA CUARTA.- La Autoridad Pública, independientemente del Plan de Previsión Social establecido, contratará a su costa, una póliza de seguro para cada miembro de la Organización Sindical que labore para el Ayuntamiento, 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 (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.

AYUDA PARA GASTOS DE FUNERAL:

CUADRAGÉSIMA QUINTA.- La Autoridad Pública auxiliará a los trabajadores de base en los Gastos de Funeral que éste tenga que hacer cuando fallezca algún miembro directo de su familia, entendiéndose como tal al cónyuge, hijos o padres. La ayuda será de \$3,849.00 (Tres mil ochocientos cuarenta y nueve Pesos 00/100 M.N.), 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 ISSSTECALI, este beneficio se hará extensivo cuando el producto de la concepción sea declarado nonato (no nacido), por el servicio médico de I.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 SEXTA.- La Autoridad Pública promoverá automáticamente al nivel salarial inmediato superior, a partir de que los trabajadores acrediten haber solicitado a

17
I.S.S.T.E.C.A.L.I. su pensión o jubilación por años de servicio y éste confirme que tiene derecho a recibirla.

CUADRAGÉSIMA SEPTIMA.- La Autoridad Pública seguirá cubriendo el salario y prestaciones a los trabajadores de base que hayan acreditado por parte de I.S.S.T.E.C.A.L.I., tener derecho a recibir pensión o jubilación por edad avanzada o años de servicio y éste no pueda pagárselos en los términos previstos por la Ley de I.S.S.T.E.C.A.L.I., cesando esta obligación cuando el Instituto mencionado ya pueda cubrírseles.

Durante este período, el trabajador no está obligado a prestar sus servicios a la Autoridad Pública y sólo podrá continuar trabajando si es aceptado por ésta.

CUADRAGÉSIMA OCTAVA.- La Autoridad Pública, una vez que I.S.S.T.E.C.A.L.I. haya confirmado el derecho del trabajador a recibir su pensión o jubilación procederá a liquidar la prima de antigüedad a que tiene derecho, conforme a lo establecido por la Ley del Servicio Civil Vigente.

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

GENERALES:

CUADRAGÉSIMA NOVENA.- La Autoridad Pública, hará las gestiones correspondientes para proporcionar a cada una de las Secciones Sindicales, terrenos suficientes para servicio de panteones de uso exclusivo de sus agremiados y sus familiares directos, tanto en ascendientes como descendientes, se entiende como familiares directos los señalados en la cláusula cuadragésima quinta.

QUINCUAGÉSIMA.- 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 PRIMERA.- La Autoridad Pública 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 la sola presentación de la credencial que lo acredita como empleado del Ayuntamiento.

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 Autoridad Pública y del S.U.S.T.P.E.M.I.D.B.C., a efecto de que se diseñe e implante un reglamento de escalafón y un programa de incentivos, los cuales deberán funcionar 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 al momento de dicha nivelación

Cambios
Criterios
por
Escalafón
(Reglamento)

cuenten con el nivel 10 subirán a la Jefatura de Sección de acuerdo a sus años de servicio.

*Comisión ?
Dictamen ?*

QUINCUAGÉSIMA TERCERA.- La Autoridad Pública, conviene y se obliga a la formación de una Comisión Bipartita, integrada por representantes de ésta y del S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C. a efecto de que se diseñe e implemente un programa de riesgo de trabajo; en donde se determinen las actividades o funciones que desempeñan los trabajadores que están expuestos a algún riesgo en su trabajo. Esto se formalizará a través de un dictamen signado por dicha comisión.

La Autoridad Pública entregará a sus trabajadores de base un apoyo económico consistente en un bono de riesgo de trabajo, pagadero mensualmente de acuerdo a los siguientes rangos, mismo que podrá aumentarse o disminuirse según este expuesto el trabajador a diferentes riesgos por la comisión que desempeñe:

TIPO DE RIESGO	MONTO MENSUAL
Alto	\$350.00
Medio	\$250.00
Bajo	\$200.00

*1- se les comisiona a otro lugar de trab
y Sindicato solicita por antigüedad*
*2 - 526 900 - 1697 Emp. ER
180 000 - 360 3 Prod 500 c/u
706 900 2057
TOTAL 3121 x 200 = 624,200*

*como se define ?
Es Oroy
mensajes
Mochila p*

QUINCUAGÉSIMA CUARTA.- La Autoridad Pública entregará a sus trabajadores de base sindicalizados tanto administrativos como de campo uniformes o ropa de trabajo en dos ocasiones en el año y aquellos implementos de trabajo que sean necesarios para la prestación de sus servicios, entrega que se realizará en la primer catorcena de abril y primer catorcena de octubre.

Los trabajadores deberán de presentarse a prestar sus servicios precisamente con el uniforme o ropa de trabajo proporcionada por la Autoridad Pública.

QUINCUAGÉSIMA QUINTA.- La Autoridad Pública 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 la madre y el padre respectivamente, previo aviso escrito que el Sindicato le presente para ese efecto con una anticipación de por lo menos 48 horas.

QUINCUAGÉSIMA SEXTA.- 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.

*Unida
Al comité*

QUINCUAGÉSIMA SEPTIMA.- La Autoridad Pública conjuntamente con la organización sindical, acuerdan en que esta última constituya un fondo para la adquisición de prótesis para los trabajadores que médicamente las requieran, el cual deberá iniciar con un capital semilla que se creará mediante la aportación única que hará la Autoridad Pública en el mes de septiembre de \$65.00 (Sesenta y cinco pesos 00/100 M.N.), por cada uno de sus trabajadores sindicalizados y \$25.00 (Veinticinco pesos 00/100 M.N.) que se aportará cada miembro de la Agrupación Sindical.

QUINCUAGÉSIMA OCTAVA.- Estas condiciones generales de trabajo derogan las establecidas el día primero de mayo de 2014 y entrarán en vigor a partir del día primero de enero de 2015 y volverán a revisarse a más tardar el día 30 de septiembre de 2015.

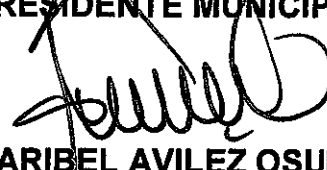
QUINCAGESIMA NOVENA.- La Autoridad Pública y los trabajadores, se someterán a la jurisdicción del Tribunal de Arbitraje del Estado y se registrarán jurídicamente por la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California y en forma supletoria por la Ley Federal Burocrática, Ley Federal del Trabajo; los Principios Generales de Derecho, los Principios de Justicia Social que se deriven del Artículo 123, apartado B, de la Constitución Federal, la Jurisprudencia y Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de la Costumbre y la Equidad.

Mexicali, Baja California, nueve de enero de dos mil quince.

POR EL AYUNTAMIENTO DE MEXICALI, BAJA CALIFORNIA



JAIME RAFAEL DIAZ OCHOA
PRESIDENTE MUNICIPAL



MARIBEL AVILEZ OSUNA
OFICIAL MAYOR

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



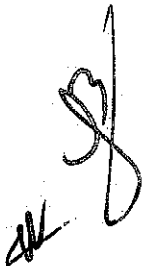
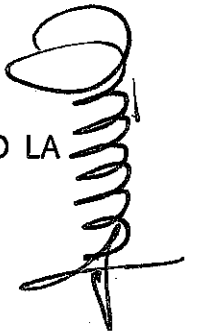
VICTORIA BENTLEY DUARTE
SECRETARIA GENERAL
SECCION MEXICALI

ANEXO 1

TABULADOR DE SALARIOS ✓

1	8,927.82
2	9,012.40
3	9,331.00
4	9,489.79
5	9,636.96
6	9,749.34
7	9,817.71
8	9,923.15
9	10,118.98
10	10,314.79
11	10,466.58
12	10,612.58
13	11,312.44
14	11,726.10
15	12,693.61
16	14,478.03

LA FORMA DE PAGO DE LA PRESENTE TABLA SE HARÁ EFECTIVA BAJO LA FORMULA DE SUELDO MENSUAL ENTRE TREINTA POR CATORCE.



Este anexo forma parte de la negociación colectiva entre el VIGESIMO PRIMER AYUNTAMIENTO DE MEXICALI Y EL SINDICATO DE BUROCRATAS de fecha 9 de enero de 2015, vigentes del primero de mayo al 31 de diciembre de 2015.

ANEXO 2

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

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

JEFE DE SECCION	NIVEL 11
JEFE DE SECCION "A"	NIVEL 12
JEFE DE SECCION "B"	NIVEL 13
JEFE DE SECCION "C"	NIVEL 14
JEFE DE SECCION "D"	NIVEL 15
JEFE DE SECCION "E"	NIVEL 16

SEGUNDA.- Las Jefaturas de Sección, serán otorgadas por el SINDICATO y podrán provenir por algún movimiento escalafonario o por recategorizaciones pactadas por convenio con 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 17 con la letra "F", el cual tendrá un costo del 10% sobre el nivel 16 letra "E", únicamente se otorgará al personal que estando en el nivel 16 letra "E", I.S.S.T.E.C.A.L.I. le autorice su jubilación o pensión, lo anterior con la finalidad de dar cumplimiento a la cláusula QUINCUAGÉSIMA PRIMERA de las condiciones Generales de Trabajo.

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:

CATEGORIA	ANTIGÜEDAD MINIMA DE AÑOS DE SERVICIO	NIVEL DE SUELDO
JEFE DE SECCION	0-5	11
JEFE DE SECCION "A"	5-10	12
JEFE DE SECCION "B"	10-15	13
JEFE DE SECCION "C"	15-20	14
JEFE DE SECCION "D"	20-25	15
JEFE DE SECCION "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.

Este anexo forma parte de la negociación colectiva entre el VIGESIMO PRIMER AYUNTAMIENTO DE MEXICALI Y EL SINDICATO DE BUROCRATAS de fecha 9 de enero de 2015, vigentes del primero de mayo al 31 de diciembre de 2015



ANEXO 3



OFICIALIA MAYOR

CARTA TESTAMENTARIA

Plan de Previsión Social, Seguro de Vida, Prima de Antigüedad y Demás Prestaciones Generales de Trabajo Vigentes

Empleados de Base

Folio: A

NOMBRE COMPLETO: _____

No. EMPLEADO: _____

CATEGORIA: _____

FECHA DE NACIMIENTO: _____

FECHA DE ALTA: _____

El suscrito, en cumplimiento a lo dispuesto en las Condiciones Generales de Trabajo vigentes, en sus cláusulas cuadragésima tercera y cuadragésima cuarta referentes al plan de previsión social y seguro de vida respectivamente, así como las prestaciones laborales para los trabajadores de base del ayuntamiento de Mexicali, tengo a bien designar como beneficiarios de las mismas, a las siguientes personas:

NOMBRE	PARENTESCO	%

En caso de fallecimiento de alguno de los beneficiarios, su parte correspondiente se distribuirá en partes _____ a los demás beneficiarios, en caso de menores nombre albacea a _____ para que reciba en su nombre.

Manifiesto que no he otorgado ninguna otra designación de beneficiarios o testamento con anterioridad a este, pero si algún otro apareciere hecho a mi nombre, expresamente lo revoco y dejo sin ningún valor ni efecto legal alguno, deseando que solo el que hoy otorgo subsista y se cumpla fiel y puntualmente por contener mi última voluntad.

Firmo esta Carta Testamentaria libre de coacción o violencia y me doy por enterado de su contenido y alcance legal, por lo que me comprometo a actualizarla en caso de que exista una modificación o revocación a la misma, en base al procedimiento acordado entre la Autoridad Pública y el S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C.

Mexicali, Baja California, a _____ de _____ de _____

Firma del Empleado

LEGAJO DE CONDICIONES GENERALES DE
TRABAJO
XXI PRIMER AYUNTAMIENTO DE MEXICALI

JOSE OSCAR ABRAJAN CASTRO
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE DEL ESTADO
P R E S E N T E.-

MARIBEL AVILEZ OSUNA en mi calidad de Oficial Mayor del XXI AYUNTAMIENTO DE MEXICALI y VICTORIA BENTLEY DUARTE en su calidad de Secretaria General del Sindicato de Burócratas, personalidad que tenemos debidamente reconocida en el expediente que se actúa, con el debido respeto comparecemos para exponer:

Por medio del presente escrito queremos hacer la aclaración o modificación de los siguientes puntos de las Condiciones Generales de Trabajo: al inicio de las Condiciones se señala erróneamente como Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, cuando debiera decir LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA.

Por otra parte, hacemos la modificación de la cláusula TRIGESIMACUARTA de las condiciones generales de trabajo que regirá las relaciones laborales del ayuntamiento con sus trabajadores a quedar como sigue:

TRIGESIMACUARTA: La autoridad pública en reciprocidad a la BUENA DISPOSICION de los trabajadores de base sindicalizados, se les entregara un estímulo económico por la cantidad de \$8,635.25 (OCHO MIL SEISCIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS 25/100 M.N.), por una sola vez al año.

El bono correspondiente, se entregara en dos exhibiciones, la primera a mas tardar el día 8 de mayo de cada año por la cantidad de \$5,836.00 (CINCO MIL OCHOSCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS 00/100 M.N) y la segunda exhibición a más tardar el día 8 de marzo de cada año por la cantidad de \$2,799.25 (DOS MIL SETESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE PESOS 25/100M.N.).

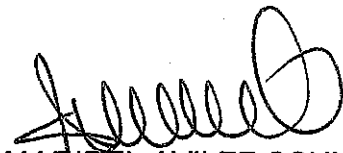
Por lo expuesto y fundado

A USTED C. PRESIDENTE atentamente pido:

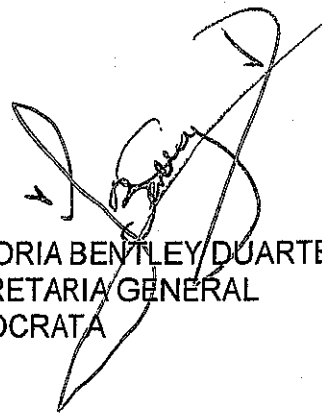
UNICO, se nos tenga haciendo las aclaraciones a las condiciones Generales de Trabajo que rigen del 1ro de enero al 31 de diciembre de 2015.

Protestamos lo Necesario

ATENTAMENTE



MARIBEL AVILEZ OSUNA
OFICIAL MAYOR XXI AYUNTAMIENTO
DE MEXICALI



VICTORIA BENTLEY DUARTE
SECRETARIA GENERAL
BUROCRATA