

**“CONTRATO COLECTIVO DE  
TRABAJO DEL SISTEMA  
PARA EL DESARROLLO  
INTEGRAL DE LA FAMILIA  
DEL MUNICIPIO DE PUERTO  
VALLARTA, JALISCO, PARA  
EL PERIODO 2025-2027”**

*[Handwritten signatures and text]*

# ÍNDICE

|                                                                                      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CAPÍTULO I.</b><br><b>DISPOSICIONES GENERALES</b>                                 | <b>4</b>  |
| <b>CAPÍTULO II.</b><br><b>DE LA ADMISIÓN, NOMBRAMIENTOS, PROMOCIONES Y ESCALAFÓN</b> | <b>6</b>  |
| <b>CAPÍTULO III.</b><br><b>DE LAS COMISIONES MIXTAS</b>                              | <b>8</b>  |
| Comisión Mixta de Relaciones Laborales                                               | 8         |
| Comisión Mixta de Escalafón y Capacitación                                           | 9         |
| Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en el Trabajo                                  | 9         |
| <b>CAPÍTULO IV.</b><br><b>DE LOS SALARIOS Y PRESTACIONES</b>                         | <b>9</b>  |
| Del Aguinaldo                                                                        | 10        |
| Prima Vacacional                                                                     | 10        |
| Prima Dominical                                                                      | 11        |
| Despensa                                                                             | 11        |
| Transporte                                                                           | 11        |
| Útiles Escolares                                                                     | 11        |
| Gastos Funerarios                                                                    | 11        |
| Del Quinquenio                                                                       | 11        |
| Del Estimulo anual al Trabajador                                                     | 12        |
| De las guarderías                                                                    | 12        |
| <b>CAPÍTULO V.</b><br><b>DE LA JORNADA DE TRABAJO</b>                                | <b>12</b> |
| <b>CAPÍTULO VI.</b><br><b>DE LAS ASISTENCIAS, FALTAS Y RETARDOS</b>                  | <b>13</b> |
| <b>CAPÍTULO VII.</b><br><b>DE LOS DÍAS DE DESCANSO</b>                               | <b>13</b> |
| <b>CAPÍTULO VIII.</b><br><b>DE LAS VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS</b>              | <b>14</b> |

|                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CAPÍTULO IX.<br/>DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES</b> | <b>16</b> |
|-------------------------------------------------------------|-----------|

|                                                                |           |
|----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CAPÍTULO X.<br/>DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES</b> | <b>17</b> |
|----------------------------------------------------------------|-----------|

|                                                         |           |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CAPÍTULO XI.<br/>DE LAS OBLIGACIONES DEL SISTEMA</b> | <b>18</b> |
|---------------------------------------------------------|-----------|

|                                                                                                                                 |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CAPÍTULO XII.<br/>DE LAS CAUSAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA LA<br/>APLICACIÓN DE SANCIONES DE LOS TRABAJADORES</b> | <b>21</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|

|                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CAPÍTULO XIII.<br/>DE LAS OBLIGACIONES DEL SISTEMA CON EL SINDICATO</b> | <b>21</b> |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|

|                     |           |
|---------------------|-----------|
| <b>TRANSITORIOS</b> | <b>22</b> |
|---------------------|-----------|



## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSICIONES GENERALES.**

**ARTÍCULO 1.-** El presente Contrato Colectivo de Trabajo, se emite conforme a lo dispuesto por los artículos 386, 390, 391 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo y rigen las normas de trabajo, en las dependencias que actualmente existen en el Sistema y las que se creen en el futuro, de acuerdo a lo señalado en el apartado A del artículo 123 Constitucional.

El espíritu para interpretar y aplicar el Contrato Colectivo de Trabajo que se presenta enseguida, deberá ser el de buscar la calidad y productividad en el servicio, la justicia y dignidad en las relaciones con los Trabajadores del Sistema.

**ARTÍCULO 2.-** El Director General del Sistema y el Sindicato Democrático del Sistema DIF Puerto Vallarta, se reconocen mutuamente la personalidad jurídica con la que comparecen a la firma del presente contrato y se obligan a tratar por sí o por conducto de sus representantes los cuales se obligan a comunicar por escrito quien o quienes serán las personas que tendrán las facultades para representarlos obligatoriamente y tratar todos los conflictos de trabajo y los que se deriven de la aplicación, suspensión o terminación de este contrato colectivo de trabajo en forma directa y/o ante las autoridades en materia del trabajo, sometiéndose expresamente a la jurisdicción de Autoridades Laborales Competentes. Cuando los representantes designados tanto por el Director General como por el Sindicato no lleguen a un acuerdo satisfactorio relacionado con conflictos laborales el asunto respectivo se tratará directamente entre el Director General y el Secretario General del Sindicato.

**ARTÍCULO 2 BIS. -** El Sistema para su funcionamiento, dirección y administración, se regirá por lo señalado en su propia Ley y toda la normatividad y lineamientos reguladores al manejo, aplicación y supervisión de los recursos humanos, materiales y financieros que rigen a los organismos públicos descentralizados y aquellas disposiciones aplicables al caso específico, siempre y cuando dichos lineamientos no afecten los intereses de los "Trabajadores".

La Dirección y Administración del Sistema compete de manera exclusiva a éste, mismo que ejercerá sus derechos de planeación, dirección, organización, supervisión, fiscalización y vigilancia por medio de sus representantes. En cuanto a las disposiciones reglamentarias de carácter laboral de común acuerdo con el Sindicato.

**ARTÍCULO 3.-** El Sistema, con domicilio en la Avenida Paseo de las Palmas S/N Col. Barrio Santa María Puerto Vallarta, Jalisco, reconoce que la representación genuina de los Trabajadores a su servicio, radica en el Sindicato Democrático del Sistema DIF- Puerto Vallarta Jalisco, el cual tiene el número de registro 1718, del libro obrero 7, a fojas 218 de los libros correspondientes a Sindicatos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco., Con domicilio en la calle Milenio 143 col. la Aurora Puerto Vallarta, Jalisco, en consecuencia se obliga a tratar con los representantes sindicales, debidamente acreditados, todos los asuntos de carácter individual y colectivo que surjan entre el propio Sistema y los Trabajadores, así como las diferencias que se susciten con motivo de la aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, de la Ley Federal de Trabajo, y de nuevas disposiciones legales cuando afecten los derechos del Sindicato o de sus

miembros, debiendo ser notificada la representación sindical con un mínimo de 24 horas antes para ver el asunto de que se trate.

**ARTÍCULO 4.-** El presente Contrato Colectivo de Trabajo es de observancia obligatoria, para el Sistema, los funcionarios al servicio del mismo, para el Sindicato de Trabajadores del Sistema y en general para los Trabajadores al servicio del Sistema.

**ARTÍCULO 5.-** En cada una de las Dependencias en que las condiciones particulares de un centro de trabajo ameriten una reglamentación especial de la situación laboral de los Trabajadores sin menoscabo de sus derechos adquiridos y sin contravenir el presente Contrato Colectivo de Trabajo, el Sistema y el Sindicato Democrático del Sistema DIF Puerto Vallarta convendrán dicho reglamento de trabajo, debiendo en todo caso registrarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

**ARTÍCULO 6.-** Para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo, se establecerán las siguientes definiciones:

**Sistema.** - Sistema Para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) Puerto Vallarta.

**Sindicato.** - Sindicato Democrático del Sistema DIF Puerto Vallarta.

**Partes.** - El Sistema y el Sindicato.

**Comisiones Mixtas.** - Son órganos bilaterales estipulados en estas condiciones, integrados por igual número de representantes del Sistema y el Sindicato Democrático del Sistema DIF Puerto Vallarta.

**Escalafón.** - Sistema organizado para efectuar las promociones y ascensos de los Trabajadores.

**Relación de Plazas Autorizadas.** - El tabulador de plazas autorizadas por cada uno de los puestos o categorías, de acuerdo con la estructura orgánica del Sistema y que apruebe el patronato de la misma institución como órgano máximo de gobierno de este, se incluye anexo 1 (tabulador de sueldos).

**Trabajador o Trabajadores.** - Es la persona física que presta un trabajo subordinado físico y (o) intelectual en las condiciones establecidas al Sistema, en virtud del nombramiento expedido por inclusión en la nómina de pago de sueldo, siempre que se den los supuestos de subordinación y mando, contemplados en los artículos 8, 10 y 20 de la Ley Federal del Trabajo. Exceptuándose aquellas personas que presten servicios profesionales de asesoría y en general los que se proporcionen con carácter civil a favor del Sistema.

**ARTÍCULO 7.-** Este Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto en adición a las disposiciones legales vigentes, el establecimiento de las condiciones laborales específicas que deberán regir en las Dependencias que actualmente y en el futuro existan en el Sistema y sus Trabajadores.

Para tal efecto, las relaciones entre el Sistema y su personal se regirán por la Ley Para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, los principios generales que derivan del ARTÍCULO 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la jurisprudencia, la costumbre, equidad y en forma específica por este "Contrato" cuando las disposiciones de este "Contrato",

sean más favorables para los Trabajadores deberán sustituir a la de la propia Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 8.-** Los derechos consagrados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, en favor de los Trabajadores son irrenunciables.

**ARTÍCULO 9.-** Los casos de duda o los no previstos en el presente Contrato serán resueltos de común acuerdo entre las "partes", tomando como base la costumbre, los principios generales que se deriven del propio "Contrato" o en su defecto, se estará a lo dispuesto en la "Ley".

## **CAPÍTULO II**

### **DE LA ADMISIÓN, NOMBRAMIENTOS, PROMOCIONES Y ESCALAFÓN.**

**ARTÍCULO 10.-** El Director General del Sistema, expedirá nombramiento a cada uno de los Trabajadores de acuerdo con la función que le corresponda, según la plantilla vigente autorizada por el Patronato, mismo que se integrará en el expediente del personal.

**ARTÍCULO 11.-** Los Trabajadores conforme a su nombramiento y a la naturaleza de sus funciones, se clasifican en:

Trabajadores de base.,

Trabajadores interinos., los que cubren una licencia y no son titulares de la plaza.,

Por tiempo determinado, es decir con fecha de terminación de contrato.,

Por obra determinada.,

De Confianza, quienes realizan funciones de dirección, inspección y vigilancia.

**ARTÍCULO 12.-** Los nombramientos deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- II. Los servicios que deban prestarse, los determinarán con la mayor precisión posible;
- III. El carácter del nombramiento;
- IV. La duración de la jornada de trabajo;
- V. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir;
- VI. El lugar en que prestará los servicios;
- VII. Protesta del Trabajador,
- VIII. Lugar en que se expide;
- IX. Fecha en que deba empezar a surtir efectos, y
- X. Nombre y firma de quien lo expide.

Los términos y las condiciones generales de trabajo se rigen por el Contrato Colectivo de Trabajo.

**ARTÍCULO 13.-** Para efectos de cubrir cualquier plaza o puesto sindicalizado vacante o de nueva creación, de aquellos que por naturaleza de la función a desempeñar deban ser considerados como sindicalizados, "El Sistema" solicitará al "Sindicato" el personal competente y con el perfil requerido para el puesto obligándose este a proporcionarlo dentro de los tres días hábiles siguientes de la solicitud, en la inteligencia que si trascurrido el término fijado "el Sindicato" no lo propone o el propuesto no tiene el perfil requerido para el puesto el Director General, o quien él designe podrá hacer la contratación directamente, quienes deberán cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a. Contar con 18 años de edad como mínimo.
- b. Ser de nacionalidad mexicana, y si es de nacionalidad extranjera comprobar su legal estancia en el país, para realizar el trabajo de que se trate, en iguales circunstancias tendrá preferencia la persona de nacionalidad mexicana.
- c. Presentar Solicitud de Empleo y/o Currículo.
- d. Presentar constancia de Estudios.
- e. Dos Cartas de Recomendación.
- f. Carta de Policía (Carta de no antecedentes penales).
- g. Registro Federal de Contribuyentes.
- h. Número de Registro ante el IMSS (en caso de estar afiliado).
- i. Propuestas del Sindicato y cuando este no lo hiciere, del titular de recursos humanos. La falta de uno de estos requisitos hace nula la contratación.

Aquellos Trabajadores que hayan sido empleados del Sistema y que por cualquier causa hubiesen renunciado, ya sea por escrito o verbalmente, hayan sido cesados, rescindidos o por cualquier causa hubiesen concluido la relación laboral entre las partes, no podrán ingresar de nueva cuenta sino a través de un análisis exhaustivo por la comisión mixta de escalafón y capacitación, siempre y cuando hayan transcurrido por lo menos tres años un día efectivos contados a partir de la firma del presente contrato.

**ARTÍCULO 13 BIS.-** Toda la persona de nuevo ingreso a puestos sindicalizados de base del "Sistema" deberá ser propuesto por "El Sindicato" y por consiguiente "El Sistema" está obligado a proporcionárselo, ya que posteriormente se dieron de alta ante la plataforma nacional del centro federal de conciliación y registro laboral, tratándose de plazas sindicalizadas (nombramientos que no ejerzan algún puesto de coordinaciones o jefaturas) y los demás nombramientos que por necesidad del servicio deban crearse podrán solicitar su ingreso al sindicato siempre y cuando el nombramiento este dentro del tabulador de plazas sindicalizables. El personal que no haya sido propuesto por el Sindicato, será separado en forma inmediata después de que se presente por escrito la reclamación sindical. Siempre y cuando no hayan transcurrido veintiocho días naturales de su ingreso al "Sistema", siempre que se trate de plazas en las que por la naturaleza de la función adquieran derechos para base y sindicalizarse.

**ARTÍCULO 14.-** Los Trabajadores tendrán derecho a ser promovidos considerando sus conocimientos, su aptitud, su antigüedad, para ocupar las vacantes que se generen dentro del Sistema, de acuerdo con el Reglamento de Escalafón, convenido por las partes.

### **CAPÍTULO III DE LAS COMISIONES MIXTAS**

**ARTÍCULO 15.-** Son Comisiones Mixtas los órganos establecidos en estas Condiciones Generales de Trabajo integrados por representantes del Sistema y Sindicato. Las Comisiones Mixtas tendrán el carácter de órganos de análisis y consulta, sus determinaciones tienen un sentido propositivo que deberán ser turnadas a las instancias de ejecución. El Sistema dotará a las Comisiones Mixtas de apoyo administrativo adecuado de acuerdo con los recursos económicos de la Institución.

**ARTÍCULO 16.-** Se integrarán las siguientes Comisiones Mixtas:

- 1.- Comisión Mixta de Relaciones Laborales,
- 2.- Comisión Mixta de Escalafón y Capacitación,
- 3.- Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y
- 4.- Las demás Comisiones Mixtas que acuerden el Sistema y el Sindicato.

**ARTÍCULO 17.-** Los miembros de las Comisiones Mixtas durarán en funciones por el término de tres años y sus integrantes podrán ser removidos de su encargo por quienes los nombraron, notificando por escrito a las partes en un plazo no mayor de ocho días y se integrarán por un representante del Sindicato y uno por el Sistema y un tercero nombrado por común acuerdo de las partes.

**ARTÍCULO 18.-** Para su integración y funcionamiento, las Comisiones Mixtas se regirán por el siguiente procedimiento:

- 1.- Sus resoluciones serán válidas siempre que sean tomadas por la mayoría de los miembros de la comisión que corresponda y se comunicarán por escrito al interesado, al Sistema y al Sindicato.
- 2.- Se reunirán las veces que sea necesario para el desempeño de sus funciones, pudiendo ser convocadas por cualquiera de las partes representantes de ellas.
- 3.- Sus resoluciones serán revisadas por ellas mismas, a petición fundada por el Trabajador afectado, el Sistema y el Sindicato, las cuales tendrán un plazo máximo de ocho días para emitir una nueva resolución, pudiendo ser impugnada ante las Autoridades Laborales Competentes.

**ARTÍCULO 19.-** Los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta de Escalafón y Capacitación serán obligatorios en los términos indicados por su propio reglamento.

#### **Comisión Mixta de Relaciones Laborales.**

**ARTÍCULO 20.-** En caso de que se presente alguna irregularidad que afecte de manera generalizada a los Trabajadores, se reunirá esta Comisión Mixta, para discutir y resolver lo conducente. Esta comisión conocerá de los asuntos en los que por alguna causa se instaure procedimiento administrativo a cualquier Trabajador y tratará de resolverlo por la vía de la conciliación, sin que necesariamente se detenga el procedimiento administrativo.

### **Comisión Mixta de Escalafón y Capacitación.**

**ARTÍCULO 21.-** La comisión Mixta de Escalafón y Capacitación tendrá las siguientes facultades:

- 1ro. - Elaborar y aplicar el Reglamento de Escalafón convenido por las partes donde se establezcan los criterios, lineamientos y requisitos generales para la admisión, cambio de puesto y ascenso de los Trabajadores.
- 2do. Detectar las necesidades de capacitación, adiestramiento y formación de los Trabajadores.
- 3ro. - Proponer el plan de capacitación que aplique para los puestos existentes en el Sistema.
- 4to.- Acordar los programas específicos de capacitación y adiestramiento de los Trabajadores.
- 5to.- Evaluar los resultados de los programas de capacitación a efecto de determinar las necesidades no previstas y establecer las medidas correspondientes para su cumplimiento.

### **Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en el Trabajo.**

**ARTÍCULO 22.-** La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en el Trabajo tiene como objetivo prevenir y corregir las causas de riesgo para la salud y bienestar de los Trabajadores al servicio del Sistema, para lo cual tendrá la facultad de reglamentar y supervisar la aplicación de medidas de seguridad e higiene, así como normas para el cuidado y respeto del ambiente de trabajo.

## **CAPÍTULO IV DE LOS SALARIOS Y PRESTACIONES**

**ARTÍCULO 23.-** El salario es la retribución que debe pagar el patrón al Trabajador por los servicios prestados es decir por su trabajo, el cual estará sujeto al tabulador para cada uno de los nombramientos, sin que puedan ser disminuidos. Mismo tabulador que se anexará al presente contrato colectivo de trabajo para todos los fines legales que haya lugar.

**ARTÍCULO 24.-** El pago se efectuará en el lugar en que los Trabajadores presten sus servicios, se cubrirá en moneda de curso legal, en efectivo o por medio de cheques nominativos o depósito en tarjeta bancaria vía nómina, en días laborables, y precisamente durante la jornada de trabajo, pagos que deberán hacerse a más tardar los días 15 y último del mes que corresponda. En caso de que el día de pago no sea laborable, el salario deberá cubrirse el día laborable inmediato anterior, teniendo la obligación el Trabajador de firmar su respectivo recibo de nómina y lista de raya correspondiente; a falta de firma se presume que, si le fue cubierto el salario, salvo prueba en contrario.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

**ARTÍCULO 25.-** Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones de salario, cuando se trate:

1ro. - De deudas contraídas con el Sistema, por concepto de anticipos, de pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas.

2do.- Del cobro de cuotas sindicales.

3ro. - De aportación de fondos para la constitución de cooperativas y cajas de ahorro, siempre que el Trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad.

4to.- De aquellos ordenados por el Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco.

5to.- De los descuentos ordenados por la autoridad judicial competente para cubrir alimentos que fueren exigidos al Trabajador.

El monto total de los descuentos será los que convengan al Trabajador y al Sistema, sin que pueda ser mayor del 30% treinta por ciento del excedente del salario mínimo que corresponda a la zona económica, excepto en los casos que se refieren las fracciones 4to. y 5to. de este precepto.

**ARTÍCULO 26.-** El pago de salarios será preferente a cualquier otra erogación del Sistema.

**ARTÍCULO 26 BIS. -** El Sistema, pagará a sus Trabajadores los días 31 treinta y uno, cuando las quincenas contemplen 16 días.

**ARTÍCULO 27.-** Si el Trabajador está imposibilitado para recoger su salario, la persona que lo solicite deberá presentar carta poder simple otorgada por el Trabajador y una copia de la identificación oficial tanto del Trabajador como del apoderado.

### **Del Aguinaldo**

**ARTÍCULO 28.-** El Sistema pagará a los Trabajadores por concepto de aguinaldo anual, 50 días de salario, con base en el sueldo base vigente al momento de pago, el cual será cubierto a más tardar el día 20 veinte del mes de diciembre.

**ARTÍCULO 29.-** El aguinaldo se cubrirá proporcionalmente tomando en cuenta las faltas de asistencia injustificadas, licencias sin goce de sueldo y días no laborados por sanciones impuestas. Cuando la relación de trabajo concluya antes del pago de aguinaldo, el Sistema pagará al Trabajador su parte proporcional de esta prestación. Igualmente se cubrirá proporcionalmente al personal que hubiese ingresado al Sistema durante el año.

### **Prima Vacacional.**

**ARTÍCULO 30.-** El Sistema cubrirá a sus Trabajadores, por concepto de prima vacacional un 30% anual, de manera proporcional al periodo de disfrute de vacaciones. Cuando concluya la relación de trabajo antes de la fecha de pago de la prima vacacional, el Sistema pagará al Trabajador parte proporcional de esta prestación. Igualmente se cubrirá proporcionalmente al personal que hubiese ingresado durante el año.

## **Prima Dominical**

**ARTÍCULO 31.-** El Sistema cubrirá a los Trabajadores que presten sus servicios en día domingo una prima del 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo conforme a la Ley Federal del Trabajo.

## **Despensa (Canasta Básica)**

**ARTÍCULO 32.-** El Sistema entregará mensualmente, a cada Trabajador sindicalizado la cantidad de \$ 850.00 (OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) por concepto de despensa, pago que deberá efectuarse los días 15 quince y último de cada mes o como corresponda el pago de salario ordinario, cantidad que será revisada en mutuo acuerdo entre el Sindicato y el Sistema, cada año.

## **Transporte**

**ARTÍCULO 33.-** El Sistema cubrirá a cada uno de los Trabajadores sindicalizados la cantidad de \$ 650.00 (SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) mensualmente, como ayuda para transporte.

## **Útiles Escolares**

**ARTÍCULO 34.-** El Sistema otorgará el apoyo escolar por familia, con un mínimo de \$ 1,750.00 (MIL SETECIENTO CINCUENTA PESOS 00/100 M. N.), por 1 un hijo y con tope máximo de \$ 3,250.00 (TRES MIL DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.), cuando son 2 dos hijos o más, abarcando la educación básica (preescolar a media superior), siempre y cuando se acredite que estén estudiando, éste se efectuará directamente en la nómina de la segunda quincena del mes de julio, como apoyo a los gastos escolares.

## **Gastos funerarios**

**ARTÍCULO 35.-** El Sistema otorgará un apoyo económico para gastos funerarios de familiares directos de los Trabajadores sindicalizados por un monto de \$10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.); y por la misma cantidad en caso de fallecimiento de algún trabajador, se le otorgará el apoyo al familiar directo (esposa/o, hijos o padres).

## **Del Quinquenio**

**ARTÍCULO 36.-** Se establece un estímulo para todos los Trabajadores sindicalizados del Sistema, como un reconocimiento a su antigüedad, obligándose a otorgarlo mensualmente, de acuerdo a la siguiente tabla:

### **AÑOS DE ANTIGÜEDAD**

|                       |            |
|-----------------------|------------|
| De 5 a 9 años         | \$500.00   |
| De 10 a 14 años       | \$700.00   |
| De 15 a 19 años       | \$900.00   |
| De 20 a 23 años       | \$2,050.00 |
| De 24 a 30 años y más | \$3,050.00 |

## **Del estímulo anual al Trabajador.**

**ARTÍCULO 37.-** El Sistema, otorgará a todos los Trabajadores un estímulo anual, equivalente a 15 quince días de salario, en la segunda quincena del mes de septiembre de cada año.

### **Guarderías:**

**ARTÍCULO 38.-** El Sistema, apoyará con un 50% de descuento a las madres Trabajadoras sindicalizadas del Sistema, para que estas puedan gozar del servicio que ofrecen los CADI'S del municipio con guarderías para sus hijos, considerando que si el sueldo no rebasa los \$10.000.00 (diez mil pesos 00/100 M.N.) mensuales, conforme al tabulador vigente del Gobierno del Estado de Jalisco.

## **CAPÍTULO V DE LA JORNADA DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 39.-** La jornada de trabajo comprende el tiempo durante el cual el Trabajador está a disposición del Sistema, la cual puede ser diurna, nocturna o mixta, y su duración máxima será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

**ARTÍCULO 40.-** Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima podrá hacerse considerando este trabajo como extraordinario y se pagara tiempo por tiempo, La jornada ordinaria de trabajo que regirá para los Trabajadores no podrá ser mayor a las jornadas que actualmente desempeñan salvo acuerdo mutuo entre el Sindicato y el Sistema.

- 1) En el caso de circunstancias especiales, lo cual lleva a trabajo y horarios extraordinarios, queda estipulado pagarse en la modalidad de tiempo por tiempo, esto con un convenio por escrito del trabajador con el jefe inmediato, siendo este un escrito cada que exista un horario extraordinario, para seguro del trabajador y para comprobación del jefe inmediato.

### **TIEMPO POR TIEMPO**

| HORAS LABORADAS EN<br>TIEMPO POR TIEMPO | HORAS A PAGAR<br>DE LUNES A<br>VIERNES | HORAS A PAGAR<br>SABADOS,<br>DOMINGOS Y<br>DIAS FESTIVOS | HORAS A PAGAR EN<br>GUARDIAS 12:00AM<br>A 6:00AM |
|-----------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 1                                       | 1                                      | 2                                                        | 2                                                |
| 2                                       | 2                                      | 4                                                        | 4                                                |
| 3                                       | 3                                      | 6                                                        | 6                                                |
| 4                                       | 4                                      | 8                                                        | 8                                                |
| 5                                       | 5                                      | 10                                                       | 10                                               |
| 6                                       | 6                                      | 12                                                       | 12                                               |

**ARTÍCULO 41.-** En el sistema.

- 1) la jornada continua de trabajo, que será de 8 ocho horas (8:00 am a 4:00 pm) con base a la necesidad del área, se concederá al Trabajador un descanso de media hora por concepto de tiempo para tomar alimentos sin tolerancia, si la jornada fuese menor del horario indicado, se concederá un descanso proporcional al mismo, esto únicamente a los miembros Sindicalizados.

- II) En el caso de CADI'S, CAIAM y ALBERGUE, se les concederá ayuda alimentaria, esto quiere decir concretamente que, se les dará en su horario laboral y dentro de su horario de descanso, 1 una comida diaria, esto sin ningún costo alguno.

## **CAPÍTULO VI DE LAS ASISTENCIAS, FALTAS Y RETARDOS.**

**ARTÍCULO 42.-** Los Trabajadores deberán registrar su asistencia de manera personal, mediante los mecanismos que el propio Sistema determine, quedando prohibido que un Trabajador registre la asistencia de otro Trabajador, conforme a la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 43.-** La entrada a las labores se deberá realizar con estricta puntualidad, se tendrá una tolerancia de 15 minutos y se considerarán retardos de 16 a 30 minutos después de la hora de entrada. En ingresos que excedan los 31 minutos después de la hora de entrada, será facultad del titular de la dependencia admitir o no al Trabajador.

Cuando el Trabajador haya acumulado tres retardos en un término de 15 quince días se le suspenderá 1 día sin goce de sueldo previa notificación por escrito, la contabilidad de retardos se hará a partir de los días primero y dieciséis de cada mes para los efectos de este artículo.

**ARTÍCULO 44.-** El área Administrativa recibirá aclaraciones o justificaciones con motivo de faltas o retardos en un lapso no mayor de tres días después del hecho.

**ARTÍCULO 45.-** Las faltas de asistencia por causa de enfermedad o riesgo de trabajo, únicamente serán justificadas si se acredita incapacidad mediante documento expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o la Institución asignada para este efecto por el Sistema, la cual deberá ser turnada al responsable de recursos humanos, durante los tres días hábiles siguientes a la fecha de su expedición.

## **CAPÍTULO VII DE LOS DÍAS DE DESCANSO**

**ARTÍCULO 46.-** Los Trabajadores disfrutarán por cada 5 cinco días de trabajo de 2 dos días de descanso con goce de sueldo íntegro, preferentemente, los días sábados y domingos.

**ARTÍCULO 47.-** Son días de descanso obligatorio con goce de sueldo para todos los Trabajadores, los siguientes:

1 DE ENERO (Año Nuevo).

PRIMER LUNES DE FEBRERO (5 de febrero aniversario de la Constitución Política de México en el año 1917).

TERCER LUNES DE MARZO (21 de marzo, Natalicio de Don Benito Juárez "Benemérito de las Américas").

JUEVES Y VIERNES DE LA PRIMERA SEMANA DEL PERIODO VACACIONAL DE PRIMAVERA DE CADA AÑO.

1 DE MAYO (Día del Trabajo).

5 DE MAYO (aniversario de la Batalla de Puebla).

10 DE MAYO (A LAS MUJERES CON HIJOS).

16 DE JUNIO (DIA ESTATAL DEL NACIMIENTO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE JALISCO).  
JUNIO DIA DEL PADRE (EL LUNES POSTERIOR AL DOMINGO DIA EL PADRE)  
16 DE SEPTIEMBRE (Independencia de México).  
28 DE SEPTIEMBRE (Día del Burócrata).  
12 DE OCTUBRE (Día de la Raza).  
2 DE NOVIEMBRE (Día de los muertos).  
TERCER LUNES DE NOVIEMBRE (20 de noviembre aniversario de la Revolución Mexicana).  
1 DE DICIEMBRE DE CADA SEIS AÑOS, CUANDO CORRESPONDA EL CAMBIO DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL.  
12 DE DICIEMBRE.  
25 DE DICIEMBRE.

**ARTÍCULO 48.-** Los Trabajadores que, por necesidad del servicio, laboren en sus días de descanso obligatorio, independientemente de su sueldo percibirán el doble del salario ordinario, pero si coincide el día de descanso obligatorio con el día de descanso semanal obligatorio, se pagará el triple del sueldo, independientemente de su salario normal por ese día, sin que tales eventos puedan repetirse en más de 2 ocasiones en 30 días naturales.

### **CAPÍTULO VIII** **DE LAS VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.**

**ARTÍCULO 49.-** El Sistema les otorgará

- I) Los Trabajadores que tengan más de 6 meses consecutivos de servicio, disfrutarán cuando menos de 2 periodos anuales de vacaciones de 10 días laborables cada uno o los que prevea la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, o el que resulte mayor, en los periodos de primavera e invierno, según el calendario que para ese efecto establezca el Sistema, de acuerdo a las necesidades del servicio.
- II) En el caso del departamento de C.A.D.I., las vacaciones del primer periodo de primavera se les otorgará jueves y viernes de la primera semana, más la semana completa siguiente, quedando pendiente otorgarles la primera semana de agosto para así completar su periodo vacacional de primavera.
- III) En las Áreas de CAIAM y Albergue, el disfrute de los 2 periodos vacacionales serán otorgados de acuerdo a la antigüedad del colaborador, así mismo los días festivos de descanso obligatorio les serán otorgados, siendo estos cubiertos por el departamento de jornada acumulada.

En el caso de que durante el periodo vacacional de primavera o invierno se cruce con alguna incapacidad por enfermedad o maternidad, el periodo de vacaciones no se pierde y se le otorgará posteriormente, siempre y cuando esta misma sea otorgada por la institución competente.

**ARTÍCULO 50.-** Cuando un Trabajador no pudiera hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados por haberse asignado a alguna guardia, disfrutará sus vacaciones al momento que lo solicite, dependiendo de las necesidades del servicio.

**ARTÍCULO 51.-** Cuando los Trabajadores tengan que desempeñar cargo de confianza en el Sistema o de elección popular incompatible con su trabajo, el Sistema les concederá licencia sin goce de sueldo y sin perder derechos escalafonarios y de antigüedad por todo el lapso que el interesado este en el desempeño correspondiente de dicho encargo.

**ARTÍCULO 52.-** El Sistema podrá conceder a los Trabajadores, licencia sin goce de sueldo hasta por seis meses por año calendario.

**ARTÍCULO 53.-** El Sistema podrá otorgar licencia sin goce de sueldo a los Trabajadores hasta por 60 sesenta días, cuando estos tengan por lo menos 6 seis meses de antigüedad en el servicio.

Para que las licencias se concedan es necesario presentar ante el área administrativa para su trámite y en su caso autorización con 8 ocho días de anticipación, fecha en la que debe empezar a surtir sus efectos.

**ARTÍCULO 54.-** El Sistema otorgará permiso con goce de sueldo íntegro en los siguientes casos:

- I. Matrimonio del Trabajador, 5 cinco días laborables consecutivos, anteriores o posteriores siguientes al evento, fecha en que ocurra.
- II. Fallecimiento de familiares en primer grado (esposo (a)/ o en su caso concubino, hijos, padres y hermanos), 5 cinco días laborables consecutivos, en segundo grado (abuelos, sobrinos, tíos, primos, suegros) serán 3 tres días laborables. Con excepción de los casos en que los decesos ocurran fuera de la ciudad, se otorgará el permiso por 5 cinco días laborables consecutivos.
- III. Nacimiento de un hijo/a (para los hombres Sindicalizados), 3 tres días laborables consecutivos.
- IV. En el día del cumpleaños de cada uno de los Trabajadores Sindicalizados estableciendo que se solicite por escrito con tres días de anticipación y considerando que se otorgarán también aquellos que por calendario caigan en sábado, domingo, día feriado o periodo vacacional, se cambiará por otro siempre que no se solicite al inicio o final de periodos vacacionales o días festivos; y en el caso de los sindicalizados que laboren en jornada acumulada, se les otorgara el día completo, ya sea sábado o domingo.
- V. Se otorgarán 5 cinco días económicos por año calendario por eventualidades que se le presenten a cada uno de los Trabajadores sindicalizados siempre y cuando no sean solicitados junto con periodos vacacionales o días festivos, solicitando por escrito dichos días económicos con tres días de anticipación.
- VI. Los días que por cuidados maternos por enfermedad o emergencia los Trabajadores que tengan hijos falten a sus labores siempre que presenten el justificante correspondiente expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- VII. Se otorgan dos 2 horas libres **BIMESTRAL**, al Trabajador Sindicalizado, para fines que a él convengan, las cuales no serán acumulables, notificando previamente al jefe inmediato y a el Área de Recursos Humanos.

**ARTÍCULO 55.-** El Sistema se obliga a otorgar: licencia con goce de sueldo al Secretario General del Sindicato, por el tiempo que dure su gestión, así como 5 cinco licencias de la cual una sería ocupada por el nombramiento de abogado, en la modalidad de comisión permanente durante la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, para apoyo en su operación.

**ARTÍCULO 56.-** Las mujeres durante el embarazo, no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable, o signifique peligro para su salud y la del producto, en relación con la gestación. Gozarán de 90 noventa días de descanso, 48 cuarenta y ocho días como incapacidad prenatal y 42 días de incapacidad posnatal; durante estos periodos percibirán el sueldo íntegro que les corresponda.

En los casos que la autoridad encargada de expedir las incapacidades no las otorgue en el momento acertado se respetara su periodo de 90 días contabilizados a partir de la primera incapacidad. Este lapso se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Durante los primeros 5 cinco meses a partir de la fecha de reanudación de labores, las madres tendrán derecho a un descanso extraordinario de media hora para alimentar a sus hijos, independiente al tiempo que los Trabajadores gozan para tomar alimentos.

### **CAPÍTULO IX DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 57.-** Los Trabajadores tendrán los siguientes derechos.

- I. Recibir de sus superiores un trato digno y respetuoso.
- II. Conservar su turno de labores conforme a la Ley Federal del Trabajo. Si las necesidades del servicio público lo requieren se podrá cambiar el turno siempre y cuando haya acuerdo con el Trabajador y con conocimiento del Sindicato, previa notificación de 72 horas al Trabajador y 24 horas antes, como mínimo que al Trabajador a la representación sindical.
- III. Conservar su categoría, no pudiendo ser cambiado de área sin el consentimiento propio del Trabajador y conocimiento del sindicato, previa notificación de 72 horas al Trabajador y 24 horas antes, como mínimo que al Trabajador a la representación sindical.
- IV. El Trabajador tendrá derecho a que se le promueva a una plaza vacante de acuerdo con su capacidad bajo el mecanismo que establezca la Comisión de Capacitación y Escalafón.
- V. Obtener acceso a las promociones y ascensos en los términos del Reglamento de Escalafón.
- VI. Recibir las prestaciones que les otorgue el IMSS bajo la modalidad 38, las otorgadas por el Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco y las demás disposiciones legales aplicables, independientemente de las que a su favor estipulen en este Contrato Colectivo de Trabajo.
- VII. Participar en los cursos de capacitación que el Sistema establezca para mejorar su preparación o eficiencia, siempre y cuando sean dentro del horario de trabajo y con conocimiento del Sindicato.
- VIII. Se autorizará al personal agremiado su salida anticipada a las 3:00pm para participar en temas sindicales (asambleas, consultas, votaciones y diferentes festividades (10 de mayo, día del padre y posada)), siempre dando facilidades a los Trabajadores del turno vespertino de salir a las

- 6:00pm para asistir a las mismas, sin dejar descubiertas las áreas de trabajo de mayor importancia, previo escrito de petición.
- IX. A recibir los útiles y herramientas necesarios para el desempeño de su trabajo, que estos sean de buena calidad.
  - X. Recibir el permiso necesario para asistir a las consultas médicas del IMSS que por causa de este solo sean dadas dentro de la jornada de trabajo.
  - XI. Recibir asesoría sin costo alguno a los Trabajadores que sufran algún accidente conduciendo vehículos del Sistema, siempre que se encuentren prestando un servicio para el mismo Sistema. Así mismo, a quienes por circunstancias del trabajo operativo resulten involucrados en cualquier tipo de procedimiento legal, siempre y cuando no haya negligencia o dolo.
  - XII. Recibir 2 dos veces por año uniforme, área médica (batas), Chóferes y mantenimiento (tres playeras, faja lumbar, botas industriales, guantes industriales), Intendencia (batas), Trabajadoras Sociales (Batas).
  - XIII. Que se le otorguen en gratuidad los servicios que otorga el Sistema a todo el personal Sindicalizado y familiares en línea directa.

## **CAPÍTULO X**

### **DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.**

**ARTÍCULO 58.-** Son obligaciones de los Trabajadores:

- I. Desempeñar sus labores dentro de los horarios establecidos, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados sujetándose a la dirección de sus jefes, leyes y reglamentos respectivos.
- II. Observar buena conducta, seriedad, lenguaje adecuado y atender a las instituciones y público con prontitud, eficacia y amabilidad.
- III. Cumplir con las obligaciones que se deriven del Contrato Colectivo de Trabajo.
- IV. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros
- V. Asistir puntualmente a sus labores.
- VI. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de trabajo.
- VII. Abstenerse de hacer propaganda de ningún tipo o venta de artículos dentro de los edificios o lugares de trabajo; exceptuando el proceso de elecciones para la renovación del Comité Directivo del Sindicato de Trabajadores del Sistema.
- VIII. Tratar con la debida consideración, respeto y disciplina, a todos los colaboradores del Sistema.
- IX. Registrar su ingreso y salida de labores mediante el procedimiento que el Sistema lleve a cabo, quedando estrictamente prohibido que un Trabajador cheque por otro Trabajador.
- X. Suspender o abandonar su trabajo en horas laborables, sin autorización previa o por escrito del superior jerárquico.
- XI. Ejecutar actos que puedan poner en peligro su seguridad, la del Sistema, la de sus compañeros y personal en general.
- XII. Dar a los vehículos, útiles, herramientas, material y enceres de trabajo usos distintos a los que estén destinados.
- XIII. Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que el Sistema implante para mejorar su preparación y eficiencia.

- XIV. Comunicar fallas del servicio que amerite su atención inmediata.
- XV. Sugerir medidas técnicas y sistemas que redunden en la mayor eficacia del servicio.
- XVI. Realizar durante las horas de trabajo las labores que se le encomiendan.
- XVII. Guardar para los superiores jerárquicos la consideración, respeto y disciplina.
- XVIII. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión conserve bajo su cuidado, a la cual tenga acceso, evitando el uso, la sustracción, ocultamiento o utilización indebida de aquella.
- XIX. Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo cargo o comisión después de concluido el periodo para el cual se designó o de haber cesado por cualquier otra causa, el ejercicio de sus funciones, y
- XX. Las demás obligaciones que la propia Ley Federal del Trabajo señale.

### **CAPÍTULO XI DE LAS OBLIGACIONES DEL SISTEMA.**

**ARTÍCULO 59.-** Son obligaciones del Sistema.

- I. Otorgar, a través de los titulares un trato digno y respetuoso para todos los Trabajadores del Sistema.
- II. Hacer efectivas las deducciones de sueldos que ordenen el Instituto de Pensiones de Estado y la autoridad judicial competente en los casos que especifica la Ley Federal del Trabajo y el presente contrato colectivo de trabajo.
- III. Acatar en sus términos los laudos que emitan las Autoridades Laborales Competentes.
- IV. En los casos de supresión de plazas los Trabajadores afectados tendrán derecho en su caso a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo.
- V. Aplicar los descuentos de cuotas sindicales y aquellos derivados de préstamos de caja de ahorro y adelanto de bono del burócrata, en apego al artículo 49 de la Ley para los Servidores Públicos del estado de Jalisco y sus Municipios.
- VI. Conceder licencia a los Trabajadores en los casos que procedan conforme a lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- VII. Mantener incorporados a los Trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social en la modalidad 38 e IPEJAL.
- VIII. Cubrir las cuotas correspondientes al Sistema, ante el Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco, incluyendo el 3% del salario para vivienda.
- IX. Conformar con el Sindicato las comisiones mixtas establecidas en las presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- X. Cubrir las aportaciones al Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco para los efectos del disfrute de la jubilación y demás prestaciones que establece la Ley de Pensiones del Estado de Jalisco.
- XI. Otorgar y acondicionar espacios dignos y exclusivos para que los Trabajadores puedan tomar sus alimentos.

- XII. Permitir a los Trabajadores que pertenezcan al Comité Directivo Sindical, faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado siempre que avise con la oportunidad debida y que el número de Trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del organismo, previo escrito de petición.
- XIII. Otorgar al Sindicato Democrático un espacio físico digno, siendo preferentemente 4 cuatro oficinas, para ocuparlas en las labores propias del Sindicato y 1 un baño exclusivo, esto en virtud de las capacidades de infraestructura del organismo, además de apoyarlo con mobiliario, equipo de cómputo, suministro de agua y electricidad, línea telefónica y papelería.
- XIV. Brindar al Sindicato Democrático apoyo económico anual de **\$140,000.00 (CIENTO CUARENTA MIL PESOS 00/100 M. N.)**, para la realización de eventos sociales, siendo que sea el mismo sindicato quien determine la distribución del apoyo económico entre los diferentes eventos, importe que será otorgado en dos exhibiciones, los cuales comprenden 1.- **\$70,000.00 (SETENTA MIL PESOS 00/100 M. N.)** en el mes de enero y posteriormente 2.- **\$70,000.00 (SETENTA MIL PESOS 00/100 M. N.)** en el mes de julio de cada año.
- XV. Otorgar al Sindicato Democrático apoyo económico anual de **\$50,000.00 (CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M. N.)**, para la organización y realización de eventos deportivos, siendo este en una sola exhibición en el mes de enero de cada año.
- + XVI. Se compromete el Sistema a incrementar el monto de los salarios **anualmente a partir del 10%** en adelante de acuerdo al Índice Nacional de Precios al Consumidor del Banco de México.
- XVII. El Sistema creará y operará un Programa para la Jubilación Transitoria, a través del cual se reconoce el trabajo de las y los servidores públicos del propio Sistema que, durante años de servicio, han aportado a la asistencia social en nuestro municipio. Este programa beneficiará salarial, prestacional y administrativamente a los Trabajadores que, por sus especiales condiciones de cesantía, vejez, antigüedad o incapacidad, deseen transitar a su proceso de pensionarse ante el organismo estatal competente.

El "Programa para la Jubilación Transitoria" comprenderá tres modalidades en beneficio de los Trabajadores y las Trabajadoras que hayan iniciado su relación laboral con el Sistema previo al **30 de julio de 2017**, las cuales son:

- a) Por invalidez: En beneficio de quienes presenten una incapacidad permanente, parcial o total, expedida por autoridad competente;
- b) Por cesantía o vejez: En beneficio de quienes hayan cumplido los 65 años de edad; o
- c) Por antigüedad: En beneficio de quienes habiendo cumplido 20 veinte años de servicio ante el Sistema DIF Municipal de Puerto Vallarta, Jal. y deseen gozar este beneficio.

Para todas modalidades del "Programa de Jubilación Transitoria" se otorgará el 100% del salario base del Trabajador que correspondía al momento de ingresar al programa el cual se incrementará de conformidad a lo referido en este contrato colectivo para los aumentos salariales.

El Sistema en conjunto con el Sindicato Democrático se comprometen a establecer un calendario de jubilaciones, el cual comprenderá de 2 periodos en el año.

Los beneficios del "Programa para la Jubilación Transitoria" concluirán cuando el Trabajador cumpla con los requisitos para iniciar su trámite de pensión ante la autoridad competente, contando con un término de gracia de un mes para su transición.

El Sistema se compromete a asesorar, acompañar y gestionar la pensión de ley para los Trabajadores y Trabajadoras que hayan cumplido los requisitos ante el Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco, en caso de que esta no se logre, se compromete a mantener al Trabajador o Trabajadora en el "Programa para la Jubilación transitoria" referido, en tanto se logra su incorporación.

## **CAPÍTULO XII.**

### **DE LAS CAUSAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES A LOS TRABAJADORES.**

**ARTÍCULO 60.-** Ningún Trabajador podrá ser sancionado sin causa justificada y de conformidad a lo que establece para tal efecto la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 61.-** Cuando un Trabajador incurra en irregularidades o incumplimiento en el desempeño de sus labores, se le instaurará procedimiento administrativo el cual estará sujeto a la normatividad aplicable.

**ARTÍCULO 62.-** Las sanciones que en su caso pudiese ser acreedor el Trabajador serán las establecidas en la normatividad aplicable, cuando el Trabajador no esté de acuerdo con la sanción impuesta podrá interponer los recursos que la ley le provea. Será potestativo del Trabajador recurrir ante la Comisión Mixta o ejercitar su acción ante las Autoridades Laborales Competentes.

## **CAPÍTULO XIII**

### **DE LAS OBLIGACIONES DEL SISTEMA CON EL SINDICATO.**

**ARTÍCULO 63.-** Serán obligaciones del Sistema con el Sindicato:

1).- El descuento de la cuota sindical, exclusivamente a Trabajadores miembros del mismo, y cubrir al Sindicato, en un plazo máximo de 15 quince días a partir del pago de nómina, el importe del descuento. El Sistema se obliga a aplicar estos

descuentos por cuotas sindicales desde la fecha de ingreso del Trabajador al Sindicato.

2).- El Sistema permitirá instalar en cada edificio un tablero para la difusión de la información sindical.

3).- El Sistema otorgará facilidades para que se lleven a cabo reuniones de carácter sindical, previa solicitud por escrito ante la Dirección General cuando se requiera realizar en las instalaciones del Sistema o el horario de la misma, impacte parcial o totalmente el horario de servicios del Sistema.

4).- El Sistema autorizara la entrada al secretario general a las diferentes instalaciones cuando exista algún tema sindical.

5).- Notificar al Sindicato con anterioridad algún despido o renuncia voluntaria de algún trabajador que tenga cualquier tipo de adeudo o caja de ahorro vigente con el Sindicato.

6).- Realizar las retenciones al salario a los Trabajadores sindicalizados, de conformidad a lo que se acuerde en Asamblea General del Sindicato, enterando dicha cantidad al Sindicato en un plazo no mayor de 15 quince días a partir de que se notifique al Sistema por escrito en el que conste la causa, fundamentación y el monto de la cantidad que se retendrá a cada Trabajador sindicalizado.

### TRANSITORIOS

**PRIMERO.** - El presente Contrato Colectivo de Trabajo y los acuerdos en contenidos entrarán en vigor, a la fecha de su firma y una vez que el mismo quede aprobado y depositado por la autoridad correspondiente, previo registro en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, todo a través de la plataforma digital, para que así inicie su respectiva vigencia.

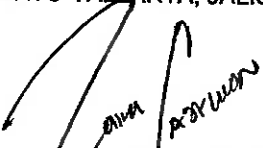
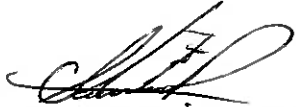
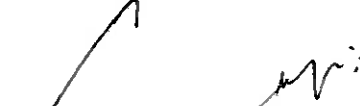
**SEGUNDO.-** Ambas partes designarán recíprocamente la representación de las comisiones mixtas correspondientes, a partir del registro del presente contrato colectivo de trabajo.

**TERCERO.-** El Sistema y el Sindicato elaborarán acuerdos específicos que regulen el procedimiento, para el goce de las diversas prestaciones contenidas en este Contrato Colectivo de Trabajo. En ese sentido ambas partes acuerdan que los trabajadores gozaran de manera inmediata de todas aquellas prestaciones contenidas en el presente instrumento las cuales entraran en vigor, y las demás previstas en los artículos 32, 33, 34, 35, 36 y 59 fracciones XIV y XV, a partir del siguiente ejercicio fiscal, a partir del 15 de Enero del 2026.

**CUARTO.-** El presente Contrato Colectivo de Trabajo, deja sin efecto cualquier otra disposición que lo contravenga o que se le oponga, ya que solo se aplicarán aquellas que sean de beneficio para los Trabajadores.

**QUINTO.-** El presente Contrato Colectivo de Trabajo, será revisado por las partes cada dos años, en el mes de Marzo y no pueden ser modificadas antes de que concluya cada anualidad.

FIRMAN DE COMÚN ACUERDO EN 4 CUATRO TANTOS EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE EL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL MUNICIPIO DE PUERTO VALLARTA JALISCO Y EL SINDICATO DEMOCRÁTICO DEL SISTEMA DIF PUERTO VALLARTA CON NÚMERO DE REGISTRO 1718, EL DIA 01 DE MARZO DEL 2025.

|                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>POR EL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL MUNICIPIO DE PUERTO VALLARTA, JALISCO.</p>  <p>Lic. Zaira Lilibeth Castellón Rosales.<br/>DIRECTOR GENERAL</p> | <p>POR EL SINDICATO DEMOCRÁTICO DEL SISTEMA DIF DE PUERTO VALLARTA.</p>  <p>C. Cecilia Valera Heredia.<br/>SECRETARIA GENERAL</p> |
| TESTIGOS                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                     |
|  <p>T.A. Claudia Maricela Peña Gómez.<br/>PRESIDENTE</p>                                                                                                                       |  <p>QUIM. Isaac Filiberto Sánchez.<br/>SECRETARIO F.S.E.S.E.J.</p>                                                                |
|  <p>Lic. Luis Ernesto Munguía González<br/>PRESIDENTE MUNICIPAL DE PUERTO VALLARTA.</p>                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                     |

EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO CONSTA DE 22 VEINTIDOS HOJAS ÚTILES EN UNO SOLO DE SUS LADOS.

MEXICO INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL  
CREDENCIAL PARA VOTAR

 **NOMBRE**  
CASTILLON  
ROSALES  
ZAIRA LILIBETH

**SEXO** M



**DOMICILIO**  
C BRASIL 1326  
COL 5 DE DICIEMBRE 48350  
PUERTO VALLARTA, JAL.

**CLAVE DE ELECTOR** CSRSZR96031914M000

**CURP**  
CARZ960319MJCSSR02

**FECHA DE NACIMIENTO** 19/03/1995

**SECCION** 1974

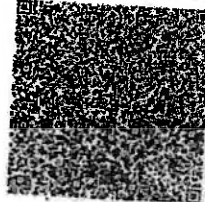
**AÑO DE REGISTRO** 2014 01

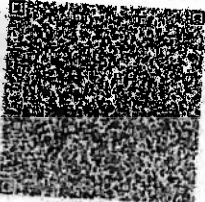
**VIGENCIA** 2022-2032

*Zaira*

INE









*Schmidt*

IDMEX2358405931<<1974097248222  
9603194M3212312MEX<01<<18566<0  
CASTILLON<ROSALES<<ZAIRA<LILIB



Comisión Federal de Electricidad®

Comisión Federal de Electricidad  
Av. Paseo de la Reforma 164, Col. Juárez,  
Alcaldía: Cuauhtémoc, Código Postal: 06600,  
Ciudad de México. RFC: CFE370814Q10

## MUNICIPIO DE PUERTO VALLARTA

AV PASEO DE LAS PALMAS S N  
EX REGIONAL  
BARRIO STA MARIA  
C.P.48325  
PUERTO VALLARTA,JAL.

**NO. DE SERVICIO:**494241200721

**RMU:**48325 24-12-09 SDI8-50412 001 CFE

**CUENTA:**82DX13A010010027

**TARIFA:**GDMTH

**NO. MEDIDOR:**CLB371

**MULTIPLICADOR:**80  
**NO HILOS:**3

**CARGA CONECTADA KW:**183

**DEMANDA CONTRATADA KW:**183

**TOTAL A PAGAR:**

**\$91,923**

(NOVENTA Y UN MIL NOVECIENTOS VEINTITRES PESOS M. N.)

**PERIODO FACTURADO:**31 MAY 25-30 JUN 25

**FECHA LÍMITE DE PAGO:**13 JUL 25

**CORTE A PARTIR:**14 JUL 25

| Concepto             | Consumo |          | Precio (MXN) | Subtotal (MXN) |
|----------------------|---------|----------|--------------|----------------|
|                      | Medida  | Estimada |              |                |
| kWh base             |         | 3,022    |              |                |
| kWh intermedia       |         | 25,572   |              |                |
| kWh punta            |         | 562      |              |                |
| KW base              |         | 25       |              |                |
| KW intermedia        |         | 150      |              |                |
| KW punta             |         | 28       |              |                |
| KWMax                |         | 150      |              |                |
| kVArh                |         | 2,249    |              |                |
| Factor de potencia % |         | 99.70    |              |                |

| Costos de la energía en el Mercado Eléctrico Mayorista |               |                  |                  |                  |
|--------------------------------------------------------|---------------|------------------|------------------|------------------|
| Concepto                                               | \$            | \$/kW            | \$/kWh           | Importe (MXN)    |
| Suministro                                             | 372.38        | 0.00             | 0.00             | 372.38           |
| Distribución                                           | 0.00          | 12,029.04        | 0.00             | 12,029.04        |
| Transmisión                                            | 0.00          | 0.00             | 5,274.32         | 5,274.32         |
| CENACE                                                 | 0.00          | 0.00             | 189.51           | 189.51           |
| Generación B                                           | 0.00          | 0.00             | 2,732.49         | 2,732.49         |
| Generación I                                           | 0.00          | 0.00             | 45,574.42        | 45,574.42        |
| Generación P                                           | 0.00          | 0.00             | 1,142.10         | 1,142.10         |
| Capacidad                                              | 0.00          | 12,105.52        | 0.00             | 12,105.52        |
| SCnMEM(1)                                              | 0.00          | 0.00             | 180.77           | 180.77           |
| <b>TOTAL</b>                                           | <b>372.38</b> | <b>24,134.56</b> | <b>55,093.60</b> | <b>79,600.55</b> |

| Desglose del importe a pagar       |                  |
|------------------------------------|------------------|
| Concepto                           | Importe (MXN)    |
| Cargo Fijo(3)                      | 372.38           |
| Energía                            | 79,228.17        |
| 2% Baja Tension(3)                 | 1,592.01         |
| Bonificación Factor de Potencia(3) | -1,948.62        |
| Subtotal                           | 79,243.94        |
| IVA 16%                            | 12,679.03        |
| Facturación del Periodo            | 91,922.97        |
| Adeudo Anterior                    | 79,203.26        |
| Su Pago                            | -79,203.00       |
| <b>Total</b>                       | <b>91,923.23</b> |

Fecha, hora y lugar de impresión:07/07/2025 15:37hrsColombia11185 de DiciembrePuerto VallartaPuerto Vallarta,JaliscoMexico48328

(1) SCnMEM: Costos relacionados con los servicios del Mercado. (2) DAP: Derecho al Alumbrado Público. (3) Cargos o créditos: Diversos conceptos que se pueden incluir en el aviso recibo relacionados con el suministro.

CFE contigo



**RMU:**48325 24-12-09 SDI8-50412 001 CFE  
**01 494241200721 250713 000091923 0**



82DX13A010010027Repartir

-1-

**\$91,923**

(NOVENTA Y UN MIL NOVECIENTOS VEINTITRES PESOS M. N.)



| Mes   | energía (kWh) | demanda (kWh) |
|-------|---------------|---------------|
| DIC24 | 10,000        | 85            |
| ENE25 | 12,500        | 75            |
| FEB25 | 13,500        | 95            |
| MAR25 | 14,500        | 90            |
| ABR25 | 12,500        | 105           |
| MAY25 | 25,000        | 145           |
| JUN25 | 26,000        | 145           |

| Periodo |    | Demanda kW | Consumo total kWh | Factor potencia % | Factor carga % | Precio medio (MXN) |
|---------|----|------------|-------------------|-------------------|----------------|--------------------|
| DIC     | 24 | 81         | 10,319            | 98.82             | 24.13          | 2.9123             |
| ENE     | 25 | 55         | 13,050            | 98.48             | 31.89          | 2.9397             |
| FEB     | 25 | 83         | 14,630            | 99.12             | 26.23          | 2.9682             |
| MAR     | 25 | 81         | 15,823            | 99.01             | 26.26          | 2.8650             |
| ABR     | 25 | 71         | 2,996             | 99.22             | 35.16          | 2.8257             |
| ABR     | 25 | 100        | 13,511            | 99.35             | 22.52          | 2.7270             |
| MAY     | 25 | 136        | 26,341            | 99.65             | 26.03          | 2.5921             |
| JUN     | 25 | 150        | 29,156            | 99.70             | 27.00          | 2.7179             |



**Datos Fiscales del Receptor    Cadena Original    Este documento es una representación impresa de un    PPD**

[illegible]

JLzBg5Gis3lsKnf6+u+FHG3GtEmj71Pd3SP0dht+5X1Y1/mHMs5gSso1p1daAeFFbYB64PZDsoJkNj98aWLB+EDwx++uKYG6TW8wB09/RnN2wLwXQDVGZmmeiYK3hznvRlyc2dcQPkXm7cCKEXW3Nto859c/Muq  
Y7D1delg3o3o0a307rd2kLduLwJ3KtHhHj982b75Zs2kxaoGfVGY+Tbws17WQUGL058Rq53UocZRLtpJk71YPOZGvJus55KdL8901+Kj95QFYduH44De/Aqs3j5XJ3+bfH1gToCnANWQ==

IMAR91713VGJ39pssaa3NaltgD3fHm1N8B8K4qg+0VbWAKuWJ73HdCLRhnhUG5wH0GfFYH6E8KdXNj98aWLB+EDwx++uKYG6TW8wB09/RnN2wLwXQDVGZmmeiYK3hznvRlyc2dcQPkXm7cCKEXW3Nto859c/Muq  
+UjccUjQJd3BawWMLVtaVq3vemoCR6AKYee3bJux7hY3jPJRmHm5KdL8901+Kj95QFYduH44De/Aqs3j5XJ3+bfH1gToCnANWQ==

**Instancias y recursos a disposición de los usuarios para atender quejas:**

**¡AVISO IMPORTANTE!**



**Comisión Federal de Electricidad®**

**Profeco**Procuraduría Federal  
del Consumidor

- Corte a partir de 14 JUL 25.
- Para ahorrar energía, realiza mantenimientos periódicos para optimizar la eficiencia eléctrica de tus equipos. Nuestro compromiso es seguir conectados contigo.
- Servicio a Clientes Teléfono 071.
- Tu comprobante fiscal es emitido por Comisión Federal de Electricidad con el RFC CFE 370814Q10

**Conoce los servicios de los diferentes suministradores:** <http://usuariocalificado.cre.gob.mx/UsuarioCalificado/ListadoSuministrador>

**TAMBIÉN PUEDES PAGAR TU RECIBO EN:**

**PATRONATO DEL SISTEMA PARA EL DESARROLLO  
INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL MUNICIPIO DE PUERTO  
VALLARTA. OTORGA NOMBRAMIENTO.**

LIC. ZAIRA LILIBTH CASTILLÓN ROSALES  
PRESENTE

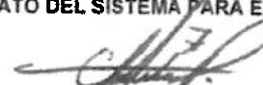
En uso de las facultades que me confiere el Artículo 7º Fracción III del "Decreto que crea un Organismo Público Descentralizado de la Administración Municipal denominado Sistema Para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Puerto Vallarta, Jalisco", y dando cumplimiento al Acuerdo tomado por el Patronato del Sistema DIF-Municipal en Sesión Extraordinaria celebrada con fecha 03 de marzo del año 2025, así como lo dispuesto por los artículos 2, 3, 4 fracción III, 16, 17, 18 y demás relativos y aplicables de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, los suscritos miembros del Patronato del Sistema DIF- Municipal, previa toma protesta de Ley, tenemos a bien nombrar a Usted como DIRECTOR GENERAL DEL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL MUNICIPIO DE PUERTO VALLARTA, a partir del día 24 de febrero del año 2025 y por un periodo que no excederá del 30 de Septiembre del año 2027, en los siguientes términos:

1. Nombre: ZAIRA LILIBTH CASTILLÓN ROSALES  
Nacionalidad: Mexicana  
Edad: 28 años
2. En virtud del nombramiento otorgado, deberá Usted prestar al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) de municipio de Puerto Vallarta, Jalisco, los servicios inherentes a su cargo, con las facultades y obligaciones que se encuentran contenidas en el Decreto que crea un Organismo Público Descentralizado de la Administración Municipal denominado Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) del municipio de Puerto Vallarta, Jalisco.
3. El presente nombramiento le da a Usted el carácter de empleado de confianza en los términos de la legislación de la materia.
4. La jornada de trabajo será aquella que las necesidades de las labores propias de su cargo así lo requieran.
5. Los servicios que prestará a este Organismo Descentralizado en virtud del nombramiento otorgado los prestará en las instalaciones del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) del municipio de Puerto Vallarta, Jalisco, o en los lugares que así se requiera.

Atentamente

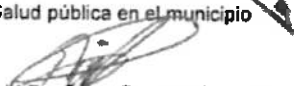
Puerto Vallarta, Jalisco, 03 de marzo de 2025.

**PATRONATO DEL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA (DIF) DEL MUNICIPIO DE PUERTO VALLARTA, JALISCO.**

  
T.A. Claudia Maricela Peña Gómez  
Presidenta del Sistema DIF Municipal de  
Puerto Vallarta, Jalisco.

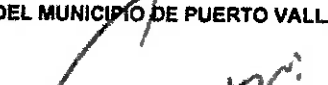
  
C. Karla Alejandra Rodríguez González  
Regidora del Ayuntamiento de Puerto Vallarta, Jalisco

  
C. Jaime Álvarez Zayas  
Representante de los Servicios Coordinados de  
Salud pública en el municipio

  
C. David Francisco Dueñas Gutiérrez  
Representante de los servicios médicos municipales

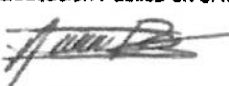
  
C. Sara Belém del Río Silva  
Representante de las Instituciones Privadas dedicadas a la  
Asistencia Social en el municipio

  
C. Carlo Iván Gómez Pérez  
Representante de Organizaciones Sociales

  
Arq. Luis Ernesto Munguía González  
Presidente Municipal de Puerto Vallarta, Jalisco

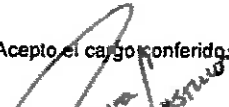
  
Lic. José Juan Velázquez Hernández  
Secretario General del Ayuntamiento de Puerto Vallarta, Jalisco

  
C. Ricardo Uribe Serrano  
Representante de la Educación Pública en el municipio

  
C. Oscar Ávalos Bernal  
Representante del sector Agrario

  
L.C.P Raúl Espinoza Pérez Hernández  
Titular de la Hacienda municipal de Puerto Vallarta

Acepto el cargo conferido

  
Lic. Zaira Lilibth Castillon Rosales

**SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA**  
**TABULADOR 2025**

| PLAZAS | PUESTO                            | SUELDO DIARIO | SUELDO MENSUAL |
|--------|-----------------------------------|---------------|----------------|
| 1      | ANALISTA ESPECIALIZADO            | \$706.34      | \$21,190.20    |
| 1      | ANALISTA ESPECIALIZADO DE EGRESOS | \$729.88      | \$21,896.40    |
| 3      | ANALISTA TECNICO                  | \$606.28      | \$18,188.40    |
| 26     | ASISTENTE ADMINISTRATIVO          | \$476.78      | \$14,303.40    |
| 5      | ASISTENTE ESPECIALIZADO           | \$560.36      | \$16,810.80    |
| 8      | ASISTENTE ESPECIALIZADO A         | \$600.38      | \$18,011.40    |
| 2      | AUDITOR INTERNO                   | \$729.88      | \$21,896.40    |
| 1      | AUXILIAR ADMINISTRATIVO           | \$512.10      | \$15,363.00    |
| 3      | AUXILIAR ADMINISTRATIVO A         | \$446.17      | \$13,385.10    |
| 6      | AUXILIAR ADMINISTRATIVO B         | \$423.80      | \$12,714.00    |
| 54     | AUXILIAR EDUCATIVO                | \$400.26      | \$12,007.80    |
| 2      | AUXILIAR EDUCATIVO ESPECIAL       | \$941.78      | \$28,253.40    |
| 1      | AUXILIAR EJECUTIVO                | \$706.34      | \$21,190.20    |
| 2      | AUXILIAR ESPECIALIZADO            | \$476.78      | \$14,303.40    |
| 1      | AUXILIAR ESPECIALIZADO A          | \$400.26      | \$12,007.80    |
| 7      | AUXILIAR GENERAL                  | \$370.83      | \$11,124.90    |
| 3      | CAPTURISTA A                      | \$682.79      | \$20,483.70    |
| 1      | CAPTURISTA B                      | \$647.47      | \$19,424.10    |
| 9      | CHOFER                            | \$523.87      | \$15,716.10    |
| 1      | CHOFER DIRECCION                  | \$682.79      | \$20,483.70    |
| 18     | COCINERA                          | \$370.83      | \$11,124.90    |
| 1      | COCINERA A                        | \$446.17      | \$13,385.10    |
| 1      | COMISARIO                         | \$1,095.10    | \$32,853.00    |
| 1      | COMUNICOLOGO                      | \$859.37      | \$25,781.10    |
| 1      | COORDINADOR                       | \$681.60      | \$20,448.00    |
| 1      | COORDINADOR CIUDAD DE LAS MUJERES | \$1,093.96    | \$32,818.80    |
| 7      | COORDINADOR DE AREA               | \$704.32      | \$21,129.60    |
| 2      | COORDINADOR ESPECIALIZADO         | \$761.12      | \$22,833.60    |
| 5      | COORDINADOR GENERAL               | \$876.99      | \$26,309.70    |
| 4      | COORDINADORA CADI                 | \$681.60      | \$20,448.00    |
| 1      | DELEGADO                          | \$1,093.97    | \$32,819.10    |
| 1      | DIRECTOR GENERAL                  | \$1,748.30    | \$52,449.00    |
| 1      | DISEÑADOR GRAFICO                 | \$761.12      | \$22,833.60    |
| 12     | FORMADOR INFANTIL                 | \$512.10      | \$15,363.00    |
| 1      | FORMADOR INFANTIL ESP. PSICOLOGO  | \$588.61      | \$17,658.30    |
| 1      | GESTOR DE DONACIONES Y FONDOS     | \$727.04      | \$21,811.20    |
| 3      | INSTRUCTOR                        | \$476.78      | \$14,303.40    |
| 2      | INSTRUCTOR A                      | \$465.01      | \$13,950.30    |
| 3      | INSTRUCTOR AUXILIAR JR            | \$294.31      | \$8,829.30     |
| 1      | INSTRUCTOR C                      | \$400.26      | \$12,007.80    |
| 27     | INTENDENTE                        | \$370.83      | \$11,124.90    |
| 1      | INTENDENTE A                      | \$446.17      | \$13,385.10    |

|    |                                               |            |             |
|----|-----------------------------------------------|------------|-------------|
| 1  | JARDINERO                                     | \$400.26   | \$12,007.80 |
| 2  | JEFE DE DEPARTAMENTO                          | \$727.04   | \$21,811.20 |
| 1  | JEFE DE DIVISION                              | \$1,029.21 | \$30,876.30 |
| 2  | JEFE DE OFICINA                               | \$704.32   | \$21,129.60 |
| 1  | JEFE DE PROGRAMAS                             | \$704.32   | \$21,129.60 |
| 1  | ANALISTA ESPECIALIZADO DE RECURSOS ECONOMICOS | \$908.80   | \$27,264.00 |
| 7  | MAESTRA CLUBES                                | \$412.03   | \$12,360.90 |
| 1  | MAESTRA DE EDUCACION FISICA                   | \$412.03   | \$12,360.90 |
| 6  | OFICIAL DE MANTENIMIENTO GENERAL              | \$523.87   | \$15,716.10 |
| 2  | OPERADOR A                                    | \$588.61   | \$17,658.30 |
| 1  | PEDAGOGO                                      | \$647.47   | \$19,424.10 |
| 3  | PROFESIONISTA ESPECIALIZADO A                 | \$729.88   | \$21,896.40 |
| 1  | PROFESIONISTA ESPECIALIZADO A ABOGADO         | \$718.11   | \$21,543.30 |
| 1  | PROFESIONISTA ESPECIALIZADO AA T.SOCIAL       | \$788.74   | \$23,662.20 |
| 14 | PROFESIONISTA ESPECIALIZADO B ABOGADO         | \$682.79   | \$20,483.70 |
| 1  | PROFESIONISTA ESPECIALIZADO B T. SOCIAL       | \$682.79   | \$20,483.70 |
| 6  | PROFESIONISTA ESPECIALIZADO C ABOGADO         | \$596.75   | \$17,902.50 |
| 15 | PROFESIONISTA ESPECIALIZADO C PSICOLOGO       | \$647.47   | \$19,424.10 |
| 10 | PROFESIONISTA ESPECIALIZADO C TERAPEUTA       | \$647.47   | \$19,424.10 |
| 18 | PROFESIONISTA ESPECIALIZADO ENFERMERA         | \$588.61   | \$17,658.30 |
| 2  | PROFESIONISTA ESPECIALIZADO NUTRIOLOGA        | \$588.61   | \$17,658.30 |
| 10 | PROFESIONISTA ESPECIALIZADO T. SOCIAL         | \$588.61   | \$17,658.30 |
| 4  | PROMOTOR                                      | \$476.78   | \$14,303.40 |
| 3  | RECEPCIONISTA                                 | \$412.03   | \$12,360.90 |
| 3  | SECRETARIA DE DEPARTAMENTO A                  | \$606.28   | \$18,188.40 |
| 1  | SECRETARIA EJECUTIVA                          | \$753.42   | \$22,602.60 |
| 1  | SUBDELEGADO                                   | \$727.04   | \$21,811.20 |
| 6  | SUBDIRECTOR DE AREA                           | \$1,093.96 | \$32,818.80 |
| 4  | TECNICO ADMINISTRATIVO A                      | \$647.47   | \$19,424.10 |
| 3  | TECNICO PROFESIONAL                           | \$512.10   | \$15,363.00 |