

## **Normas de operación del tabulador de sueldos mensual por puestos, incluyendo el sistema de estímulos y compensaciones.**

1. Para efectos de la Administración de los Estímulos y Compensaciones se tienen constituidos dos tabuladores:

Uno para puestos de base y confianza (Puestos Técnicos y Operativos) cuya estructura es flexible, constituido sobre la base de tres rangos: "Inicial, A y B" cuya finalidad es la de promover la existencia permanente de Sistemas de remuneración basados en el desempeño y la obtención de resultados individuales en la búsqueda de un alto nivel de rendimiento en el personal.

El segundo Tabulador corresponde a puestos de confianza ubicados en posiciones de mandos medios y superiores el cual funciona de acuerdo al nivel del puesto tipificado en una sola categoría o rango. Lo que corresponde a los niveles 12, 13, 14 y 15 se encuentra sustentado en lo que señala el Artículo 26 del Decreto del Presupuesto de Egresos para 2015

2. Conforme a la normatividad vigente del Plan de Previsión Social, la partida correspondiente a sueldo base está sujeta a descuentos tales como Impuesto sobre producto del trabajo, aportaciones para servicios médicos, Fondo de pensiones y vivienda del ISSSTESON.

3. Sobre estos montos en todos los puestos se pagan:

a) Prima vacacional:

- En Julio: 10 días sobre sueldo base
- En Diciembre: 10 días sobre sueldo base

b) Aguinaldo:

- En Noviembre: 30 días sobre sueldo total mensual
- En Enero: 10 días sobre sueldo total mensual

c) Bonos de fin de año:

- En Diciembre: 5 días por ajuste de calendario y 5 días por bono navideño sobre sueldo base.

4. Sistema de compensaciones:

a. Personal de base: De acuerdo a las Condiciones Generales de Trabajo, este personal goza de las siguientes prestaciones económicas: Bono de despensa (\$1,250.00 mensuales), Bono de puntualidad y asistencia (\$780.00 trimestrales), Ayuda para transporte (\$595.00 mensuales), Ayuda para desarrollo y capacitación (\$495.00 mensuales), Ayuda para guardería (\$.690.00 a \$1075.00 mensuales), Días económicos no disfrutados (10 días de sueldo mensual al año), Bono por Licenciatura, Maestría y Doctorado (10% a 20% sobre sueldo mensual), Útiles escolares (\$990.00 anual en una sola exhibición), Apoyo sindical (6 días sobre sueldo mensual al año), Bono del Día de las Madres (\$970.00 anual en una sola exhibición), Canastilla para Maternidad (\$1100.00 por evento), Apoyos a padres con hijos con capacidades diferentes (\$1,000.00 mensuales), Bono por aniversario Sindical (\$360.00 anual), Bono del día del Padre (\$400.00 anual), Apoyo para compra de material de construcción (\$210.00 mensual), Apoyo para Despensa a Representantes Sindicales (375.00 mensual), Bono de productividad (\$800.00 en forma semestral)

b. Personal de confianza: De acuerdo a la estructura del Tabulador para puestos de mandos medios y superiores, se tiene contemplada una partida cuya finalidad es diferenciar a través de la retribución a aquellos puestos que por su importancia, tipo de resultados y/o nivel jerárquico contribuyen más directamente a la consecución de los objetivos establecidos en el Plan Estatal de Desarrollo del Gobierno del Estado

Esta partida que conforma el Sistema de Compensaciones para el personal de confianza y está sustentada en el artículo 43 del Decreto del Presupuesto de Egresos 2015 aprobado por el H.

Congreso del Estado y que obedece a factores de productividad y eficiencia, cargas de trabajo, así como por el uso óptimo de los recursos presupuestados; este estímulo se considera en plan individual y no es de aplicación general.

**Políticas de aplicación del Estímulo por Productividad y Eficiencia:**

1. Los niveles 13 y 14 tendrán derecho al estímulo en todos los casos. En los niveles 14 la cantidad a otorgar la definirá el Titular del Ejecutivo; en los niveles 13 la cantidad a otorgar la definirá el Titular de la Secretaría de acuerdo al presupuesto de la partida de remuneraciones adicionales a que hace referencia el Art. 26 antes mencionado.
2. En el nivel 12 se otorgará el tope mínimo y el tope máximo solo se otorgará bajo las siguientes condiciones:
  - a) 1 año en el cargo o,
  - b) Estudio de justificación basado en cargas de trabajo y responsabilidades por manejo de valores, recursos humanos y recursos materiales, y
  - c) Autorización del Titular de la Secretaría y sustento presupuestal de la Subsecretaría de Planeación del Desarrollo de la Secretaría de Hacienda.

Puesto	Nivel	Compensación adicional	
		Mínimo	Máximo
Secretario	14	\$ 36,340.00	\$ 37,797.00
Subsecretario	13	\$ 25,380.00	\$ 26,400.00
Director Gral.	12	\$ 15,240.00	\$ 15,840.00

3. En el nivel 11 se otorgará estímulo solo a las plazas que cuenten con sustento presupuestal y el estímulo máximo a otorgar es de \$ 5,950.00 en todos los casos.

Cualquier solicitud para otorgar estímulo a plazas nivel 11, adicionales a las autorizadas en cada Dependencia o en una cantidad mayor a la señalada en el párrafo anterior, deberá justificarse en términos de productividad y eficiencia obtenidas por cargas de trabajo o por el uso óptimo de recursos y ser autorizada por el Subsecretario de Planeación del Desarrollo, de la Secretaría de Hacienda.

**Políticas de aplicación del Estímulo por Jornada Extraordinaria, Trabajo Complementario o Proyectos Especiales:**

1. En Los niveles 9, 10, 11, 12, 13 y 14 solo se otorgará estímulo aquellas plazas que cuenten con sustento presupuestal y los montos máximos por nivel son los siguientes:
  - a) Nivel 9: \$ 5,000.00
  - b) Nivel 10: \$ 4,900.00
  - c) Nivel 11: \$ 5,950.00
  - d) Nivel 12 \$ 9,800.00
  - e) Nivel 13 \$19,615.00
  - f) Nivel 14 \$ 21,147.00

Toda solicitud para otorgar estímulo a plazas de estos niveles, adicionales a las autorizadas en cada Dependencia, deberá estar sustentada presupuestalmente y ser autorizada por la Subsecretaría de Planeación del Desarrollo.

2. En los niveles del 1 al 8 solo se pagará para compensar las jornadas extraordinarias efectivamente laboradas a meses cumplidos, lo cual deberá sustentarse con copia de los registros de control de asistencia (Tarjetas de Reloj checador o reportes de checadores digitales) los montos máximos a pagar serán los siguientes:
  - a) Niveles 1 al 3: \$ 2,500.00
  - b) Niveles 4 y 5: \$ 3,000.00
  - c) Niveles 6 al 8: \$3,500.00
  - d)

Solo se dará trámite a solicitudes de estímulos de estos niveles que cuenten con el sustento presupuestal, lo cual deberá ser autorizado por la Subsecretaría de Planeación del Desarrollo.

#### **ACLARACIONES:**

1. El estímulo por jornada extraordinaria, trabajo complementario o proyectos especiales no se deberá otorgar a plazas de carácter temporal o al personal contratado bajo el régimen de honorarios. Estas plazas operan al amparo de un contrato celebrado entre la persona que ocupará la plaza y la dependencia contratante y salvo que así lo señale expresamente el contrato, no podrán recibir ingresos adicionales a los pactados en el clausulado del mismo.
2. El Nivel 11 solo podrá recibir un estímulo, es decir por Productividad y Eficiencia o por jornada extraordinaria, trabajo complementario o proyectos especiales.
3. Los estímulos aquí señalados no son de aplicación general, obligatoria y permanente, como su nombre lo indica son estímulos diseñados para reforzar el logro de resultados y metas y para estimular el esfuerzo individual, por lo que pueden ser retirados con la sola petición del Titular del Ejecutivo o del Secretario del ramo.

Actualizado Enero '15