

## **MANUAL de Sueldos y Prestaciones para los Servidores Públicos de Mando de la Administración Pública Federal.**

---

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.- Unidad de Servicio Civil.- USC-SS01-2000.

### **MANUAL DE SUELDOS Y PRESTACIONES PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE MANDO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL.**

Con fundamento en los artículos 31 fracción XXIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 5o. y 38 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal; 32 a 34 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; 42 fracción IV, 43 y séptimo transitorio del Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal del año 2000; 4o., 5o. y 63 fracción II del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y los numerales 7 y 14 del Manual de Normas Presupuestarias para la Administración Pública Federal, se expide el siguiente:

### **MANUAL DE SUELDOS Y PRESTACIONES PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE MANDO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL**

#### **1. Ambito de competencia**

Las disposiciones contenidas en el presente Manual son aplicables a la Administración Pública Federal Centralizada y Paraestatal.

#### **2. Sujetos del Manual**

Los servidores públicos de mando y homólogos de la Administración Pública Federal Centralizada y Paraestatal.

Queda excluido del presente Manual: el personal operativo de base y de confianza de las dependencias y entidades; el personal de carrera y asimilado del Servicio Exterior Mexicano; el personal docente y directivo de los modelos de educación básica, media superior y superior; el personal de las ramas médica, paramédica y grupos afines; el personal de las Secretarías de Marina y de la Defensa Nacional, de seguridad pública y ministerios públicos federales, así como las personas que presten sus servicios en las dependencias y entidades mediante contrato de servicios profesionales por honorarios.

#### **3. Responsables de la aplicación del Manual**

Los titulares de las dependencias, los Oficiales Mayores, los Directores Generales de Recursos Humanos, los Directores Generales de Programación, Organización y Presupuesto y los Directores Generales de Recursos Materiales, y sus equivalentes en los órganos administrativos desconcentrados y entidades paraestatales.

#### **4. Definiciones**

Para los efectos del presente Manual, se entenderá por:

**Administración Pública Federal Centralizada:** a las dependencias o Secretarías de Estado incluyendo sus órganos administrativos desconcentrados, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, la Procuraduría General de la República, los Tribunales Administrativos y la Presidencia de la República.

**Administración Pública Federal Paraestatal:** a los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, los fideicomisos públicos, las sociedades nacionales de crédito y las organizaciones auxiliares de crédito, en adelante las Entidades.

**Catálogo:** al Catálogo General de Puestos de la Administración Pública Federal, que es el instrumento técnico-jurídico que tiene por objeto clasificar y denominar los puestos de las dependencias.

**Contraloría:** a la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo.

**Grado:** al valor que se le da a un puesto de acuerdo con las habilidades, la capacidad de solución de problemas y las responsabilidades requeridas para desarrollar las funciones.

**Grupo:** al conjunto de puestos con la misma jerarquía.

**ISSSTE:** al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

**Nivel salarial:** a la escala de sueldos relativa a los puestos ordenados en un mismo grado.

**PEF:** al Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal del año 2000.

**Plaza:** a la posición individual de trabajo que no puede ser ocupada por más de un servidor público a la vez, que tiene una adscripción determinada y que se encuentra respaldada presupuestalmente.

**Puesto:** a la unidad impersonal de trabajo que describe tareas, implica deberes específicos, delimita jerarquías y autoridad.

**Riesgo:** a la situación que pone en peligro la vida o integridad física del servidor público o de su familia, directa o indirectamente, como consecuencia de la definición de políticas o toma de decisiones que realice en cumplimiento de sus funciones y que afecten a grupos potencialmente delictivos o, en su caso, a la delincuencia organizada.

**Secretaría:** a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

**Servidor público de mando:** a los servidores públicos de confianza que ocupan los puestos de Jefe de Departamento, Subdirector, Director de Área, Director General Adjunto, Director General, Jefe de Unidad, Subsecretario y homólogos a cada uno de ellos, y Secretario de Estado.

**Sistema de compensación:** al conjunto de conceptos que conforman el total de ingresos monetarios, prestaciones y beneficios que reciben los servidores públicos de mando y homólogos por sus servicios a la Administración Pública Federal Centralizada.

**Tabulador de sueldos:** al instrumento técnico en que se fijan y ordenan por grupo, grado y nivel salarial, las remuneraciones para los puestos contenidos en el Catálogo.

**USC:** a la Unidad de Servicio Civil.

#### **ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL CENTRALIZADA**

#### **5. Dependencias y órganos administrativos desconcentrados, con curva salarial del sector central**

El sistema de compensación para las dependencias y órganos administrativos desconcentrados, con curva salarial del sector central, se conforma por:

- ? Sueldo;
- ? Estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño;
- ? Prestaciones, y
- ? En su caso, pago por riesgo.

##### **5.1 Sueldo**

**5.1.1** Es el pago mensual fijo que reciben los servidores públicos, expresado en el tabulador de sueldos en montos brutos mensuales, que debe cubrirse en periodos no mayores de quince días. Este concepto se integra por el sueldo base y la compensación garantizada.

El sueldo base es la remuneración que se asigna a los puestos de cada grupo, sobre la cual se cubren las cuotas y aportaciones de seguridad social.

La compensación garantizada es la asignación que se otorga de manera regular y se paga en función de la valuación del puesto y del nivel salarial. Este concepto no se considera para el cálculo y pago de las cuotas y aportaciones de seguridad social, ni del aguinaldo y prima vacacional.

Tanto el sueldo base como la compensación garantizada, están considerados en el Tabulador de Sueldos para Servidores Públicos de Mando y Homólogos, que se agrega al presente Manual como Anexo 1. Estos conceptos se cubren con cargo a las partidas presupuestales 1103 Sueldo base y 1509 Compensación Garantizada, de la Clasificación por Objeto del Gasto en vigor, respectivamente.

Los códigos de percepciones que corresponden a dichos conceptos son: 07 Sueldo Base y 06 Compensación Garantizada.

En lo sucesivo y para efectos del presente Manual, se entenderá por sueldo integrado la suma aritmética del sueldo base y la compensación garantizada.

**5.1.2** Será responsabilidad de las dependencias retener y enterar los impuestos de los servidores públicos, de conformidad con los artículos 78 fracción I; 80, 80A, 80B y 141 de la Ley del Impuesto sobre la Renta y los numerales 33 fracción I y 80 párrafo tercero del Manual de Normas Presupuestarias de la Administración Pública Federal y demás disposiciones aplicables.

**5.1.3** Para efectos del presente Manual y la aplicación del Tabulador de Sueldos para los Servidores Públicos de Mando y Homólogos, se establecen siete grupos jerárquicos que corresponden a los puestos de la estructura de mando tradicional, como a continuación se señala:

##### **GRUPO**

Mando de Alta Dirección  
Mando de Dirección  
Mando de Alta Gerencia  
Mando Gerencial  
Mando de Supervisión  
Mando de Coordinación  
Mando Ejecutivo

##### **PUESTOS**

Subsecretario y homólogos  
Jefe de Unidad y homólogos  
Director General y homólogos  
Director General Adjunto y homólogos  
Director de Area y homólogos  
Subdirector y homólogos  
Jefe de Departamento y homólogos

Además de los grupos señalados, el tabulador incluye el puesto y remuneraciones que corresponden al Presidente de la República y Secretario de Estado.

Los puestos pertenecientes a los Tribunales Administrativos y Organos Administrativos Desconcentrados, una vez que hayan integrado sus percepciones, deberán clasificarse dentro de los siete grupos anteriores, conforme se señala en el Anexo 3 del presente Manual.

Cada uno de los grupos jerárquicos antes señalados, contenidos en el Tabulador de Sueldos para los Servidores Públicos de Mando y Homólogos se divide en tres grados de responsabilidad, definidos como mínimo (A), medio (B) y máximo (C), en los cuales se ubican los puestos, basado en las habilidades, la capacidad de solución de problemas y las responsabilidades requeridas para desarrollar las funciones, de acuerdo con el sistema de valuación de puestos, para efectos de lo anterior, la USC emitirá la Norma de Valuación de Puestos donde se señalen los criterios y lineamientos que deberán observar las dependencias para definir el grado de responsabilidad de sus puestos.

Cada grado tiene siete niveles salariales, con el objeto de que el servidor público pueda obtener un ascenso de nivel salarial anualmente, de acuerdo con su evaluación del desempeño, sin que para ello deba crearse una plaza o existir una vacante.

**5.1.4** Los servidores públicos podrán ser promovidos con base en el mérito y de conformidad con la norma respectiva, a fin de poder ascender de nivel salarial, a un puesto de mayor responsabilidad o de jerarquía. Estos movimientos consisten en ascensos de nivel, grado o grupo.

El ascenso de nivel es el incremento salarial que no implica mayor responsabilidad o jerarquía y se realiza en función de la evaluación del desempeño del servidor público.

El ascenso de grado representa el movimiento horizontal hacia un puesto de mayor responsabilidad e ingreso, sin que ello implique mayor jerarquía.

El ascenso de grupo corresponde al movimiento vertical hacia un puesto de mayor nivel salarial, responsabilidad y jerarquía.

Los servidores públicos serán susceptibles de obtener ascensos de grado y grupo, únicamente cuando exista una plaza vacante.

**5.1.5** Los servidores públicos que obtengan un ascenso de grado o de grupo, según sea el caso, deberán percibir el sueldo del primer nivel salarial correspondiente al grado o grupo al que hayan sido promovidos.

Cuando un servidor público sea objeto de un ascenso de grado o grupo dentro de una misma unidad administrativa y el sueldo que venía percibiendo resulte superior al sueldo del primer nivel salarial fijado para el grado o grupo al que se promueve, tendrá derecho a que se le asigne el sueldo inmediato superior al que ya recibía.

Tratándose de personal de nuevo ingreso a la dependencia, deberán percibir el sueldo del primer nivel salarial del grado al que corresponda el puesto al que haya ingresado.

**5.1.6** Cualquier mejora salarial diferente a los incrementos salariales generales, sólo podrá llevarse a cabo a través de los ascensos de nivel a que se refiere el numeral anterior o a través de la Norma que establece el Sistema de Descripción y de Valuación de Puestos de la Administración Pública Federal.

Tratándose de los ascensos de nivel, las dependencias deberán realizar las previsiones presupuestarias correspondientes, de conformidad con el Manual de Normas Presupuestarias en la Administración Pública Federal, presentando su propuesta a la USC, por conducto de la Dirección General de Programación y Presupuesto sectorial, a más tardar el día 15 de julio de cada año, a fin de contar con la suficiencia de recursos para cubrir dicho ascenso en el siguiente ejercicio presupuestal.

Para llevar a cabo dicha previsión, las dependencias tomarán en cuenta la evaluación del desempeño correspondiente al segundo semestre del año anterior y al primer semestre del año de que se trate.

**5.1.7** La Secretaría, por conducto de la USC, podrá autorizar, en su caso, que se realicen movimientos de conversión de plazas de manera compensada, cuando los puestos, de acuerdo con el Sistema de Valuación de Puestos, se encuentren subvaluadas.

**5.1.8** Los importes asignados conforme al tabulador de sueldos vigente que se aplique a los servidores públicos sujetos de este Manual, no podrán ser modificados en tanto la USC no emita nuevos tabuladores.

## **5.2** Estímulo por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño

**5.2.1** El Estímulo por Productividad, Eficiencia y Calidad en el Desempeño es el pago adicional que, en su caso, pueden recibir los servidores públicos de mando y homólogos, con base en la evaluación de su desempeño.

De conformidad con lo dispuesto por el Decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio de que se trate, la Secretaría, por conducto de la USC y, tomando en cuenta la evaluación del desempeño, podrá autorizar a las dependencias, el otorgamiento de estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño en favor de los servidores públicos.

La periodicidad, forma de pago, procedimiento de registro y criterios para el otorgamiento de este pago adicional se determinan en las normas relativas a estímulos y a evaluación del desempeño, que al efecto emita la Secretaría a través de la USC.

En tanto la Secretaría no emita la norma de estímulos a que se refiere el párrafo anterior, para el ejercicio fiscal correspondiente, ninguna dependencia podrá otorgar estímulo alguno.

Dada su naturaleza y características, el estímulo por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño no constituye un ingreso fijo, regular ni permanente, por lo que no forma parte del sueldo del servidor público. Asimismo, dicho estímulo es gravable en los términos de las disposiciones legales aplicables.

## **5.3** Prestaciones

**5.3.1** Para los efectos de este Manual, las prestaciones son los beneficios adicionales que reciben los servidores públicos en razón de su sueldo y del grupo jerárquico al que pertenezcan. Dichas prestaciones podrán ser modificadas por la Secretaría, de conformidad con el marco jurídico aplicable y se sujetarán en todo momento a los presupuestos y a las disposiciones normativas que establezca el Decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación del año correspondiente.

En el Anexo 2 se describen las prestaciones establecidas y autorizadas, susceptibles de otorgarse a los servidores públicos de mando, de acuerdo al grupo jerárquico al que pertenezcan.

Estas prestaciones se clasifican en:

- ? seguridad social;
- ? económicas;
- ? seguros, e

? inherentes al puesto.

**5.3.1.1** Las prestaciones de seguridad social son los beneficios que reciben los servidores públicos, de conformidad con la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

**5.3.1.2** Las prestaciones económicas son las que reciben los servidores públicos conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y su Reglamento y acuerdos del Ejecutivo Federal, cuyas previsiones se contienen en el Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación del año correspondiente.

Las prestaciones económicas consisten en: prima quinquenal, prima vacacional, aguinaldo, pagas de defunción y ayuda para despensa.

- a) La prima quinquenal es un complemento al sueldo que se otorga en razón de la antigüedad, a los servidores públicos, por cada cinco años de servicios efectivos prestados en el Gobierno Federal hasta llegar a veinticinco años, en los términos del artículo 34 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Esta prestación se cubre mensualmente de la siguiente manera:

\$46.00, de 5 a menos de 10 años;  
\$55.00, de 10 a menos de 15 años;  
\$82.00, de 15 a menos de 20 años;  
\$109.00, de 20 a menos de 25 años, y  
\$136.00, de 25 años en adelante.

- b) La prima vacacional es el importe que reciben los servidores públicos, a fin de contar con mayor disponibilidad de recursos durante los periodos vacacionales.

Esta prima equivale al 50% de 10 días del sueldo base, que se otorga por cada uno de los dos periodos vacacionales a los servidores públicos que hayan cumplido más de seis meses de servicio consecutivos en el Gobierno Federal. La prima se cubre en un 50% en el mes de mayo y otro 50% en el mes de diciembre, de conformidad con lo que establecen los artículos 30 y 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Dichos periodos vacacionales consisten en 10 días hábiles cada uno de ellos, sujetos a los calendarios previamente establecidos y de acuerdo a las necesidades del servicio.

- c) El aguinaldo es un derecho laboral de todos los servidores públicos que debe pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero y que será equivalente a 40 días de sueldo base cuando menos, sin deducción alguna, de conformidad con el artículo 42 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en los términos del Decreto Presidencial que para tal efecto emita el Ejecutivo Federal anualmente.

- d) La paga de defunción es una prestación de carácter económico para sufragar los gastos que hayan realizado las personas con motivo del fallecimiento, sepelio, inhumación o cremación de los servidores públicos o de los pensionistas directos del Erario Federal.

Dicha prestación consiste en el pago de hasta cuatro meses del último sueldo base o del monto de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida, de conformidad con los artículos 36 y 38 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y las normas aplicables en la materia.

- e) La ayuda para despensa es un beneficio para la economía de los servidores públicos, establecido de conformidad con el Acuerdo Presidencial del 15 de septiembre de 1982. El monto de esta prestación es de \$77.00 mensuales.

**5.3.1.3** Los seguros son beneficios adicionales que se otorgan a todos los grupos jerárquicos a que se refiere este Manual. Estas prestaciones las establece el Ejecutivo Federal en consideración a las necesidades de los servidores públicos, con el fin de coadyuvar a su estabilidad económica y al bienestar de su familia. Estos seguros protegen a los servidores públicos en materia de vida, incapacidad total y permanente, retiro, gastos médicos mayores, y separación individualizada. El monto de las primas puede variar, de acuerdo a la estimación de riesgo que realice la aseguradora.

- a) El seguro institucional es un beneficio que otorga el Ejecutivo Federal a los servidores públicos, que tiene por objeto cubrir los siniestros de fallecimiento o de incapacidad total y permanente de los mismos, con el que se garantiza su seguridad y la de su familia, mediante el pago de una suma asegurada básica que consiste en un pago de 40 meses de sueldo integrado.

Las dependencias cubren el pago de la prima correspondiente a la suma asegurada básica, la cual equivale al 1.8% del sueldo integrado bruto del servidor público. La suma asegurada básica puede en forma voluntaria ser potenciada por el servidor público a 74, 91 o 108 meses, para lo cual debe cubrir un porcentaje adicional equivalente al 1, 1.5 o 2% de su sueldo integrado bruto, respectivamente.

- b) El seguro colectivo de retiro es un beneficio económico en favor de los servidores públicos que se retiren o se jubilen en los términos que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para hacer frente a las contingencias

inherentes a la separación del servicio. Este apoyo consiste en el otorgamiento de una suma asegurada que va de \$12,000.00 a \$25,000.00 de acuerdo a los años de servicio. Las primas mensuales de este seguro son de \$7.90 con cargo a los servidores públicos y de \$13.49 que cubre el Ejecutivo Federal.

- c) El seguro de gastos médicos mayores es un beneficio que cubre a los servidores públicos de mando, homólogos y a cónyuge e hijos, ante la eventualidad de un accidente o enfermedad que requiera tratamiento médico, cirugía u hospitalización. La suma asegurada básica tiene un rango de 111 a 333 salarios mínimos generales mensuales vigentes en el Distrito Federal, dependiendo del nivel salarial del servidor público, cuya prima, así como las de su cónyuge e hijos son cubiertas por la Secretaría, por disposición del Ejecutivo Federal. El servidor público puede voluntariamente hacer extensiva la suma asegurada básica a que se refiere el párrafo anterior para proteger a sus ascendientes, en cuyo caso debe pagar una prima igual a la que cubre en su favor el Ejecutivo Federal. La suma asegurada básica puede voluntariamente ser ampliada a rangos superiores y hasta 1,000 salarios mínimos generales mensuales vigentes en el Distrito Federal, mediante el pago de la prima por parte del servidor público, que al efecto determine la aseguradora.
- d) El seguro de separación individualizado es un beneficio establecido en favor de los servidores públicos de mando y homólogos, que otorga el Ejecutivo Federal a quienes manifiesten voluntariamente su decisión de incorporarse a dicho beneficio, con la finalidad de fomentar el ahorro entre dichos trabajadores y preservar la dignidad y el ingreso de éstos, en tanto se reincorporan, en su caso, al mercado laboral, ante la eventualidad de su separación del servicio público por cualquier causa. El Ejecutivo Federal aportará, por cuenta y en nombre del servidor público, para el seguro a que se refiere el párrafo anterior, un monto equivalente al que aporte el servidor público que se incorpore al mismo. Este monto podrá ser del 2%, 4%, 5% o 10% del sueldo integrado bruto.

**5.3.1.4** Las prestaciones inherentes al puesto son los apoyos económicos o en especie que se otorgan en función del grupo al que pertenezcan los servidores públicos de mando y tienen como propósito coadyuvar al mejor desempeño de sus funciones y cumplimiento de sus responsabilidades. Su otorgamiento, a diferencia de las prestaciones de seguridad social, económicas y los seguros, se encuentra sujeto a la naturaleza y características de las funciones que correspondan al puesto que desempeñe el servidor público, así como a la disponibilidad de recursos materiales y presupuestales.

En ningún caso este tipo de prestaciones podrá otorgarse a las personas contratadas bajo el régimen de prestación de servicios profesionales por honorarios.

Dichas prestaciones se sujetarán en todo momento a las disposiciones que en materia de racionalidad, austeridad y disciplina presupuestaria emitan la Secretaría y la Contraloría para el ejercicio fiscal correspondiente.

Estos apoyos se otorgan a los servidores públicos que ocupan algún puesto comprendido dentro de los grupos de mando Gerencial, Alta Gerencia, Dirección y Alta Dirección y consisten en:

- a) La asignación de uno o más vehículos conforme se establece en el Anexo 2 del presente Manual. Los vehículos para la prestación de los servicios generales y de apoyo, en ningún momento deberán ser asignados a un servidor público en particular, salvo cuando se trate de una prestación inherente al puesto que ocupe el servidor público. Los gastos por concepto de combustible, lubricantes, mantenimiento y seguro relacionados con los vehículos que se asignen a los servidores públicos, serán cubiertos con cargo al presupuesto autorizado a cada dependencia, conforme a los procedimientos de control administrativo internos, establecidos para tal efecto por las propias dependencias.
- b) La asignación de radiolocalizador, radiocomunicador y teléfono celular, conforme a lo establecido en el Anexo 2 del presente Manual. Los Oficiales Mayores de las dependencias podrán autorizar el servicio de telefonía celular a otros servidores públicos distintos a los señalados anteriormente, siempre y cuando sea indispensable para el desempeño de sus funciones. Quedarán a cargo de los servidores públicos, los gastos excedentes al límite establecido por las propias dependencias. El servicio de radiolocalización y radiocomunicación sólo podrá asignarse a los servidores públicos que, por acuerdo del Oficial Mayor de la dependencia, lo requieran en virtud de sus actividades.
- c) Los gastos de alimentación de personas, identificados con la clave 31 del componente de gasto con destino específico y sujetos a criterios de austeridad, en los términos del Anexo 2 del presente Manual. Las erogaciones por este concepto estarán limitadas a comidas relacionadas con la función que se tiene encomendada, siempre que éstas se realicen fuera de las instalaciones y se sujetarán

en todo momento a las disposiciones de austeridad que, en su caso, se establezcan conforme a los presupuestos aprobados y a las limitaciones normativas indicadas.

**5.3.2** La USC, con sujeción a la disponibilidad presupuestal de las dependencias y de acuerdo con las medidas que establece el Programa de Austeridad Presupuestaria en la Administración Pública Federal, podrá autorizar, excepcionalmente y siempre y cuando así se justifique, el otorgamiento de prestaciones inherentes al puesto en favor de grupos jerárquicos distintos a los señalados en el numeral 5.3.1.4. La norma que para estos efectos se expida, pasará a formar parte integral del presente Manual.

#### **5.4 Pago por riesgo**

Es la compensación económica adicional que sobre la remuneración neta mensual se asigna a diversos servidores públicos de mando que se encuentran registrados en la USC, cuyas funciones sean de seguridad pública o nacional, de conformidad con la norma que regula este pago y las disposiciones que se establezcan en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente.

### **6. Organos administrativos desconcentrados, con curva salarial distinta a la de sector central**

**6.1** El sistema de compensación y de prestaciones de los órganos desconcentrados a que se refiere este apartado, se sujetará a lo dispuesto para las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada, salvo lo siguiente:

**6.2** El numeral 5.1, relativo a sueldos y aplicación del tabulador, será aplicable una vez que la USC haya autorizado la integración de percepciones correspondiente al tabulador que como Anexo 1 del presente Manual.

**6.3** Lo dispuesto en el inciso a) del numeral 5.3.1.3 es aplicable, con la salvedad de que la potenciación del seguro institucional, en cuanto al porcentaje adicional a cargo del servidor público y la cobertura en número de meses, deberá estar previsto en su presupuesto y contar con los recursos correspondientes, se sujetará a los términos convenidos directamente por cada una de las entidades con la aseguradora y se establecerá mediante la firma de convenio.

**6.4** Lo dispuesto en el inciso b) del numeral 5.3.1.3 relativo al seguro colectivo de retiro, será aplicable sólo a los órganos administrativos desconcentrados apoyados en servicios personales por la USC. En el caso de los órganos no apoyados, la prestación se sujetará a los términos convenidos directamente por cada uno de los órganos con la aseguradora, siempre y cuando se cuente con los recursos correspondientes, los que deberán preverse en su presupuesto.

**6.5** Los incisos c) y d) del numeral 5.3.1.3 relativos a seguros de gastos médicos mayores y de separación individualizado, respectivamente, previa autorización de la USC, podrán contratar directamente con la aseguradora estos seguros, bajo el mismo esquema del sector central, siempre y cuando se cuente con los recursos correspondientes, los que deberán preverse en su presupuesto.

**6.6** El numeral 5.3.1.4 relativo a prestaciones inherentes al puesto no es aplicable en sus términos.

En su caso, las prestaciones que se pretendan otorgar en los órganos desconcentrados a que se refiere este apartado, requerirán la autorización previa de la USC.

### **ENTIDADES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL PARAESTATAL**

#### **7. Entidades Paraestatales que regulan sus relaciones laborales por el apartado b) del artículo 123 Constitucional, con curva salarial de sector central**

**7.1** El sistema de compensación y de prestaciones de las entidades a que se refiere este apartado, se sujetará a lo dispuesto para las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada, con las siguientes salvedades:

**7.2** El numeral 5.1, relativo a sueldos y aplicación del tabulador, será aplicable una vez que la USC haya autorizado la integración de percepciones correspondiente al tabulador que como Anexo 1 se presenta en el presente Manual.

**7.3** El seguro colectivo de retiro a que se refiere el inciso b) del numeral 5.3.1.3 se sujetará a los términos convenidos directamente por cada una de las entidades con la aseguradora, siempre y cuando se cuente con los recursos correspondientes, los que deberán preverse en su presupuesto.

**7.4** Los incisos c) y d) del numeral 5.3.1.3 relativos a seguros de gastos médicos mayores y de separación individualizado, respectivamente, previa autorización de la USC, podrán contratar directamente con la aseguradora estos seguros, bajo el mismo esquema del sector central, siempre y cuando se cuente con los recursos correspondientes, los que deberán preverse en su presupuesto.

**7.5** El numeral 5.3.1.4 relativo a prestaciones inherentes al puesto no es aplicable en sus términos.

En su caso, las prestaciones que se pretendan otorgar en las entidades paraestatales a que se refiere este apartado, requerirán la autorización previa de la USC.

#### **8. Entidades Paraestatales que regulan sus relaciones laborales por el apartado b) del artículo 123 Constitucional, con curva salarial distinta a la del sector central**

**8.1** El sistema de compensación y de prestaciones de las entidades a que se refiere este apartado, se sujetará a lo dispuesto en el apartado relativo a las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada, con las siguientes salvedades:

**8.2** El numeral 5.1, relativo a sueldos y aplicación del tabulador, será aplicable una vez que la USC haya autorizado la integración de percepciones correspondiente al tabulador que como Anexo 1 del presente Manual, independientemente de la composición del sueldo integrado.

**8.3** Lo dispuesto en el inciso a) del numeral 5.3.1.3 es aplicable, con la salvedad de que la potenciación del seguro institucional, en cuanto al porcentaje adicional a cargo del servidor público y la cobertura en número de meses, se sujetará a los términos convenidos directamente por cada una de las entidades con la aseguradora.

**8.4** El seguro colectivo de retiro a que se refiere el inciso b) del numeral 5.3.1.3 se sujetará a los términos convenidos directamente por cada una de las entidades con la aseguradora, siempre y cuando se cuente con los recursos correspondientes, los que deberán preverse en su presupuesto.

**8.5** Los incisos c) y d) del numeral 5.3.1.3 relativos a seguros de gastos médicos mayores y de separación individualizado, respectivamente, previa autorización de la USC, podrán contratar directamente con la aseguradora estos seguros, bajo el mismo esquema del sector central, siempre y cuando se cuente con los recursos correspondientes, los que deberán preverse en su presupuesto.

**8.6** El numeral 5.3.1.4 relativo a prestaciones inherentes al puesto no es aplicable en sus términos.

En su caso, las prestaciones que se pretendan otorgar en las entidades paraestatales a que se refiere este apartado, requerirán la autorización previa de la USC.

### **9. Instituciones que regulan sus relaciones laborales por la fracción XIII bis del apartado b) del artículo 123 Constitucional**

**9.1** Las instituciones a que se refiere este apartado se sujetarán, en cuanto al pago de sueldos y estímulos a los servidores públicos de mando a su servicio, a lo dispuesto en los numerales 5.1 y 5.2 de este Manual.

**9.2** En lo que respecta a las prestaciones de seguridad social, económicas y seguros, se sujetarán a la ley reglamentaria que regula sus relaciones laborales, así como a las Condiciones Generales de Trabajo autorizadas.

**9.3** El numeral 5.3.1.4 del presente Manual relativo a prestaciones inherentes al puesto, no es aplicable en sus términos.

En su caso, las prestaciones que se pretendan otorgar en las instituciones a que se refiere este apartado, requerirán la autorización previa de la USC.

### **10. Entidades Paraestatales que regulan sus relaciones laborales por el apartado a) del artículo 123 Constitucional**

**10.1** A las entidades a que se refiere este apartado, les será aplicable el numeral 5.1 del presente Manual, una vez que la USC haya autorizado la integración de percepciones correspondiente al tabulador del 2000, independientemente de la composición del sueldo integrado.

**10.2** En lo que respecta a las prestaciones, se sujetarán a la Ley Federal del Trabajo, a los contratos-ley, contratos colectivos e individuales de trabajo o, en su caso, a las que registre ante la USC.

**10.3** El numeral 5.3.1.4 relativo a prestaciones inherentes al puesto no es aplicable en sus términos.

En su caso, las prestaciones que se pretendan otorgar en las entidades paraestatales a que se refiere este apartado, requerirán la autorización previa de la USC.

### **11. Disposiciones presupuestarias**

**11.1** Las dependencias y entidades serán responsables de presupuestar los impuestos federales y locales que correspondan, por las remuneraciones y prestaciones que cubran y otorguen a su personal, en los términos de la legislación aplicable.

**11.2** Las dependencias y entidades sólo podrán efectuar el pago de sueldos y prestaciones cuando se encuentren previstos en sus respectivos presupuestos, ya que no se autorizarán ampliaciones líquidas, ni traspasos compensados para su pago, salvo que se trate de integración de percepciones y pago de estímulos, conforme a lo establecido en los artículos 42, 51, 52 y 57 del Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal del año 2000.

**11.3** Las dependencias y entidades deberán abstenerse de realizar cualquier traspaso de recursos de otras partidas de gasto distintas al capítulo de Servicios Personales, así como de contraer obligaciones en materia de servicios personales que impliquen compromisos que rebasen las disposiciones que establezca el Decreto de Presupuesto de Egresos para el ejercicio fiscal correspondiente.

### **12. Competencia administrativa**

La Secretaría, a través de la USC, es la autoridad competente para la interpretación del presente Manual, y de conformidad con el artículo 63 de su Reglamento Interior será la facultada para efectuar las modificaciones correspondientes al presente Manual.

### **13. Vigilancia**

Corresponde a los Organos de Control Interno de la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, la vigilancia del cumplimiento del presente Manual.

## **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.-** De conformidad con el Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal del 2000, las disposiciones contenidas en el presente Manual surtirán sus efectos a partir del 1 de enero del año en curso.

**SEGUNDO.-** Se derogan en lo conducente y en todo aquello que se oponga a lo dispuesto en el presente Manual, las disposiciones administrativas contenidas en los numerales 97 a 110 y 215 a 217 del Manual de Normas Presupuestarias para la Administración Pública Federal, publicado en el **Diario Oficial de la Federación** el 20 de abril de 1999 y demás disposiciones administrativas.

En consecuencia, a partir de la entrada en vigor del presente Manual, las dependencias y entidades no podrán llevar a cabo procesos de conversión de plazas de mando para obtener mejores niveles salariales, salvo que éstos deriven del resultado de una valuación del puesto; asimismo, deberán eliminar la nomenclatura y aplicación de los niveles de mando utilizada hasta el ejercicio fiscal de 1999.

**TERCERO.-** Las solicitudes de las dependencias y entidades relacionadas con la renivelación, conversión de puestos y plazas, o creación de plazas de mando, que hayan ingresado con anterioridad a la entrada en vigor del presente Manual, y que no hayan sido resueltas por la Secretaría, serán atendidas y desahogadas conforme a las disposiciones aplicables previa la publicación del presente Manual.

**CUARTO.-** Los órganos administrativos desconcentrados con curva salarial del sector central, que a la fecha de publicación del presente ordenamiento no hayan integrado percepciones, deberán presentar, para autorización de la USC, su solicitud de integración de percepciones.

Los órganos administrativos desconcentrados con curva salarial distinta a la del sector central, que a la entrada en vigor del presente ordenamiento no hayan integrado percepciones, deberán presentar para autorización de la USC su solicitud de integración de percepciones, siempre y cuando cuenten con los recursos necesarios en su presupuesto para llevar a cabo dicha integración.

Una vez que los órganos administrativos desconcentrados cumplan con lo establecido en los párrafos anteriores, según sea el caso, les serán aplicables los numerales 5.1.3; 5.1.4 y 5.1.5 del presente Manual.

Las entidades paraestatales, en general, deberán presentar para autorización de la USC, su solicitud de integración de percepciones.

Una vez que las entidades cumplan con lo establecido en el párrafo anterior, les serán aplicables los numerales 5.1.3; 5.1.4 y 5.1.5 del presente Manual.

**QUINTO.-** La Secretaría podrá modificar las percepciones de los puestos, tomando en consideración la valuación de los mismos, en los términos del artículo 43 del Decreto del Presupuesto para el Ejercicio Fiscal del año 2000 y demás disposiciones aplicables. Cuando dicha modificación implique reducción salarial del puesto, ésta podrá llevarse a cabo, siempre que a la entrada en vigor del presente Manual la plaza se encuentre vacante o bien, cuando la misma se desocupe.

**SEXTO.-** Para el caso de las dependencias, queda sin efecto la aplicación del tabulador anterior y su correspondiente nomenclatura, misma que deberá sustituirse por la que establece el presente Manual en su Anexo 1, y de acuerdo con las equivalencias que se señalan en su Anexo 3, respetando, en todo momento, el nivel jerárquico del personal que ocupa la plaza.

**SEPTIMO.-** Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal Centralizada y Paraestatal deberán llevar a cabo las acciones necesarias a fin de que, a más tardar el 30 de abril del presente ejercicio fiscal, se realicen los ajustes respectivos en sus sistemas de pago de remuneraciones para dar debido cumplimiento a lo establecido en el párrafo quinto del numeral 5.1.1.

**OCTAVO.-** Las entidades paraestatales e instituciones que regulan sus relaciones laborales por el Apartado A) o B) del artículo 123 Constitucional, así como por la fracción XIII Bis de este último apartado, deberán presentar ante la Unidad de Servicio Civil, para su registro y autorización, según corresponda, el detalle de todas y cada una de las prestaciones y demás beneficios económicos que cubren en favor de los servidores públicos de mando a su servicio.

La información a que se refiere este artículo deberá ser presentada dentro de un plazo máximo de 60 días, contados a partir de la fecha de publicación del presente Manual en el **Diario Oficial de la Federación**.

México, D.F., a 27 de enero de 2000.- Por ausencia del C. Secretario de Hacienda y Crédito Público y de los Subsecretarios de Hacienda y Crédito Público y de Ingresos, y con fundamento en el artículo 105 del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Subsecretario de Egresos, **Santiago Levy A.-** Rúbrica.

## ANEXO 2

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
-------	---------	------------	----------------------



	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de sueldo integrado          SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos          SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 333 a 1000 salarios mínimos generales del D.F.          SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional          PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00          AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo tabular          PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida          AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 pesos mensuales          VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u</p>	<p>VEHICULOS: hasta tres          EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR, RADIOLOCALIZACION Y/O RADIOCOMUNICACION: De conformidad con la norma específica.          GASTOS DE ALIMENTACION: De conformidad con la partida 2201 de la Clasificación por Objeto del Gasto, clave 31 del componente de gasto con destino específico y de acuerdo al presupuesto autorizado a la Unidad Administrativa, así como a las disposiciones de austeridad que, en su caso, se establezcan.</p>
<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>			
<b>ISSSTE, FOVISSTE, SAR</b>			

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de sueldo integrado          SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos          SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 295 a 1000 salarios mínimos generales del D.F.          SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional          PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00.          AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base          PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida          AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 pesos mensuales          VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u</p>	<p>VEHICULO: hasta dos          EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR, RADIOLOCALIZACION Y/O RADIOCOMUNICACION: De conformidad con la norma específica.          GASTOS DE ALIMENTACION: De conformidad con la partida 2201 de la Clasificación por Objeto del Gasto, clave 31 del componente de gasto con destino específico y de acuerdo al presupuesto autorizado a la Unidad Administrativa, así como a las disposiciones de austeridad que, en su caso, se establezcan.</p>
<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>			
<b>ISSSTE, FOVISSTE, SAR</b>			

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
-------	---------	------------	----------------------

	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de sueldo integrado          SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos          SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 295 a 1000 salarios mínimos generales del D.F.          SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional          PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00          AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base          PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida          AYUDA PARA DESPENSA: su monto es de \$77.00 pesos mensuales          VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u</p>	<p>VEHICULO: hasta dos          EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR, RADIOLOCALIZACION Y/O RADIOCOMUNICACION: De conformidad con la norma específica.          GASTOS DE ALIMENTACION: De conformidad con la partida 2201 de la Clasificación por Objeto del Gasto, clave 31 del componente de gasto con destino específico y de acuerdo al presupuesto autorizado a la Unidad Administrativa, así como a las disposiciones de austeridad que, en su caso, se establezcan.</p>
<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>			
<b>ISSSTE, FOVISSTE, SAR</b>			

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de sueldo integrado          SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos          SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 295 a 1000 salarios mínimos generales del D.F.          SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional          PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00          AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base          PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida          AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 pesos mensuales          VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u</p>	<p>VEHICULO: hasta uno          EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR, RADIOLOCALIZACION Y/O RADIOCOMUNICACION: De conformidad con la norma específica.          GASTOS DE ALIMENTACION: De conformidad con la partida 2201 de la Clasificación por Objeto del Gasto, clave 31 del componente de gasto con destino específico y de acuerdo al presupuesto autorizado a la Unidad Administrativa, así como a las disposiciones de austeridad que, en su caso, se establezcan.</p>
<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>			
<b>ISSSTE, FOVISSTE, SAR</b>			

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
-------	---------	------------	----------------------

	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de sueldo integrado</p> <p>SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 222 a 740 salarios mínimos generales del D.F.</p> <p>SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: es equivalente al 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional</p> <p>PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00</p> <p>AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida</p> <p>AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 pesos mensuales</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u</p>	<p>VEHICULO: hasta uno</p> <p>EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR, RADIOLOCALIZACION Y/O RADIOCOMUNICACION: De conformidad con la norma específica.</p> <p>De conformidad con lo establecido en el Programa de Austeridad Presupuestaria en la Administración Pública Federal.</p>
<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>			
<b>ISSSTE, FOVISSTE, SAR</b>			

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de sueldo integrado</p> <p>SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 185 a 740 salarios mínimos generales del D.F.</p> <p>SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional</p> <p>PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00</p> <p>AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida</p> <p>AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 pesos mensuales</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u</p>	
<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>			
<b>ISSSTE, FOVISSTE, SAR</b>			

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de sueldo integrado</p> <p>SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 148 a 740 salarios mínimos generales del D.F.</p> <p>SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional</p> <p>PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00</p> <p>AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida</p> <p>AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 pesos mensuales</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u</p>	

<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>
<b>ISSSTE, FOVISSTE, SAR</b>

<b>GRUPO</b>	<b>SEGUROS</b>	<b>ECONOMICAS</b>	<b>INHERENTES AL PUESTO</b>
	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de sueldo integrado</p> <p>SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 111 a 740 salarios mínimos generales del D.F.</p> <p>SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional</p> <p>PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00</p> <p>AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida</p> <p>AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 pesos mensuales</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u</p>	
	<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>		
	<b>ISSSTE, FOVISSTE, SAR</b>		