

VI. SERVICIOS PERSONALES DEL EJECUTIVO FEDERAL

El capítulo de servicios personales constituye el rubro más importante del gasto corriente del Ejecutivo Federal. Con cargo al mismo la Administración Pública Federal eroga, en favor de sus servidores públicos, las remuneraciones ordinarias, extraordinarias, prestaciones de carácter socioeconómico y las obligaciones fiscales y de seguridad social para dar cumplimiento a las tareas que le corresponden como son, entre otras, las de educación, salud, defensa de la soberanía nacional, representación de México en el extranjero, seguridad pública, procuración de justicia, promoción del crecimiento económico y fomento del desarrollo social.

Aproximadamente el 69 por ciento de los recursos de este rubro se destinan a los sectores de educación y salud. En reconocimiento a la importancia que para el desarrollo nacional representa la función que cumplen los maestros y los médicos, la presente Administración ha procurado fortalecer sus remuneraciones y aplicar esquemas de estímulos que promuevan su productividad y eficiencia.

Por la importancia de los servicios personales, en cumplimiento de sus obligaciones constitucionales, legales y reglamentarias, y con apego a las estrategias y objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 y en el Programa de Modernización de la Administración Pública 1996-2000, la presente Administración lleva a cabo una modernización en el manejo de sus recursos humanos. Esta reforma administrativa procura, por una parte, precisar el número y monto de los servicios personales mediante el establecimiento y aplicación de reglas administrativas y presupuestarias; por la otra, racionalizar las estructuras orgánicas, ocupacionales y salariales de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

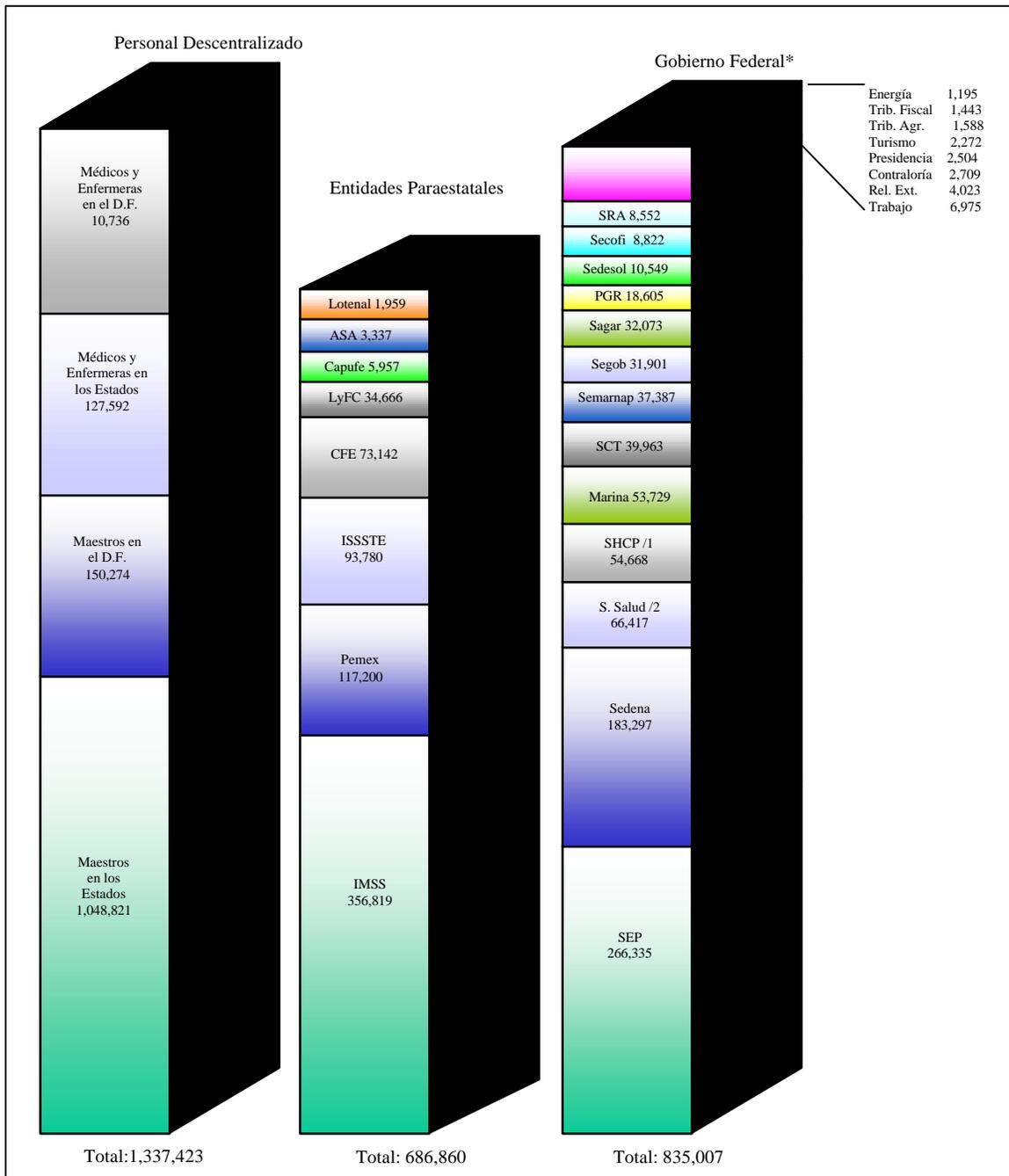
Paralelamente, se ha promovido una mayor transparencia en las percepciones de los servidores públicos. Se procura que los estímulos se otorguen a través de evaluaciones objetivas del desempeño, vinculándose con la productividad y eficiencia individual del servidor público y con los objetivos y metas institucionales. También se ha establecido un sistema de valuación de puestos con el fin de establecer una mayor correspondencia entre las remuneraciones y el nivel de responsabilidad, complejidad y riesgo de las funciones. Dicho sistema se propone vincularlo al nuevo tabulador que se somete a esa H. Cámara de Diputados para su consideración y cuya vigencia iniciaría, en su caso, a partir del ejercicio fiscal del año 2000. Con todo lo anterior, se pretende aportar elementos para la eventual instauración y operación de un servicio civil de carrera en la Administración Pública Federal.

VI.1 Magnitud de los Servicios Personales

VI.1.1 Plazas de la Administración Pública Federal

Para el inicio del año 2000, y de ser aprobado el Proyecto de Presupuesto, con cargo al presupuesto de servicios personales del Ejecutivo Federal se cubrirán un total aproximado de 2,859,290 plazas. De éstas, corresponden 835,007 al Gobierno Federal, 686,860 a las entidades paraestatales, y 1,337,423 al personal descentralizado de salud y educación que ha sido transferido a las entidades federativas, pero cuyas retribuciones continúan a cargo del erario federal.

Gráfica VI.1
Distribución Inicial de Plazas para el Ejercicio Fiscal 2000
 (Administración Pública Federal)



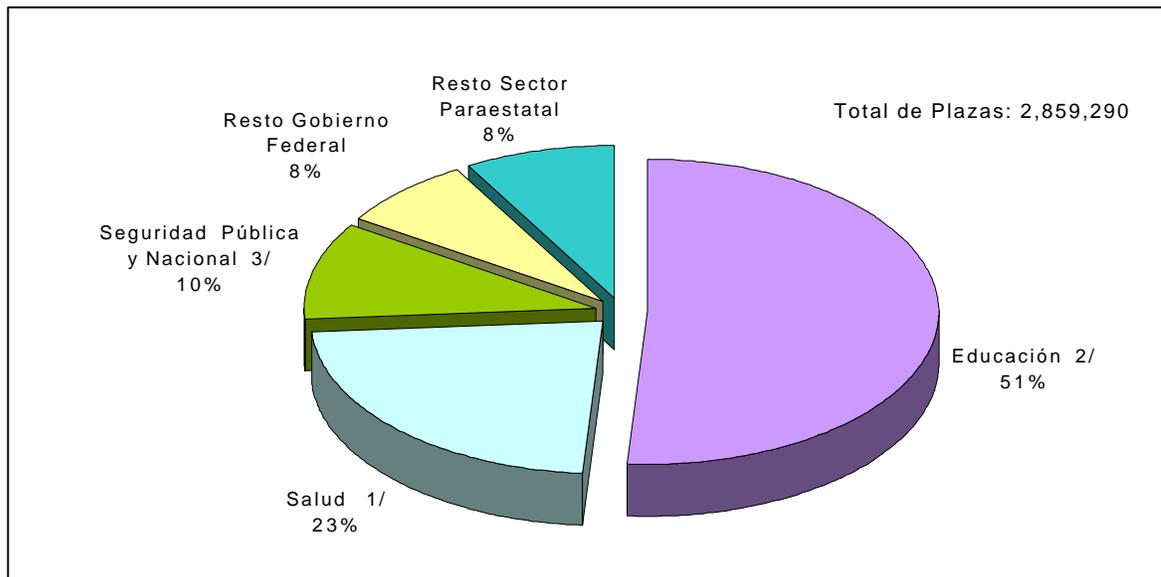
*La columna de Gobierno Federal incluye dependencias, tribunales administrativos, órganos administrativos desconcentrados, Presidencia y algunos organismos descentralizados de las secretarías de Salud y Educación Pública.

- 1/ Incluye 11,709 plazas de la SHCP, 33,708 plazas del SAT y 9,251 del INEGI.
- 2/ Incluye 13,724 de la S. Salud, 7,040 plazas del Programa de Ampliación de Cobertura y del Programa de Educación, Salud y Alimentación y 45,653 plazas correspondientes a órganos administrativos desconcentrados y organismos descentralizados, tales como Hospital General de México, Instituto Nacional de Psiquiatría, Instituto Nacional de Cancerología, Instituto Nacional de Pediatría y Hospital Infantil de México, entre otros.

Del total de plazas, aproximadamente el 51 por ciento (1,465,430 plazas) corresponde a personal que cubre labores docentes, el 23 por ciento (655,344 plazas) al sector salud y seguridad social, y el 10 por ciento (287,532 plazas) a personal civil y militar asignado a funciones de seguridad pública y nacional. Así, estos tres rubros constituyen el 84 por ciento del total de plazas.

El 16 por ciento restante, esto es, 450,984 plazas, se compone principalmente de personal operativo sindicalizado y de confianza, mandos medios y superiores, y otras categorías, tales como personal del servicio exterior mexicano y controladores de tráfico aéreo, entre otras.

Gráfica VI.2
Distribución Inicial de Plazas para el Ejercicio Fiscal 2000
 (Administración Pública Federal)



- 1/ Salud incluye IMSS, ISSSTE, Secretaría de Salud y personal descentralizado de la Secretaría de Salud a los estados.
- 2/ Educación incluye los ramos 11, 25, 33 FAEB y las entidades coordinadas por el sector.
- 3/ Seguridad Pública y Nacional incluye Defensa, Marina, Gobernación y la PGR.

Al mes de diciembre de 1999, el personal federalizado de los sectores de educación y de salud, que incluyen maestros que desempeñan funciones de educación inicial, preescolar, primaria, secundaria y normal en las entidades

federativas, así como personal de las ramas médica, paramédica y grupos afines, ascenderá aproximadamente a 1,011,984 y 102,924 respectivamente, lo que hace un total de 1,114,908 por estos dos grandes rubros. A éstos deben agregarse 222,515 servidores públicos operativos y de mandos medios y superiores, con los cuales se integra la totalidad del personal federalizado en estos dos sectores, que es de 1,337,423. Es decir, el 47 por ciento del número total de plazas que se cubren con recursos del erario federal corresponde al personal federalizado de los sectores educación y salud. Cabe aclarar que las plazas de educación básica del Distrito Federal se incluyen en el Ramo 25, Previsiones y Aportaciones para los Sistemas de Educación Básica y Normal.

Cuadro VI.1
Plazas del Personal Médico y Docente Transferidas a los Estados
 (Estimado a diciembre de 1999)

DEPENDENCIA	Personal Docente 1)		Personal Médico 2)	Suma 3)
	Básica	Media Superior y Superior		
Educación Pública				
Ramo 25 (D.F)	117,811	3		117,814
Ramo 33 (FAEB)	888,090	6,080*		894,170
Subtotal	1,005,901	6,083		1,011,984
Salud				
Ramo 33 (FASSA)			102,924	102,924
Subtotal			102,924	102,924
TOTAL	1,005,901	6,083	102,924	1,114,908

- 1) Para el caso del personal docente, la totalidad de horas se convirtió en plazas.
 - 2) Comprende personal como promotores en salud, camilleros y veterinarios, entre otros.
 - 3) Incluye únicamente personal que realiza labores sustantivas, esto es personal docente y de la rama médica, por lo tanto no considera 216,870 plazas de servidores públicos superiores, mandos medios y personal operativo.
- *Incluye personal de educación normal y de las unidades de provincia de la Universidad Pedagógica Nacional.

VI.1.2 Reestructuración de los servicios personales de la Administración Pública Federal

Con objeto de privilegiar las necesidades en educación, salud y seguridad pública, durante la presente Administración se han implantado medidas tendientes a reducir las estructuras orgánicas de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Tales medidas incluyeron la restricción para la ocupación de plazas vacantes; el establecimiento de programas de retiro voluntario y la cancelación de plazas; la revisión y racionalización de las estructuras orgánicas y ocupacionales; la aplicación de procesos de redimensionamiento; así como avances en los procesos de desincorporación y federalización.

En ese sentido, y en cumplimiento a lo dispuesto en los artículos transitorios cuarto, sexto y cuarto de los Decretos Aprobatorios del Presupuesto de Egresos de la Federación para los ejercicios fiscales de 1997, 1998 y 1999, respectivamente, y de conformidad con las disposiciones generales emitidas por el Ejecutivo Federal en materia de racionalidad, austeridad y disciplina presupuestaria, se ha avanzado en la disminución de delegaciones estatales, la compactación de gerencias regionales y la fusión de atribuciones y consolidación de oficinas en el exterior. Lo anterior ha significado una reducción de plazas principalmente en: las secretarías de la Reforma Agraria; Turismo; Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural; Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca; Comunicaciones y Transportes; Gobernación; y Educación Pública, así como en el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, Bodegas Rurales Conasupo, Petróleos Mexicanos, Procuraduría Federal del Consumidor, Fondo Nacional de Fomento al Turismo, Comisión Nacional Bancaria y de Valores, Casa de Moneda de México, Banco Nacional de Crédito Rural, S.N.C., Nacional

Financiera, S.N.C., Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, S.N.C., y Agroasemex, S.A.

Adicionalmente, en el período 1995-1999, el Ejecutivo Federal llevó a cabo la desincorporación del Grupo Pipsa, S.A. de C.V., de la red ferroviaria de Ferrocarriles Nacionales de México, de algunas terminales aéreas de Aeropuertos y Servicios Auxiliares, y del sistema satelital fijo de Telecomunicaciones de México. Asimismo, se efectuó la liquidación de la Comisión Nacional de Subsistencias Populares, del Periódico El Nacional, S.A. de C.V., del Periódico El Nacional de Guanajuato, S.A. de C.V., del Instituto Nacional de Capacitación Fiscal y del Servicio Nacional de Información de Mercados.

Durante 1999, de conformidad con el artículo cuarto transitorio del Decreto Aprobatorio del Presupuesto de Egresos de la Federación para ese mismo año, se continuó con la aplicación de un programa de retiro voluntario iniciado en 1998. Ello implicó la cancelación de plazas pertenecientes a trabajadores operativos, con estricto respeto a sus derechos laborales, y adicionalmente, la cancelación de plazas de trabajadores de confianza, mediante su separación. Como resultado, durante 1999 se redujo el número de plazas en diversas dependencias y entidades como se aprecia en el Cuadro VI.2.

**Cuadro VI.2
Reducción de Plazas 1999**

Ramo	Dependencia/Entidad	Número de Plazas
4	Gobernación	
	Sector Central	1,056
	Grupo Pipsa, S.A. de C.V.	2,488
	Periódico el Nacional, S.A. de C.V.	312
	Periódico el Nacional de Guanajuato S.A. de C.V.	174
	Total del Ramo	4,030
5	Relaciones Exteriores	
	Sector Central	90
	Total del Ramo	90
6	Hacienda y Crédito Público	
	Sector Central	0
	Sistema de Administración Tributaria	2,107
	Instituto Nacional de Estadísticas, Geografía e Informática	593
	Casa de Moneda de México	34
	Total del Ramo	2,734
8	Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural	
	Sector Central	2,697
	Instituto Nacional de Investigaciones Forestales y Agropecuarias	877
	Comisión Nacional de Sanidad Agrícola	102
	Sistema Nacional de Inspección y Certificación de Semillas	5
	Apoyo y Servicios a la Comercialización Agropecuaria	1
	Centro de Estadística Agropecuaria	28
	Comisión México- Americana para la Erradicación del Gusano Barrenador	631
	Compañía Nacional de Subsistencias Populares	1,348
		Total del Ramo
9	Comunicaciones y Transportes	
	Sector Central	2,496
	Telecomunicaciones de México	581
	Comisión Federal de Telecomunicaciones	26
	Servicio de Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano	70
	Instituto Mexicano del Transporte	1
	Ferrocarriles Nacionales	6,986
	Total del Ramo	10,160
10	Comercio y Fomento Industrial	
	Sector Central	243
	Procuraduría Federal del Consumidor	408
	Servicio Nacional de Información de Mercados	135
	Total del Ramo	786
11	Educación Pública	
	Sector Central	1,273
	CAPFCE	1,195
	Comisión Nacional del Deporte	467
	Instituto Nacional de Educación para Adultos	286
	Total del Ramo	3,221
12	Salud	
	Sector Central	939
	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia /1	4,734
	Instituto de Seguridad de Servicio Social para los Trabajadores	4,429
	Gerencia General de Biológicos y Reactivos	67
	Total del Ramo	10,169
14	Trabajo y Previsión Social	
	Sector Central	138
	Total del Ramo	138
15	Reforma Agraria	
	Sector Central	688
	Total del Ramo	688
16	Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca	
	Sector Central	1,885
	Comisión Nacional del Agua	2,393
	Total del Ramo	4,278
17	Procuraduría General de la República	
	Sector Central	236
	Total del Ramo	236
18	Energía	
	Sector Central	103
	Petróleos Mexicanos	2,303
	Total del Ramo	2,406
20	Desarrollo Social	
	Sector Central	245
	Sistema DICONSA / 2	1,788
	Distribuidora e Impulsora Comercial CONASUPO, S.A. de C.V.	167
	Instituto Nacional Indigenista	40
	Total del Ramo	2,240
21	Turismo	
	Sector Central	77
	Total del Ramo	77
	T O T A L	46,942

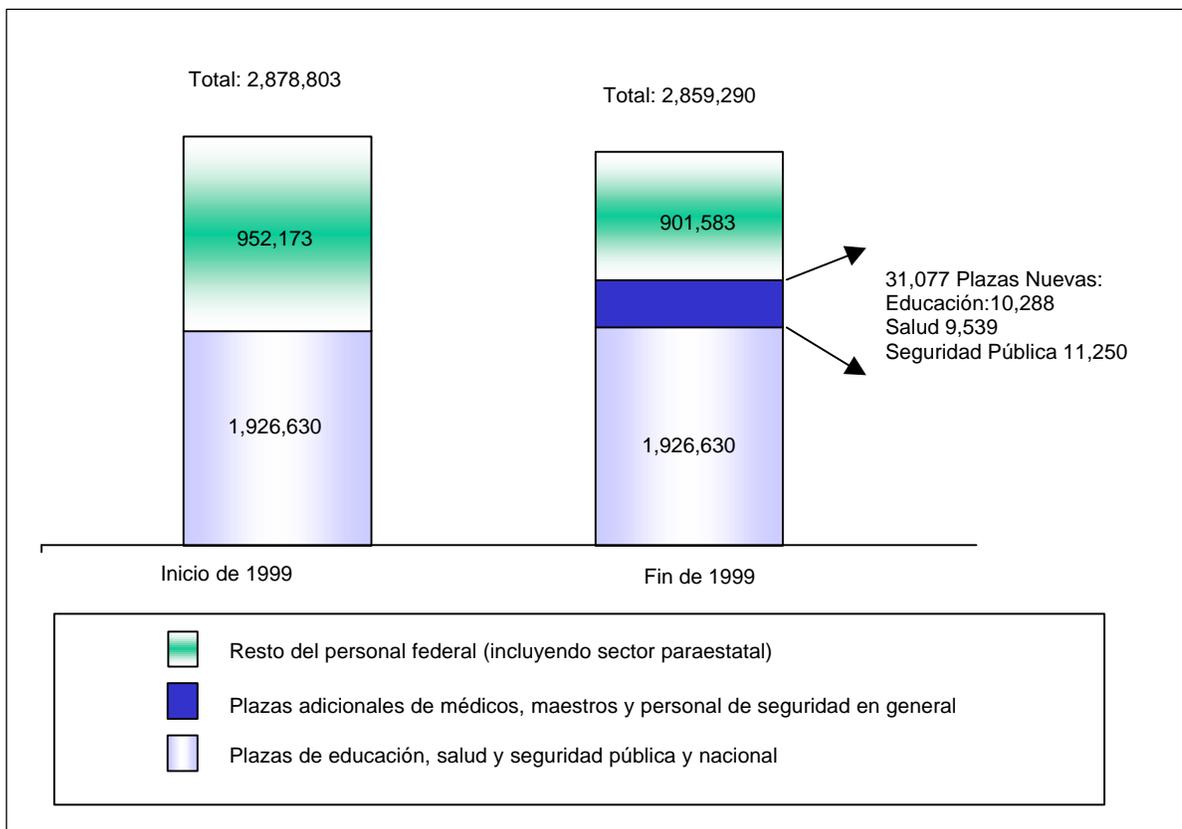
1 Incluye 3,506 plazas federalizadas y 1,228 plazas de retiro voluntario.

2 Incluye la cancelación de 1,253 plazas por vacancia.

Exposición de Motivos e Iniciativa de Decreto

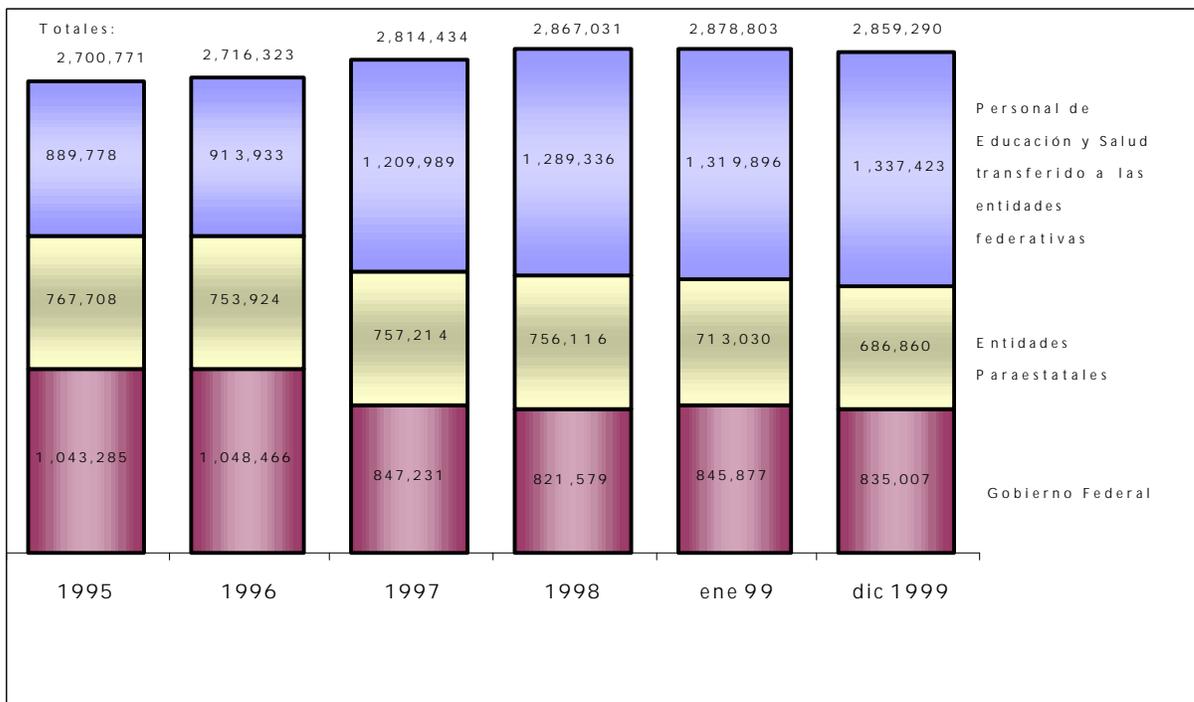
Por otro lado, la atención de las demandas sociales requiere de más plazas en áreas prioritarias como educación, salud y seguridad pública. En efecto, el constante crecimiento de la matrícula de alumnos en el sector educación, la expansión de servicios médicos, y el fortalecimiento de las corporaciones policiacas hizo necesaria la creación de 31,077 plazas en esos sectores, así como la creación de 3,956 en otros. El balance de estas acciones se aprecia en la Gráfica VI.3 en la que se observa que la Administración Pública Federal en diciembre de 1999 contará con 19,513 plazas menos que al inicio de ese año.

Gráfica VI.3
Evolución de Plazas 1999
 (Administración Pública Federal)



En conclusión, como resultado de las medidas antes señaladas, durante el período 1995-1999 el Gobierno Federal, sin considerar los sectores educación y salud, decreció en 208,278 plazas, es decir 20.0 por ciento, y las entidades paraestatales en 80,848 plazas, 10.5 por ciento. Sin embargo, en contraparte, durante el mismo período, como resultado de la importancia que se le ha dado a los rubros de educación y salud, el número de las plazas de estos dos sectores se incrementó en 447,645 plazas, 50.0 por ciento, mismas que han sido transferidas a las entidades federativas; correspondiendo a educación 309,317 plazas y a salud 138,328. Es por ello que a diciembre de 1999 se observa un crecimiento neto de 158,519 plazas respecto a lo observado en diciembre de 1994; esto es, un crecimiento acumulado en el período de 5.8 por ciento. Lo anterior se aprecia en la Gráfica VI.4

Gráfica VI.4
Evolución de Plazas 1995 - 1999
 (Administración Pública Federal)

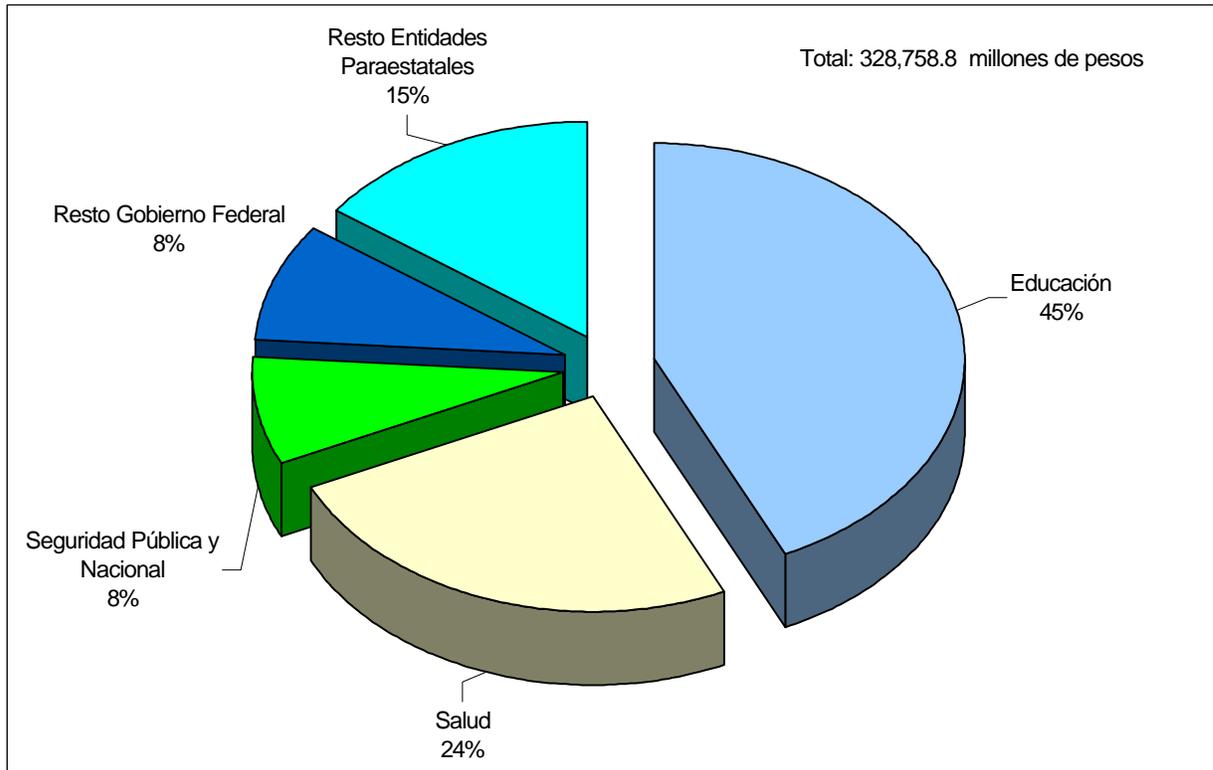


VI.1.3 Costo de los servicios personales

Para el ejercicio fiscal del 2000, se somete a consideración de esa H. Soberanía un presupuesto para los servicios personales de la Administración Pública Federal que asciende a 328,758.8 millones de pesos. De este total, el destinado a cubrir los sueldos de maestros, médicos y personal civil y militar adscrito a funciones de seguridad pública y nacional, representa aproximadamente el 77 por ciento, correspondiendo 45 por ciento para educación (146,619.9 millones de pesos); 24 por ciento para el sector salud (80,309.2 millones de pesos); y 8 por ciento para seguridad pública y nacional (24,995.4 millones de pesos). El restante 23 por ciento, es decir 76,834.3 millones de pesos, lo constituyen las remuneraciones del resto de los servidores públicos de la Administración Pública Federal Centralizada (28,523.9 millones de pesos) y del sector paraestatal (48,310.4 millones de pesos).

Al igual que en ejercicios anteriores, las remuneraciones del personal de las secretarías de Educación Pública y de Salud que ha sido transferido a las dependencias u organismos públicos descentralizados de las entidades federativas continúan cubriéndose con cargo al presupuesto federal, incluyendo las plazas del personal médico descentralizado al Distrito Federal. Aquellas se encuentran presupuestadas en los Ramos 12 y 33. Por lo que corresponde al personal de educación básica y normal del Distrito Federal, los recursos respectivos se contemplan en el Ramo 25, toda vez que a la fecha aún continúa pendiente su transferencia al Gobierno de esta entidad.

Gráfica VI.5
Distribución del Costo de los Servicios Personales para el 2000
 (Administración Pública Federal)



Por otro lado, con el objeto de aportar mayores elementos de juicio y facilitar el análisis de los servicios personales del Ejecutivo Federal, en el período 1995-1999, se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- la incorporación de las aportaciones de seguridad social en el capítulo de servicios personales (anteriormente asignadas en el Ramo 19 Aportaciones a Seguridad Social);
- la inclusión de la compensación garantizada en el capítulo de servicio personales (anteriormente contemplada en el Capítulo 3000 Servicios Generales de cada dependencia);

- la incorporación en este capítulo de los impuestos derivados de los servicios personales que antes se encontraban presupuestados en el Capítulo 3000;
- la inclusión en cada ramo de las provisiones salariales, antes presupuestadas en el Ramo 23; y,
- la inclusión en el Ramo Administrativo 20, Desarrollo Social, de los servicios personales que correspondían antes al Ramo General 26.

VI.2 Provisiones para Servicios Personales en el 2000

El monto total de recursos propuesto a esa H. Soberanía para servicios personales en el Proyecto de Presupuesto para el año 2000, en lo concerniente al personal del Gobierno Federal y al transferido a los estados de los sectores salud y educación, asciende a 248,232.6 millones de pesos. Esta cifra se integra principalmente por:

- el presupuesto regularizable del Gobierno Federal y del personal de los sectores salud y educación transferido a los estados, a que se refiere la Gráfica VI.1. Es decir, el costo total de los compromisos asumidos hasta el 31 de diciembre de 1999; y,
- las provisiones económicas para hacer frente a las medidas adicionales o supervenientes que se prevé aplicar durante el año 2000 incluyendo, entre otras, los incrementos en las percepciones y la creación de plazas.

VI.2.1 Presupuesto regularizable

El presupuesto regularizable para el Gobierno Federal y el personal transferido a

los estados asciende a 224,015.9 millones de pesos y comprende:

- las erogaciones necesarias para cubrir el costo anualizado del total de plazas autorizadas al 31 de diciembre de 1999, conforme a los tabuladores vigentes a esa misma fecha;
- las repercusiones por concepto de seguridad social, aguinaldo, prima vacacional, quinquenios, y demás prestaciones derivadas de condiciones generales de trabajo, entre otras; y,
- compromisos adquiridos por concepto de complementos a la anualidad, esto es, erogaciones que se requieren para cubrir el costo, durante todo el año 2000, de medidas aplicadas en servicios personales a lo largo de 1999.

VI.2.2 Programa salarial distribuido por ramos administrativos

Para cubrir las medidas adicionales en materia de servicios personales, se somete a la consideración de esa H. Cámara de Diputados la aprobación de un monto por 24,216.7 millones de pesos, que corresponde a la totalidad de las previsiones para servicios personales para el ejercicio 2000.

El avance democrático de nuestro país requiere una total claridad en el ejercicio de los recursos públicos. Por ello, a partir del Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación para 1998, se incluyeron los montos de las previsiones para servicios personales dentro de los presupuestos de cada uno de los ramos; posteriormente, en el Proyecto de Presupuesto de 1999 se dividieron dichas previsiones en tres tipos específicos de medidas, buscando con ello aportar a esa H. Soberanía mayores elementos de juicio sobre las previsiones propuestas. Con ello se posibilita también que las entidades federativas cuenten con mayor certidumbre sobre las medidas que en esta materia adoptaría la Federación,

situación que en su caso les beneficia cuando éstas repercuten sobre las finanzas estatales.

Es por ello que en este Proyecto de Presupuesto, al igual que en el 1999, las previsiones se dividen en tres medidas específicas:

- las destinadas a cubrir los incrementos en percepciones y sus costos fiscales y de seguridad social;
- las correspondientes a la creación de plazas; y,
- las destinadas a cubrir otras medidas laborales y económicas como son: las previsiones para medidas de fin de año del personal operativo de base y de confianza de la Administración Pública con curva salarial similar a la del Sector Central; la modificación de percepciones conforme al sistema de valuación de puestos; las erogaciones correspondientes a seguros, así como el cumplimiento de las obligaciones laborales, entre otras.

Los montos específicos propuestos son:

- 22,006.3 millones de pesos para incrementos en percepciones de los médicos, maestros y otros servidores públicos, medidas especiales de recuperación salarial que, en su caso, se establezcan para el personal especializado tanto de base como de confianza, incluyendo al personal de los sectores de educación y salud que ha sido transferido a las entidades federativas;
- 696.3 millones de pesos para la creación de plazas; y,
- 1,514.1 millones de pesos para cubrir otras medidas de carácter laboral y económicas.

Estos tres conceptos de gasto incluyen, respectivamente, los recursos necesarios para cubrir las obligaciones fiscales y de seguridad social que se deriven de cada medida salarial o económica que, en su caso, se adopten.

El Proyecto de Presupuesto incorpora el monto de cada uno de estos recursos, por dependencia, en las tres partidas específicas de gasto antes señaladas. Adicionalmente, el total de estas previsiones se radica en las unidades responsables de recursos humanos de las dependencias para que éstas, a lo largo del ejercicio presupuestal realicen las asignaciones respectivas, según proceda.

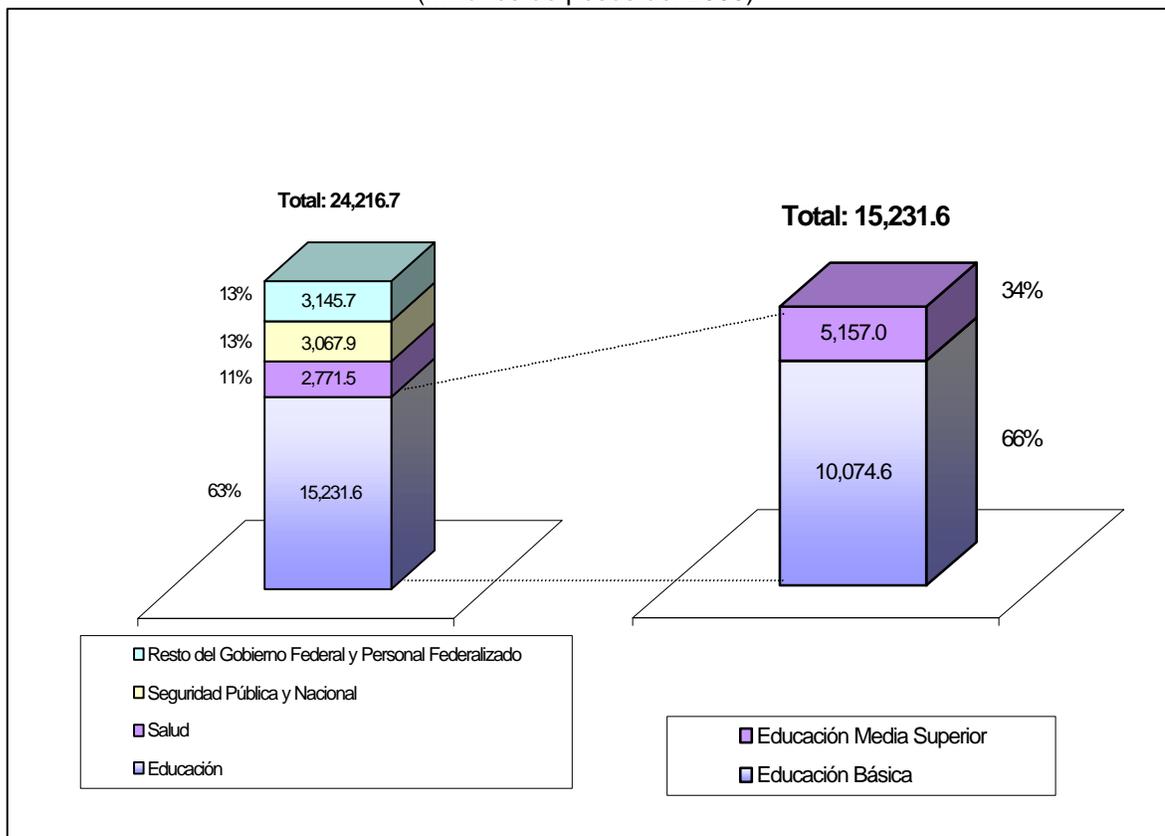
El Cuadro VI.3 presenta la totalidad de los recursos propuestos para las previsiones salariales y económicas de las dependencias del Ejecutivo Federal; de los Ramos 25 y 33; de los Tribunales Agrario y Fiscal; de los órganos administrativos desconcentrados cuyos recursos están ubicados en el capítulo de servicios personales de cada dependencia y de los organismos descentralizados apoyados en servicios personales.

Cuadro VI.3
Previsiones para Sufragar Medidas Salariales y Económicas
de la Administración Pública Federal
(millones de pesos del 2000)

Ramo	Incrementos a las percepciones	Creación de plazas	Otras medidas laborales y económicas	T O T A L
02 Presidencia de la República	67.3	0.0	1.2	68.5
04 Gobernación	419.4	49.3	23.5	492.2
05 Relaciones Exteriores	33.8	0.0	1.3	35.1
06 Hacienda y Crédito Público	678.9	0.0	22.9	701.8
07 Defensa Nacional	1,737.7	0.0	6.4	1,744.1
08 Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural	524.7	0.0	137.6	662.3
09 Comunicaciones y Transportes	337.6	0.0	5.8	343.4
10 Comercio y Fomento Industrial	132.3	0.0	20.9	153.2
11 Educación Pública	4,984.8	170.0	277.6	5,432.4
12 Salud	2,499.1	0.0	272.4	2,771.5
13 Marina	515.1	0.0	7.3	522.4
14 Trabajo y Previsión Social	93.3	0.0	11.5	104.8
15 Reforma Agraria	102.0	0.0	6.4	108.4
16 Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca	420.7	0.0	132.1	552.8
17 Procuraduría General de la República	255.3	50.3	3.6	309.2
18 Energía	31.6	16.8	4.2	52.6
20 Desarrollo Social	110.7	0.0	29.9	140.6
21 Turismo	22.8	1.2	0.7	24.7
25 Previsiones y Aportaciones para los Sistemas de Educación Básica y Normal	8,898.9	380.0	520.3	9,799.2
27 Contraloría y Desarrollo Administrativo	69.1	0.0	2.6	71.7
31 Tribunales Agrarios	34.4	0.0	1.4	35.8
32 Tribunal Fiscal de la Federación	36.8	28.7	24.5	90.0
T O T A L	22,006.3	696.3	1,514.1	24,216.7

Destaca que del total de recursos propuestos, el 63 por ciento se destina al sector de educación, 11 por ciento para el sector salud, y 13 por ciento para seguridad pública y nacional, como se desprende de la Gráfica VI.6.

Gráfica VI.6
Distribución de Previsiones Salariales
 (millones de pesos del 2000)



Al igual que en 1999, para asegurar que los recursos aprobados por esa H. Cámara de Diputados se destinen a las medidas señaladas, se propone en la Iniciativa de Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el año 2000 que las dependencias y entidades se sujeten a los montos específicamente aprobados, sin que puedan realizar traspasos de otros capítulos de gasto para sufragar los incrementos en percepciones y creación de plazas. Para el mismo fin,

igualmente se propone que tampoco procedan los traspasos de recursos previstos para la creación de plazas y otras medidas de carácter laboral y económicas para sufragar los incrementos en percepciones, ni el traspaso de las provisiones destinadas a cubrir los incrementos en percepciones y otras medidas de carácter laboral y económicas para sufragar la creación de plazas. Estas medidas, en caso de ser aprobadas, dotarán de plena transparencia al ejercicio de los recursos, facilitarán su control y aportarán mayores elementos para el análisis de la Cuenta de la Hacienda Pública Federal.

VI.2.3 Programa salarial del Ramo 23 Provisiones Salariales y Económicas

En el Proyecto de Presupuesto se hace una previsión por 1,417.3 millones de pesos dentro del Ramo 23, Provisiones Salariales y Económicas, destinada a sufragar las erogaciones correspondientes a los fondos de ahorro y seguros de los servidores públicos que se pagan centralmente, así como para apoyar programas de retiro voluntario y hacer frente a situaciones laborales supervenientes, como aquellas que deriven de resoluciones judiciales, entre otras. Estas provisiones se incluyen en el Ramo General 23, y no en cada uno de los ramos administrativos, ya que el ejercicio de estos recursos está condicionado a hechos futuros de realización incierta, que por sus características propias no permiten determinar con exactitud, al momento de integrar el Proyecto de Presupuesto, su monto y la dependencia que los ejercerá.

Toda vez que a través de los programas de retiro voluntario en la Administración Pública Federal se brinda un apoyo económico a los trabajadores, cuando éstos se separan de sus funciones, con estricto respeto a sus derechos laborales, se propone que la previsión del programa salarial del Ramo 23, Provisiones Salariales y Económicas, pueda ser incrementada con ahorros y economías de

otros ramos, a efecto de impulsar este tipo de programas que permiten reducir el monto de recursos económicos en subsecuentes ejercicios fiscales.

VI.2.4 Efectos de las previsiones salariales sobre el presupuesto regularizable de servicios personales en el año 2001

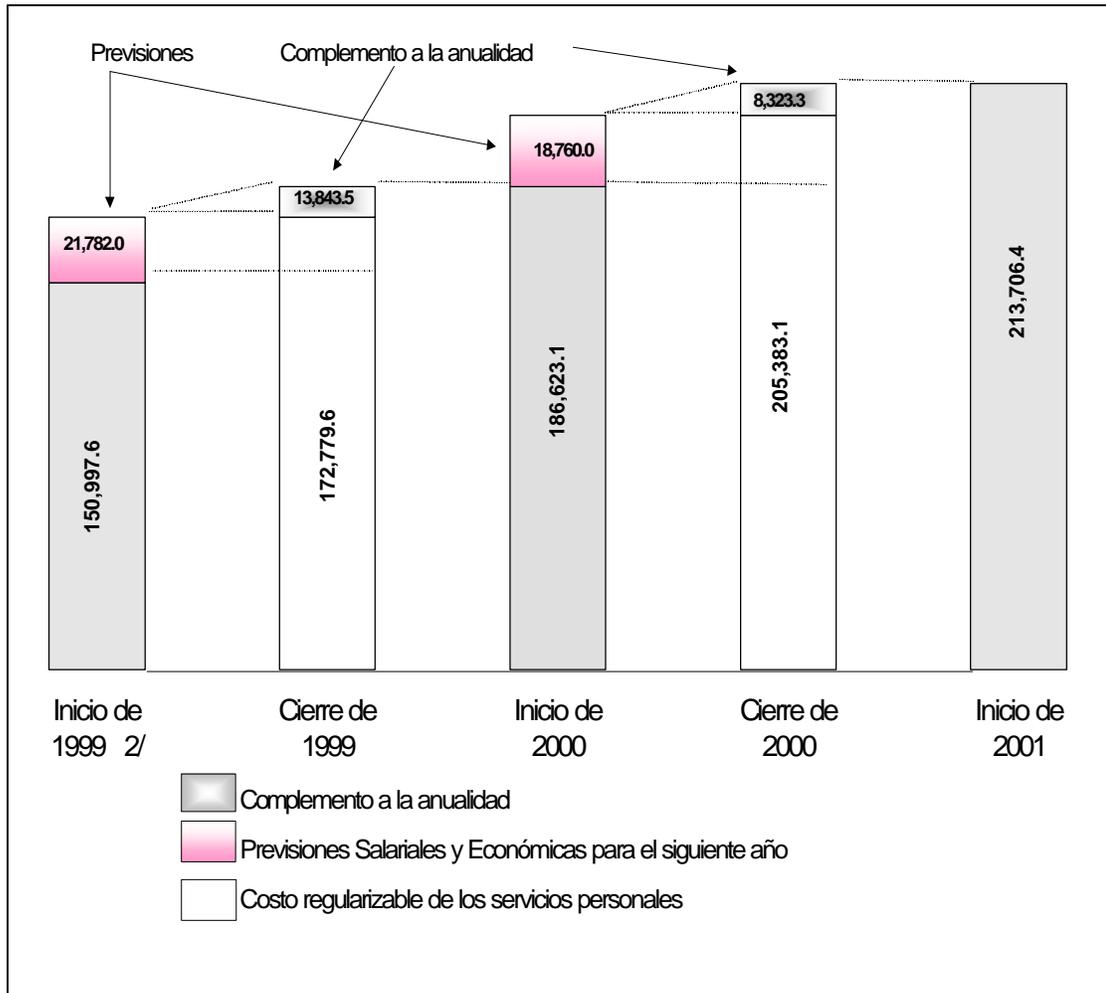
Los recursos que para previsiones de servicios personales apruebe esa H. Soberanía, en su caso, tendrán a su vez un efecto sobre el presupuesto regularizable de los servicios personales para el año 2001. Como se muestra en la Gráfica VI.7, de ser aprobados los recursos propuestos, el costo regularizable para servicios personales de la Administración Pública Federal Centralizada para ese año será aproximadamente de 213,706.4 millones de pesos, esto es, 8,323.3 millones de pesos superior a los 205,383.1 millones de pesos obtenidos de sumar el valor regularizable de los servicios personales al inicio del 2000 (186,623.1 millones de pesos), más las previsiones salariales propuestas para ese mismo año (18,760.0 millones pesos). Este crecimiento automático adicional de los servicios personales se deriva del efecto del complemento a la anualidad.

Para analizar este efecto es útil considerar la dinámica de los servicios personales entre 1999 y 2000. Así, el presupuesto regularizable de servicios personales para la Administración Pública Federal Centralizada aprobado por esa H. Cámara de Diputados para el ejercicio fiscal de 1999 fue de 150,997.6 millones de pesos, mientras que los recursos aprobados para las previsiones salariales y económicas fueron de 21,782.0 millones de pesos, lo que da un total de 172,779.6 millones de pesos. El impacto de las previsiones repercute en el presupuesto del 2000; nótese en la tercera barra de la Gráfica VI.7 que el valor regularizable de los servicios personales al inicio del 2000 es 186,623.1 millones de pesos, esto es, 13,843.5 millones de pesos mayor que la suma del regularizable y las previsiones aprobadas para 1999. Lo anterior se debe al efecto del complemento a la

anualidad, es decir, al costo de sufragar durante los 12 meses del 2000, medidas que en 1999 sólo se erogarán, con los recursos de las previsiones de ese año, por un período menor (por ejemplo, plazas creadas en junio de 1999 sólo se cubren por 6 meses en ese año, pero repercuten por 12 meses en 2000).

Por esta razón, el valor regularizable de los servicios personales en el 2000 asciende a 186,623.1 millones de pesos y no a 172,779.6 millones de pesos, como se obtendría de sumar exclusivamente el regularizable de 1999 y las previsiones aprobadas para ese mismo año. Dicho de otra forma, el efecto del complemento a la anualidad magnificó en 63 por ciento el valor de las previsiones aprobadas por esa H. Cámara de Diputados en 1999.

Gráfica VI.7
Dinámica de los Servicios Personales de la
Administración Pública Federal Centralizada 1/
Efecto del complemento a la anualidad y de las previsiones
 (millones de pesos corrientes)



1/ Comprende a todas las dependencias del Ejecutivo Federal, la Procuraduría General de la República, Tribunales Administrativos, unidades administrativas de la Presidencia de la República, los órganos administrativos desconcentrados y organismos descentralizados ubicados dentro del capítulo de servicios personales de las dependencias, y personal docente, médico y administrativo de las secretarías de Educación y Salud transferido a las entidades federativas.

2/ El regularizable de inicio de 1999 que se presenta en la Gráfica VI.7, difiere del monto presentado en la exposición de motivos del Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación para 1999 en 2,355.0 millones de pesos. Lo anterior, derivado del pago de impuestos, así como por las medidas de ajuste y de integración de percepciones, dispuestas por esa H. Cámara de Diputados para 1999.

En consecuencia, y por los motivos expuestos, de aprobarse las previsiones propuestas para 2000 por 18,760.0 millones de pesos, es de esperarse que al inicio del año 2001 el regularizable de servicios personales para la Administración Pública Federal Centralizada represente alrededor de 213,706.4 millones de pesos.

Finalmente, debe señalarse que el Proyecto de Presupuesto que se somete a esa H. Soberanía, hace un esfuerzo por reducir lo más posible las previsiones para creaciones de plazas. Lo anterior con el objeto de no impactar el presupuesto regularizable de servicios personales para el ejercicio del 2001.

VI.3 Integración de las Percepciones de los Servidores Públicos

La reforma administrativa en el manejo de los recursos humanos de la Administración Pública Federal requiere que los servidores públicos cuenten con certeza jurídica en sus remuneraciones, y que éstas sean equitativas y totalmente transparentes ante la sociedad, así como fácilmente auditables por los órganos fiscalizadores competentes.

Las percepciones de los servidores públicos se fijan en los tabuladores que expide la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, de conformidad con las atribuciones que le confieren los artículos 31 fracción XXIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y 32 a 35 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y se determinan en función del puesto y nivel que éstos ocupan.

Los grupos más representativos de servidores públicos lo constituyen, por su número, los pertenecientes a la rama médica, al magisterio, y a las fuerzas armadas, así como el personal operativo de base y de confianza y los mandos

medios y superiores. A continuación se proporciona una descripción de la forma en que se integran sus percepciones. Por su parte, los analíticos puesto-plaza que se incorporan en este Proyecto de Presupuesto contienen los conceptos individuales de ingreso para cada uno de los casos a que se refiere este numeral.

VI.3.1 Personal médico y afines

Las percepciones se integran por el sueldo tabular y por el concepto denominado “asignación neta”. El sueldo tabular es la remuneración ordinaria mensual que constituye la base para el pago de las prestaciones de Ley y las aportaciones de seguridad social. La “asignación neta” se cubre también mensualmente y de manera regular, con la diferencia de que este concepto no repercute para efectos de pago de las prestaciones establecidas por Ley, ni de las aportaciones de seguridad social. En el caso de los médicos y enfermeras, se cuenta además con otro concepto denominado “ayuda para gastos de actualización”, que permite aumentar sus percepciones mensuales. Este personal también recibe, de manera selectiva y con base en la evaluación de su desempeño, estímulos por eficiencia y calidad, a través de pagos cuatrimestrales. Adicionalmente, el personal de la rama médica que labora en las zonas marginadas rurales recibe una compensación equivalente al 42 por ciento de su sueldo integrado.

VI.3.2 Personal docente

Las percepciones del personal de educación básica se integran por: sueldo tabular (07) despensa (38), material didáctico (39), previsión social múltiple (44), asignación docente (E9) y compensación provisional compactable (CPC). El sueldo tabular es la remuneración ordinaria mensual que se cubre al personal docente de educación básica. En adición, éste recibe de manera selectiva, con

base en la evaluación de su desempeño y capacitación y actualización profesional, un nivel adicional de sueldo en su misma categoría, conforme a un tabulador específico. A través de este mecanismo, estos maestros se incorporan a carrera magisterial, en la que pueden concursar para obtener una promoción que les permita un mejor nivel salarial.

Independientemente de los conceptos antes señalados, todos los maestros de educación básica reciben durante el transcurso del año escolar, diversos pagos únicos equivalentes a días de salario por su participación en la organización del ciclo escolar, por el día del maestro, así como por puntualidad y asistencia, entre otros.

VI.3.3 Personal militar

Las percepciones se integran principalmente por los conceptos denominados haber y sobrehaber. El primero es la remuneración que se le otorga al personal que desempeña sus servicios en el ejército, fuerza aérea y armada nacionales. El segundo es la remuneración adicional que se cubre a dicho personal en atención al incremento del costo de la vida, insalubridad o riesgo de la zona en que presta sus servicios. Este último representa un porcentaje del haber que varía entre un 60 y 130 por ciento.

Adicionalmente, el personal militar puede recibir otras percepciones en función del grado militar, escolaridad y antigüedad en el servicio, cubiertas a través de los conceptos denominados asignación de técnico, asignación de técnico especial, asignación de vuelo y prima de perseverancia, entre otras. También reciben aguinaldo, prima vacacional, despensa y ayuda de servicios. En el caso de los miembros de las fuerzas armadas que desempeñan funciones de mandos medios

y superiores, se les otorga la compensación garantizada que corresponde al nivel en que se encuentren.

VI. 3.4 Personal operativo de base y de confianza

Las percepciones se integran por el sueldo tabular más las prestaciones socioeconómicas previstas en los ordenamientos legales en materia laboral y de seguridad social, tales como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en las condiciones generales de trabajo autorizadas para cada dependencia y entidad, y en su caso, contratos colectivos de trabajo y demás ordenamientos aplicables. En adición, este personal recibe estímulos por productividad, puntualidad y asistencia y perseverancia, con fundamento en lo dispuesto en la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, y en lo establecido en las condiciones generales de trabajo de la dependencia o entidad correspondiente.

VI.3.5 Personal de mandos medios y superiores

Las percepciones se componen por un sueldo tabular y una compensación garantizada, así como por las prestaciones de Ley, como lo son: la prima quinquenal, la prima vacacional y el aguinaldo. El sueldo tabular es la remuneración ordinaria mensual que se cubre al personal civil y constituye la base para el pago de las prestaciones de Ley y las aportaciones de seguridad social. La compensación garantizada se cubre también mensualmente y de manera regular, con la diferencia de que este concepto no repercute para efectos de pago de las prestaciones establecidas por Ley, ni de las aportaciones de seguridad social. La

suma del sueldo tabular y la compensación garantizada constituye el ingreso regular mensual.

Adicionalmente, este personal recibe de manera selectiva y con base en la evaluación de su desempeño, estímulos conforme a los límites máximos que para cada ejercicio fiscal aprueba esa H. Cámara de Diputados. Tanto las remuneraciones ordinarias mensuales, como las prestaciones de Ley y demás conceptos de ingreso, incluyendo los estímulos que reciben los servidores públicos, son gravables de conformidad con las disposiciones fiscales aplicables.

La composición, presentación y determinación de las remuneraciones de los mandos medios y superiores en los diversos proyectos de presupuesto se ha modificado a lo largo de la presente Administración. Así, a partir del ejercicio fiscal de 1995 el Ejecutivo Federal expidió por primera vez las normas para la aplicación de estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño, de conformidad con el segundo párrafo de la fracción II del artículo 27 del Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para ese año.

Para el ejercicio fiscal de 1996, con fundamento en los artículos 40, 47 y 48 del Decreto de Presupuesto de ese año, el Ejecutivo Federal estableció por primera vez los límites máximos netos mensuales que podía recibir un servidor público por concepto de sueldo y estímulo. A fin de que los estímulos fueran selectivos en su otorgamiento, se estableció que el monto máximo de los mismos no podría ser superior al 75% del valor hipotético que se obtuviera al otorgar el estímulo total permitido a todos los servidores públicos con derecho al mismo. Como resultado, durante ese ejercicio presupuestal la composición neta mensual de percepciones totales de los servidores públicos se conformaba, en promedio, de 52 por ciento por concepto de remuneraciones ordinarias mensuales y 48 por ciento por concepto de estímulos. En ese año también se estableció la obligación de

manifestar expresamente los ingresos obtenidos por este último concepto en la declaración anual de modificación patrimonial.

Para el ejercicio presupuestal de 1997, en apego a lo establecido en los artículos 42, 49 y 59 del Decreto de Presupuesto de ese año, se expidió la normatividad aplicable en la materia, la cual además de incorporar los lineamientos correspondientes a 1996, estableció el registro automatizado para el pago de los estímulos mediante el desarrollo de un sistema especialmente diseñado para tal efecto. Este sistema ha permitido ejercer un mejor control del total de ingresos de los servidores públicos de la Administración Pública Federal.

En 1998, por primera vez, se incorporaron de manera expresa en la Iniciativa de Decreto Aprobatorio para el Presupuesto de Egresos de ese año, los límites máximos netos mensuales que podrían percibir los servidores públicos por concepto de estímulos, mismos que fueron aprobados por esa H. Soberanía. Asimismo, se incluyó en la Exposición de Motivos del Proyecto de Presupuesto de Egresos, el tabulador de percepciones aplicable en la Administración Pública Federal Centralizada. Por otra parte, el monto total de estímulos que podrían otorgar las dependencias y entidades se redujo al 65% del valor hipotético que se obtendría de otorgarse el estímulo total permitido a todos los servidores públicos con derecho al mismo. El Decreto aprobado también estableció que en el caso de algunos servidores públicos adscritos a la Procuraduría General de la República y a otras dependencias podrían obtener hasta un 30% adicional, cuando éstos desempeñaran funciones relativas a seguridad nacional que pusieran en riesgo su vida.

En el Presupuesto de Egresos de 1999, esa H. Cámara de Diputados aprobó la integración en los ingresos regulares mensuales de los servidores públicos, de una proporción del estímulo autorizado para cada puesto durante 1998, respetando en todo momento el límite máximo neto mensual de percepciones

autorizado. Como resultado, en 1999 los estímulos representarán, como máximo, el 35% de las percepciones totales posibles. Esta misma medida se llevó a cabo de manera análoga en algunos órganos desconcentrados y entidades de la Administración Pública Federal a lo largo del presente ejercicio presupuestal.

Así, el Cuadro VI.4 muestra los ingresos ordinarios mensuales, el límite de estímulos autorizados y la suma total de ambos conceptos; es decir, la máxima percepción total posible durante 1999 para mandos medios y superiores.

Cuadro VI.4
Límites Mínimos y Máximos de Percepción Total Posible en 1999
(Servidores Públicos de Mandos Medios y Superiores)

Puesto	Ingreso ordinario mensual		Límite máximo neto de estímulo por productividad		Percepción total posible	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Jefe de Departamento	10,013.00	15,218.00	2,813.00	4,275.00	12,826.00	19,493.00
Subdirector de Area	13,435.00	23,285.00	3,773.00	7,909.00	17,208.00	31,194.00
Director de Area	24,676.00	41,473.00	8,546.00	17,006.00	33,222.00	58,479.00
Director General Adjunto	39,163.00	63,036.00	15,766.00	27,930.00	54,929.00	90,966.00
Director General	51,193.00	72,061.00	21,754.00	31,920.00	72,947.00	103,981.00
Coordinador General	51,193.00	72,061.00	21,754.00	31,920.00	72,947.00	103,981.00
Jefe de Unidad	66,509.00	76,564.00	29,462.00	33,915.00	95,971.00	110,479.00
Oficial Mayor	80,085.00	83,768.00	35,475.00	37,107.00	115,560.00	120,875.00
Subsecretario de Estado	80,085.00	83,768.00	35,475.00	37,107.00	115,560.00	120,875.00
Secretario de Estado	88,278.00		39,103.00		127,381.00	
Presidente de la República	106,375.47		No aplica		106,375.47	

Las cifras contenidas en el presente cuadro consideran el incremento de 14% otorgado a los servidores públicos en abril de 1999.

Con el propósito de continuar avanzando en el manejo transparente de los servicios personales, para el año 2000 el Ejecutivo Federal propone integrar en la compensación garantizada una proporción adicional de los estímulos otorgados en el ejercicio fiscal de 1999. En contrapartida, los límites máximos de los estímulos se reducirían en la misma medida en que se integren éstos a las remuneraciones

mensuales regulares, por lo que podrán representar como máximo un 20 por ciento del ingreso total posible en ese año, en vez del 35 por ciento que representan en 1999.

En consecuencia, el Cuadro VI.5 muestra la composición de las percepciones de los mandos medios y superiores de la Administración Pública Federal para el 2000. Como se desprende de la comparación entre éste y el cuadro anterior, la medida que se propone no incrementa la percepción total posible autorizada por esa H. Cámara para 1999 para ningún servidor público. Su efecto es sólo alterar su composición, con el objeto de que los estímulos no representen, en ningún caso, más del 20 por ciento del total.

Cuadro VI.5
Límites Mínimos y Máximos de Percepción Total Posible en 2000
(Servidores Públicos de Mandos Medios y Superiores)

Puesto	Ingreso ordinario mensual con integración		Límite máximo neto de estímulo por productividad		Percepción total posible	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Jefe de Departamento	10,747.77	16,397.40	2,078.23	3,095.60	12,826.00	19,493.00
Subdirector de Area	14,476.17	26,337.23	2,731.83	4,856.77	17,208.00	31,194.00
Director de Area	27,989.56	48,050.82	5,232.44	10,428.18	33,222.00	58,479.00
Director General Adjunto	45,210.81	76,014.83	9,718.19	14,951.17	54,929.00	90,966.00
Director General	59,625.82	84,451.83	13,321.18	19,529.17	72,947.00	103,981.00
Coordinador General	59,625.82	84,451.83	13,321.18	19,529.17	72,947.00	103,981.00
Jefe de Unidad	78,044.81	89,650.82	17,926.19	20,828.18	95,971.00	110,479.00
Oficial Mayor	93,797.63	99,426.63	21,762.37	21,448.37	115,560.00	120,875.00
Subsecretario de Estado	93,797.63	99,426.63	21,762.37	21,448.37	115,560.00	120,875.00
Secretario de Estado	103,254.63		24,126.37		127,381.00	
Presidente de la República	106,375.47		No aplica		106,375.47	

Las cifras contenidas en el presente cuadro no consideran los incrementos salariales que en su caso se otorguen a los servidores públicos durante el ejercicio presupuestal del año 2000.

En congruencia con lo anterior, en la Iniciativa de Decreto Aprobatorio del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal del 2000, se

establece el límite máximo neto mensual de estímulos que, en su caso, podrá otorgarse para cada uno de los niveles correspondientes desde Jefe de Departamento hasta Secretario de Estado y homólogos, los cuales corresponden a los señalados en el Cuadro VI.5.

Por otra parte, con el objeto de brindar mayor información para efectos de la revisión y análisis de la Cuenta de la Hacienda Pública Federal, para el ejercicio fiscal del año 2000 se propone que las transferencias de ahorros y economías provenientes de otros capítulos de gasto al de servicios personales, que a lo largo del año se hacen para el pago de estímulos al desempeño de mandos medios y superiores, se incorporen en una partida específica en cada uno de los ramos administrativos. Esta medida permitirá a esa H. Soberanía contar con mayores elementos de juicio en relación con los servicios personales al analizar la Cuenta Pública Federal del ejercicio fiscal 2000.

En concordancia con la integración propuesta, se propone a esa H. Soberanía que los recursos que se transfieran no sean mayores al 55 por ciento del valor hipotético que se obtendría de aplicar el límite máximo de estímulo permitido a todos los servidores públicos que tengan derecho al mismo, en la dependencia o entidad de que se trate, con lo que se garantiza que el otorgamiento de los mismos sea selectivo. En cualquier caso, y al igual que en años anteriores, los estímulos no podrán cubrirse de manera generalizada, ni constituir un ingreso fijo, regular, ni permanente, quedando además sujetos al pago del impuesto sobre la renta.

Con esta propuesta, el sistema de remuneraciones de la Administración Pública Federal se asemeja a la de los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, en donde el sueldo mensual representa entre el 80 y 90 por ciento de la percepción total de los servidores públicos. Así, de ser aprobadas las medidas propuestas, al finalizar esta

Administración, las percepciones de los servidores públicos de mandos medios y superiores del Ejecutivo Federal estarán caracterizados por su plena transparencia, certeza jurídica, y podrán ser auditadas con mayor facilidad.

Por último, se destaca que el Ejecutivo Federal no prevé ningún estímulo, compensación o pago adicional al personal de la Administración Pública Federal con motivo del término de la presente Administración, por lo que en el Proyecto de Presupuesto no se proponen recursos para tal fin.

VI.4 Modernización en la Administración de los Recursos Humanos

VI.4.1 Tabulador de sueldos

La modernización de la Administración Pública Federal hace necesario que las remuneraciones de los servidores públicos reflejen el grado de responsabilidad, complejidad y riesgo que implica el desarrollo de la función. Es decir, que a través de las remuneraciones se reconozca la gran diversidad de tareas que realizan los servidores públicos, la experiencia que tienen en el puesto y los méritos logrados en el desempeño de su responsabilidad.

Para tal efecto, y en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 44 del Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal de 1999, el Ejecutivo Federal presenta a esa H. Soberanía, en los términos del Cuadro VI.7, el tabulador de sueldos que, en su caso, entrará en vigor a partir del ejercicio fiscal del 2000, correspondiente a los servidores públicos de mandos medios y superiores de la Administración Pública Federal. Con base en este tabulador, el Ejecutivo Federal publicará en el Diario Oficial de la Federación el Manual de Sueldos y Prestaciones para los Servidores Públicos de Mando de la

Administración Pública Federal, el cual contendrá las disposiciones administrativas específicas para su aplicación.

El tabulador ordena en grupos, grados y niveles a los puestos de estructura de mando tradicional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 del Decreto Aprobatorio del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal de 1999, como se señala en el Cuadro VI.6.

**Cuadro VI.6
Equivalencia de Grupos Jerárquicos a Puestos de Mando**

GRUPO	PUESTOS
Mando Ejecutivo	Jefe de Departamento y homólogos
Mando de Coordinación	Subdirector y homólogos
Mando de Supervisión	Director de Área y homólogos
Mando Gerencial	Director General Adjunto y homólogos
Mando de Alta Gerencia	Director General y homólogos
Mando de Dirección	Jefe de Unidad y homólogos
Mando de Alta Dirección	Subsecretario y homólogos

Además de los grupos señalados, el tabulador incluirá el puesto y remuneraciones que corresponden a los Secretarios de Estado y al Presidente de la República.

Los siete grupos jerárquicos antes señalados se dividen en tres grados de responsabilidad, donde se ubicarán los puestos, de acuerdo con las habilidades, la capacidad de solución de problemas y las responsabilidades requeridas para desarrollar las funciones. Lo anterior se realizará de conformidad con los sistemas de valuación de puestos que emita el Ejecutivo Federal. A su vez, cada grado tendrá siete niveles salariales, con los que anualmente se podrán reconocer los méritos y la experiencia adquirida por los servidores públicos. Para efectos de iniciar la aplicación de dicho tabulador, los puestos serán ubicados en el mismo al comienzo del año 2000, de acuerdo con las percepciones que en diciembre de 1999 les correspondan.

El ascenso de nivel salarial sólo podrá llevarse a cabo en forma anual, de acuerdo con la evaluación del desempeño del servidor público, el cual podrá acceder al nivel salarial inmediato superior, en el año 2001, de conformidad con los límites máximos de percepción que para ese ejercicio presupuestal apruebe, en su caso, esa H. Cámara de Diputados.

En el Cuadro VI.7 se muestran los grados de responsabilidad y niveles salariales correspondientes a los siete grupos jerárquicos mencionados, que comenzará su vigencia a partir del año 2000. Debe reiterarse, sin embargo, que el límite máximo de percepción de cada grupo jerárquico para el ejercicio fiscal del año 2000, será el que corresponde al Cuadro VI.5, que contiene el límite máximo de percepciones totales que podrían recibir los servidores públicos para el próximo año, conforme a la aprobación que en su caso otorgue esa H. Soberanía.

Cuadro VI.7
Tabulador de Sueldos Mensuales de los Servidores Públicos Superiores y Mandos Medios de la Administración Pública Centralizada Para 2000
 (pesos de 1999)

GRUPO/GRADO	Sueldo Neto Mensual			NIVEL	Sueldo Neto Mensual			
	1	2	3		4	5	6	7
Jefe de Departamento	A	10,747.77	11,335.34	12,014.51	12,738.51	13,499.55	14,284.42	15,121.10
	B	11,953.79	12,605.21	13,688.53	14,401.31	15,156.15	15,955.52	16,802.05
	C	13,301.55	14,122.84	14,476.17	15,634.35	16,397.40	17,188.18	18,590.44
Subdirector de Área	A	14,476.17	15,299.76	16,397.40	17,188.18	18,185.34	19,246.33	20,891.64
	B	18,014.71	18,882.24	19,469.03	21,941.63	23,173.95	24,485.89	25,787.69
	C	22,971.68	24,400.33	26,337.23	27,989.56	29,203.18	29,975.00	31,255.62
Director de Área	A	27,989.56	29,551.89	31,387.88	32,955.35	34,609.75	36,337.73	38,165.93
	B	33,342.90	35,434.81	37,651.83	39,654.75	41,779.85	44,034.58	46,426.86
	C	40,012.82	42,525.82	45,210.81	48,050.82	50,843.72	53,817.05	59,625.82
Director Gral. Adjunto	A	45,210.81	48,050.82	51,077.18	54,315.40	57,780.28	61,487.71	65,454.66
	B	49,262.30	52,240.14	55,308.41	59,625.82	63,298.01	67,216.24	71,396.99
	C	53,720.17	57,143.39	60,806.23	64,725.48	68,919.07	76,014.83	80,998.67
Director General	A	59,625.82	63,462.44	67,567.62	71,960.16	76,660.18	81,689.20	87,070.26
	B	65,123.15	69,344.58	74,040.81	78,886.47	84,071.34	89,619.14	95,473.09
	C	71,171.85	76,014.83	80,115.81	84,451.83	90,663.34	97,207.77	104,148.45
Jefe de Unidad	A	78,044.81	82,250.80	88,445.50	94,265.60	100,288.46	106,732.92	113,628.49
	B	84,451.83	87,579.82	93,852.43	100,360.13	107,362.42	114,896.88	122,956.47
	C	89,650.82	95,505.69	101,615.35	108,152.69	115,147.65	122,599.62	130,287.81
Subsecretario de Estado	A	93,797.63	99,787.73	106,197.13	113,055.20	120,393.33	127,987.99	136,053.36
	B	99,426.63	105,810.76	112,641.78	119,950.97	127,533.59	135,567.15	144,163.07
	C	108,574.17	115,598.63	123,062.87	130,783.48	139,044.54	147,883.87	157,341.95
Secretario de Estado		103,254.63	109,906.72	117,024.45	124,527.48	132,350.61	140,721.36	149,678.07
Presidente		106,375.47						

Como se puede observar, se contemplan siete niveles salariales, con el objeto de que se pueda aplicar en ejercicios subsecuentes. Así, se consideran los ascensos de nivel salarial que anualmente, en su caso, pueden obtener los servidores públicos, a lo largo de los diversos ejercicios presupuestarios. En todos los casos, se someterá a la aprobación de esa H. Cámara de Diputados en el Proyecto de Presupuesto de Egresos de cada ejercicio presupuestal, de la misma manera que se presenta en el Cuadro VI.5, las percepciones máximas posibles que corresponderían a cada uno de los puestos que contempla el tabulador para el año 2000.

VI.4.2 Sistema de valuación de puestos

El sistema de valuación de puestos proporciona elementos objetivos para definir y establecer una relación equitativa entre su valor y la remuneración asignada dentro de la Administración Pública Federal. Esta herramienta también aporta información para la definición de políticas salariales competitivas.

Un sistema de valuación de puestos permite, mediante la descripción de las características y contenido de los puestos, identificar las diferencias que pueden existir en aquellos pertenecientes a un mismo grupo jerárquico, respecto a las habilidades requeridas, la capacidad de solución de problemas y las responsabilidades requeridas para el desarrollo de sus funciones. De esta manera, el sistema reconoce el contenido de los puestos y les asigna un valor, ubicándolos en alguno de los tres grados de responsabilidad (A, B o C), vinculándose así con el tabulador del Cuadro VI.7.

La valuación de puestos que se lleve a cabo durante el año 2000, conforme a las disposiciones que al respecto emita el Ejecutivo Federal, permitirá que las percepciones de los puestos se modifiquen, con sujeción a la disponibilidad

presupuestaria de la dependencia o entidad correspondiente, y a los límites máximos establecidos por esa H. Cámara de Diputados.

VI.4.3 Evaluación del desempeño

La integración de percepciones que esa H. Cámara de Diputados aprobó en 1999, y la que en su caso apruebe para el año 2000, modifica la naturaleza de los estímulos al desempeño. En particular, es necesario que el otorgamiento de los estímulos se convierta en un mecanismo que efectivamente recompense a quienes rebasen las expectativas en el desempeño de su función. Es decir, que los estímulos se otorguen de manera objetiva y selectiva, valorando el cumplimiento individual de objetivos y el de las competencias personales que influyen en la prestación de los servicios.

Es por ello que, en la Iniciativa de Decreto Aprobatorio del Presupuesto de Egresos para el 2000, se propone a esa H. Soberanía que los estímulos, en su caso, se otorguen conforme a mecanismos de evaluación del desempeño para los servidores públicos. Dicha evaluación, por una parte, constituirá el criterio fundamental para el ascenso de nivel salarial de los servidores públicos en el grupo jerárquico y grado de responsabilidad al que correspondan; por la otra, ayudará a detectar las necesidades de capacitación.

Las dependencias y entidades, con apego a la norma que para tal efecto emita el Ejecutivo Federal, deberán elaborar la metodología específica para la evaluación del desempeño de sus servidores públicos, la cual servirá de base para efectuar el pago de dichos estímulos. En ningún caso podrán cubrirse los citados estímulos antes de la publicación de la referida metodología.

VI.4.4 Analíticos puesto-plaza

Con el propósito de que esa H. Soberanía cuente con mayores elementos para examinar los aspectos relativos al número y costo total de las plazas correspondientes a la Administración Pública Federal Centralizada, se incorpora en el Proyecto de Presupuesto información más detallada sobre los analíticos de puesto-plaza. Los analíticos que se presentan en este Proyecto de Presupuesto incorporan el total de plazas con las que iniciará el próximo ejercicio presupuestal la Administración Pública Federal Centralizada, así como el desglose de las asignaciones totales que le corresponden a cada una de ellas, especificándose a nivel de partida presupuestal la totalidad de las repercusiones que dichas plazas generan.