



MANUAL DE REMUNERACIONES A FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL SISTEMA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DE AQUISMÓN, S.L.P.

ADMINISTRACIÓN 2018-2021.

**MANUAL DE REMUNERACIONES A FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL
SISTEMA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA
DE AQUISMÓN, S.L.P.**

RESENTACIÓN

El Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Aquismón, S.L.P., en cumplimiento a la legislación vigente en la materia, pone a disposición de la ciudadanía el Manual de Remuneraciones para los Servidores Públicos.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 21 de la Ley Reglamentaria del Artículo 133 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, en Materia de Remuneraciones.

Dentro de los tres meses siguientes a la publicación del presupuesto respectivo, cada institución pública, con la participación del titular del contrato colectivo de trabajo, expedirá el Manual donde se establecerán:

1. Las unidades responsables de la elaboración de los tabuladores desglosados de las remuneraciones;
2. El tabulador vigente para el ejercicio presupuestal respectivo;
3. La estructura organizacional básica;
4. Las prácticas y fechas de pago de las remuneraciones;
5. Las políticas de autorización de promociones y/o regularizaciones salariales,
6. Las políticas para la asignación de percepciones variables como, bonos, compensaciones, estímulos y premios, únicamente para personal de base e interinos.

INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el Artículo 127, así como el Artículo 133 de la Constitución Política del Estado de San Luis Potosí, consignan el derecho de los servidores públicos a una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión.

- I. Para efectos de este Manual, de conformidad con la Ley y sin perjuicio de lo estipulado por el artículo 8º de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, los servidores públicos se clasifican en:

- II. Electos: Las personas cuya función pública deriva del resultado de un proceso electoral previsto por la Constitución Política del Estado; es decir, el Presidente Municipal Síndico y Regidores.

- III. Confianza: Las personas que realizan labores de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización y de asesoría técnica especializada, así como todas aquéllas que por su naturaleza se definan como tales en los tabuladores respectivos. Y que son:
 - a. Superiores: Las personas que en cualquier órgano de autoridad desempeñan cargos de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas públicas, la definición de normas reglamentarias, o el manejo de recursos públicos que implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino.

- b. Designados: Las personas cuya función pública se origina en un nombramiento a un cargo público, para desarrollar una asesoría técnica especializada;
- IV. Interinos: Las personas que, de manera provisional y por un plazo determinado, ocupan cargos públicos;
- V. Eventuales: Las personas que prestan un servicio personal subordinado, por tiempo u obra determinados, o por cantidad presupuestada por la institución pública respectiva, para la realización de una obra o servicio, y
- VI. De base: Las personas que prestan un servicio por tiempo indeterminado a las instituciones públicas, en virtud de nombramiento o por figurar en nómina, y que no se encuentran dentro de las categorías a que se refieren las fracciones I, II, III, IV y V mencionadas anteriormente.

MARCO JURÍDICO

El Marco Jurídico que regula las remuneraciones de los servidores públicos en el Estado y en nuestro municipio, tiene su fundamento en:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, modificaciones a los artículos 115. Fracción IV y 127.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, Artículo 114, 124 y 133.

- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.
- Ley Orgánica del Municipio Libre del Estado de San Luis Potosí.
- La Ley Reglamentaria del Artículo 133 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, en Materia de Remuneraciones.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de San Luis Potosí, Artículo 56 Fracción XVI Bis.
- Código Penal del Estado de San Luis Potosí, Artículos: 271, 276, Fracciones: IV, VI, VIII, 277 párrafo primero.

CONSIDERANDO

PRIMERO. Que en términos de lo dispuesto por la administración operativa del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Aquismón, S.L.P., quién está facultado para llevar a cabo las acciones administrativas necesarias para el óptimo funcionamiento del organismo descentralizado.

SEGUNDO. Que el artículo 133 de la Constitución Política del Estado de San Luis Potosí, establece las bases para determinar las remuneraciones de los servidores públicos que presten servicios en cualquier Institución Pública.

MANUAL QUE REGULA LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 21 DE LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 133 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA

DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE SAN LUIS POTOSÍ EN MATERIA DE REMUNERACIONES.

PRIMERO.- El manual de remuneraciones en cuestión tiene como objetivo dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la Ley Reglamentaria del Artículo 133 de la Constitución Política del Estado de San Luis Potosí, mismo que dispone que a través del presente manual, se establezcan las unidades responsables de la elaboración de los tabuladores desglosados de las remuneraciones; el tabulador vigente para el ejercicio presupuestal respectivo; la estructura organizacional básica; las prácticas y fechas de pago de las remuneraciones; las políticas de autorización de promociones y/o regularizaciones salariales, y las políticas para la asignación de percepciones variables como, bonos, compensaciones, estímulos y premios, únicamente para personal de base e interinos.

SEGUNDO.- La Junta de Gobierno del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Aquismón, S.L.P., autoriza los tabuladores desglosados de las remuneraciones, del SMDIF de conformidad con la Ley Reglamentaria del Artículo 133 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, y será elaborado por los titulares de los órganos de la autoridad que corresponda, así mismo a lo establecido en la Ley Orgánica del Municipio Libre del Estado de San Luis Potosí, a las facultades y obligaciones para cada uno de los servidores públicos. Las unidades responsables de la administración de las remuneraciones en este Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Aquismón, S.L.P., (SMDIF), serán la Presidenta del SMDIF, La Coordinadora del SMDIF y la Contraloría Interna del SMDIF.

Las responsabilidades, que tendrán cada una de estas unidades administrativas, serán las siguientes: Presidenta del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Aquismón, S.L.P. Nombrar a los servidores públicos, cuya designación no sea facultad exclusiva de la Junta de Gobierno, garantizando que

las relaciones laborales entre el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Aquismón, S.L.P., y sus trabajadores, se apeguen a lo dispuesto en la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado y Municipios de San Luis Potosí; Coordinadora Administrativa: Le corresponde la elaboración de la nómina, asignación y ajuste presupuestal para realizar el pago a la plantilla de servidores públicos municipales. Contraloría Interna: Le corresponde asegurar el cumplimiento de lo establecido en el manual y garantizar la transparencia en la aplicación de los tabuladores de remuneraciones de los servidores públicos. En su momento hacer las observaciones que correspondan. Dar fe y constancia de la realización de los trabajos de la unidad.

TERCERO.- Para los efectos de este manual, las remuneraciones por concepto de sueldo tabular de los Servidores Públicos del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Aquismón, S.L.P., se sujetarán al Tabulador proyectado para el Ejercicio Fiscal, publicado en el periódico oficial de manera anual. El Tabulador vigente del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Aquismón, S.L.P., para una mejor comprensión y aplicación del mismo contiene las siguientes definiciones:

TABULADOR: El instrumento técnico en que se fijan y ordenan por nivel, categoría, o puesto, las remuneraciones para los servidores públicos;

NIVEL: La escala de remuneraciones, (excluidas las percepciones variables), relativas a los puestos ordenados en una misma categoría,

CATEGORÍA: Indica el monto de sueldo de acuerdo a la función y nombramiento, es decir, funciones similares aun en diferente área o incluso actividad, por su complejidad se encuentran agrupados dentro de un mismo nivel del tabulador.

PUESTO: Lugar que ocupa dentro de la estructura orgánica, de acuerdo a las funciones, actividades y responsabilidades que deberá realizar, además delimita jerarquías y autoridad;

REMUNERACIÓN O RETRIBUCIÓN: toda percepción en efectivo o en especie que reciban los servidores públicos a cambio del servicio prestado, incluyendo dietas, aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, compensaciones y cualquier otra, con excepción de los apoyos y los gastos sujetos a comprobación que sean propios del desarrollo del trabajo; los gastos de viaje en actividades oficiales; y los servicios de seguridad que requieran los servidores públicos por razón del cargo desempeñado.

CUARTO.- En lo que respecta a las prestaciones, estas se sujetarán a lo aprobado por la Junta de Gobierno del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Aquismón, S.L.P.

QUINTO.- En cuanto a las prácticas y fechas de pago de las remuneraciones, son las siguientes: los días de pago serán los 15 y 30 de cada mes, trasladando el pago, al día hábil inmediato anterior cuando esta fechas coincidan con días no laborales, a excepción del mes de febrero; así mismo, de forma extraordinaria, se efectúan los pagos de diversas prestaciones.

Las prestaciones a pagar de manera extraordinaria son las que se enuncian a continuación: complemento de sueldo, prima vacacional, compensaciones, gratificación de fin de año y remuneraciones por horas extraordinarias.

Dichos incentivos o complementos transitorios deberán fijarse por periodos quincenales, y ratificarse o rectificarse al vencimiento del plazo, clasificándose en forma expresa y separada como "compensaciones", que serán estimadas por el Coordinador Administrativo de acuerdo al número de horas laboradas

(previamente autorizadas), el sueldo bruto del empleado y la disponibilidad de recursos en el organismo.

En términos generales, se pagará la remuneración a los servidores públicos en Moneda de curso legal (en efectivo), Cheque nominativo o Medios electrónicos de pago (depósito en tarjeta bancaria). Se procurará que la entrega se haga durante la jornada de trabajo, se pagará el día hábil último o anterior a la quincena.

No producirán efecto legal la estipulación escrita o verbal, que establezca un plazo mayor de quince días para el pago de las retribuciones; lo anterior con fundamento en el Artículo 6º de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí. El aguinaldo se pagará a más tardar el 15 de diciembre de cada año. La prima vacacional se pagará antes de que el trabajador disfrute del periodo correspondiente acordado y señalado por el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Aquismón, S.L.P.

SEXTO.- Las políticas de autorización de promociones, nivelaciones y/o regulaciones salariales, se llevan a cabo conforme lo que dispone el artículo 49 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí y basado en la aprobación de la Junta de Gobierno del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Aquismón, S.L.P.

La promoción de puesto de servidores públicos, sólo podrá llevarse a cabo cuando éstos cumplan los requisitos del que se le pretende asignar, establecido en el Catálogo de Puestos del Organismo y sólo podrá ser al rango inmediato superior, salvo previa autorización del Director General y de que exista suficiencia presupuestal.

Las promociones salariales que se otorguen solo serán cuando haya renuncia, retiro, remoción de un servidor público de confianza, quedando el puesto vacante, en estos casos la Presidenta del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de

la Familia de Aquismón, S.L.P., decidirá que servidor público ocupará el puesto, o bien por ocupar un puesto de un nivel inferior que pueda ascender a este puesto; las que por acuerdo del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Aquismón, S.L.P., siempre y cuando exista partida presupuestal y que no se oponga a ninguna disposición legal; por ningún motivo podrá otorgarse promoción alguna, si la misma no está debidamente justificada, autorizada y soportada en el presupuesto.

SEPTIMO.- Las políticas para la asignación de percepciones variables como compensaciones, se sujetarán a una evaluación que refleje la contribución del servidor público con relación a los propósitos institucionales del área de su adscripción, bajo los principios de profesionalismo, imparcialidad, legalidad, objetividad, independencia y definitividad y estarán sustentadas en el tabulador autorizado por la Junta de Gobierno y de acuerdo a las partidas presupuestales para el efecto. Los pagos que se realicen conforme al presente artículo, no forman parte del salario porque no son regulares ni ordinarios, sino que deben entenderse como estímulos que dependen de la actitud y desempeño del funcionario público, dependiendo su entrega de suficiencia presupuestal previa autorización de la Junta de Gobierno en caso de tratarse de un aumento o nueva entrega.

Atendiendo a los principios establecidos en el Artículo 133 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, en Materia de Remuneraciones, en la Administración 2015–2018 del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Aquismón, S.L.P., las políticas para la asignación de percepciones variables como bonos, compensaciones, estímulos y premios.

Para hacer efectivas estas asignaciones se requiere la aprobación primero de una propuesta justificada y sustentada por parte de la Unidad responsable de la elaboración del tabulador y la aprobación de la Junta de Gobierno, soportada en el presupuesto. Así mismo la Unidad responsable de la elaboración del tabulador

haya verificado los criterios que se mencionan a continuación 1) Que exista un programa formal de reconocimientos, conocido por toda la plantilla laboral, se haya hecho convocatoria y se hayan recibido propuestas del personal o de la ciudadanía, aun cuando esto no determinara de manera definitiva ni definitiva el beneficio económico en cualquiera de sus expresiones; 2) Evaluación del trabajador en cuanto a su contribución al logro de los objetivos del área de su adscripción, 3) El profesionalismo con el que realiza sus actividades, 4) El compromiso y dedicación, entendidos estos conceptos como actitud en el trabajo, 5) La relación con los compañeros de trabajo y 6) Su comportamiento en la vida diaria, es decir, que siendo servidor público sea ejemplo para la comunidad.

La propuesta de la Unidad responsable de la elaboración del tabulador, debe ser imparcial y objetiva. Los pagos que se realicen por estos conceptos no forman parte del salario porque no son regulares ni ordinarios sino que deben entenderse como estímulos que dependen de la actitud, y desempeño del servidor público y su entrega depende de la disponibilidad presupuestal; sin embargo, si deben incluirse en el tabulador y en el presupuesto de egresos.

Se considerara además para definir los montos de los bonos, compensaciones, estímulos y premios, los criterios siguientes: política salarial del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Aquismón, S.L.P., capacidad financiera del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Aquismón, S.L.P., situación del mercado de trabajo en el Municipio, coyuntura económica (inflación, recesión, costo de vida), sindicatos y negociaciones colectivas, legislación laboral aplicable en el estado, funciones asignadas en el área, responsabilidades asignadas en el área, número de personal que tiene a su cargo, cantidad de recursos financieros que maneja el área y riesgos que implica la responsabilidad del área.

En el caso pactado de remuneración no monetaria se deberá manifestar en los contratos correspondientes, cuidando también la aprobación la Junta de Gobierno

y las partidas presupuestales. En el cálculo se distinguirán las porciones integradas por el salario, las prestaciones en efectivo, en crédito, y las demás percepciones en moneda circulante y, en su caso, una porción no monetaria integrada por las prestaciones en especie y en servicios.

Ningún servidor público como tal, puede recibir más remuneración que la que sea retribución de servicios públicos, y esté fijada en el tabulador incluido en el respectivo presupuesto. Ningún servidor público podrá percibir una remuneración mayor de la que corresponda al cargo inmediato superior, en cuanto al nivel de responsabilidad o categoría jerárquica.

Por último y de manera sobresaliente, para dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 133 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, en Materia de Remuneraciones: “Serán aplicables a la remuneración de los servidores públicos, los principios de 1) Igualdad: la remuneración de los servidores públicos se determinará, sin discriminación por motivos de género, edad, etnia, discapacidad, condición social, de salud, religión, opinión política, o cualquier otro que atente contra la dignidad humana; 2) Equidad: la remuneración de cada función pública deberá ser proporcional a la responsabilidad inherente al cargo, y al presupuesto designado para el órgano de autoridad en cuyo tabulador se incluya; 3) Legalidad: las instituciones y autoridades deberán someter su actuación al mandato legal, en materia de remuneraciones, y 4) Transparencia: la remuneración de los servidores públicos deberá ser clara y deberá permitirse a los ciudadanos el acceso a la información respectiva, conforme a la ley de la materia.

OCTAVO.- La Junta de Gobierno, será el órgano colegiado encargado de dirigir la administración operativa del SMDIF, llevando a cabo las acciones administrativas necesarias para el óptimo funcionamiento, verificando para el caso que aplica en materia de percepciones tanto ordinarias como extraordinarias autorizadas y demás prestaciones autorizadas, se otorguen a los trabajadores apegado a lo establecido en el presente manual y con sus disposiciones específicas.

NOVENO.- La Junta de Gobierno del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Aquismón, S.L.P., interpretará el presente manual para efectos administrativos, a fin de alcanzar acuerdos y resolver casos no previstos en el mismo.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Envíese el presente manual para su publicación al Periódico Oficial del Estado.

SEGUNDO.- El presente manual entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

CONCLUSIONES.

En este Manual para la Elaboración del Tabulador para los Servidores Públicos del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Aquismón, S.L.P., se establecen las remuneraciones y especifican y diferencian la totalidad de los elementos fijos y variables, tanto en efectivo, como en especie.

Las sanciones a los funcionarios públicos que dieron lugar, derivadas de cualquier violación a lo aquí establecido, serán aplicables las previstas en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de San Luis Potosí, sin perjuicio de la responsabilidad penal resultante.

El presente manual es una obligación anual, por lo que requerirá de su actualización siendo responsabilidad directa del responsable de Recursos humanos hacer la convocatoria correspondiente, para que la Unidad responsable a su vez revise, actualice y proponga a la junta de Gobierno, la aprobación para su posterior publicación.