
COMISION NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

MANUAL de Percepciones de los Servidores Públicos de Mando de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para el año 2003.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

MANUAL DE PERCEPCIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE MANDO DE LA COMISION NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS PARA EL AÑO 2003.

Con fundamento en el artículo 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos por el que se otorga autonomía de gestión y presupuestaria a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, artículos 15 fracciones I, II y III de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y 31 de su Reglamento Interno, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1o. párrafo cuarto, y 45 del Presupuesto de Egresos de la Federación, se expide el:

MANUAL DE PERCEPCIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE MANDO DE LA COMISION NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS PARA EL AÑO 2003**1. OBJETIVO**

El presente Manual tiene por objeto integrar y unificar, en un solo documento, los principales lineamientos en materia de sueldos y prestaciones de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en el cual se presenta, de manera ágil y simplificada el sistema de compensaciones, el tabulador de sueldos, así como la forma y los términos para el otorgamiento de las prestaciones.

2. DESTINATARIOS

Las disposiciones contenidas en el presente Manual son aplicables a los servidores públicos de mando de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

3. RESPONSABLE DE SU APLICACION

La aplicación de lo dispuesto en este Manual será responsabilidad de la Coordinación General de Administración de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y, en el ámbito de sus competencias, de los titulares de las Unidades Responsables y de los Responsables Administrativos.

4. DEFINICIONES

Para los efectos del presente Manual, se entenderá por:

Comisión: a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Contraloría: a la Contraloría Interna de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Coordinación: a la Coordinación General de Administración.

FOVISSSTE: Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Grado: a la posición jerárquica relativa de un puesto y valor en sueldo de acuerdo con las habilidades, la capacidad de solución de problemas y las responsabilidades requeridas para desarrollar las funciones.

Grupo: al conjunto de puestos de una misma jerarquía.

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

Nivel salarial: a la escala de sueldo relativo a los puestos ordenados en un mismo grado.

PEF: al Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2003.

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.

Servidores Públicos de Mando: a los servidores públicos que ocupan los puestos de los grupos jerárquicos Ejecutivo, Coordinación, Supervisión, Gerencial, Alta Gerencia, Dirección Ejecutiva, Dirección y Alta Dirección, así como los de Apoyo de Alta Gerencia, Apoyo de Dirección y Apoyo de Alta Dirección.

Sistema de compensación: al conjunto de conceptos que conforman el total de ingresos monetarios, prestaciones y beneficios que reciben los servidores públicos, por los servicios que presten en la Comisión.

Tabulador de sueldos: al instrumento técnico en que se fijan y ordenan las remuneraciones para los distintos puestos de la Comisión.

5. SERVIDORES PUBLICOS DE MANDO

El sistema de compensación para los servidores públicos de mando de la Comisión, se conforma por:

- **Sueldo**
- **Estímulos**
- **Prestaciones**

5.1 SUELDO

- 5.1.1** Es el pago mensual fijo que reciben los servidores públicos de la Comisión, que debe cubrirse en periodos no mayores de 15 días. Este concepto se integra por el sueldo base y la compensación garantizada.
- 5.1.2** El sueldo base es la remuneración sobre la cual se cubren las cuotas y aportaciones de seguridad social.
- 5.1.3** La compensación garantizada es la asignación que se otorga de manera regular, y se paga en función del nivel salarial. Este concepto no se considera para el cálculo y pago de las cuotas y aportaciones de seguridad social.
- 5.1.4** Estos conceptos se cubren con cargo a las partidas presupuestales 1103 "sueldo base" y 1509 "compensación garantizada", del Clasificador por Objeto del Gasto en vigor, respectivamente.
- 5.1.5** La Comisión retendrá y enterará los impuestos de los servidores públicos, de conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta y demás disposiciones aplicables.
- 5.1.6** Tanto el sueldo base como la compensación garantizada están considerados en el tabulador de sueldos que se agrega al presente Manual como Anexo 1.
- 5.1.7** Para efectos del presente Manual y la aplicación del Tabulador de Sueldos para los Servidores Públicos de Mando de la Comisión, se establecen grupos jerárquicos que corresponden a los puestos de la estructura de mando, como a continuación se señala:

GRUPO
Alta Dirección
Dirección
Dirección Ejecutiva
Alta Gerencia
Gerencial
Supervisión
Coordinación
Ejecutivo

Los puestos de mando cuentan con puestos de apoyo, entre los que se consideran Coordinador de Programa, Asesor "A" y Secretarios Particulares.

- 5.1.8** Cada uno de los grupos jerárquicos antes señalados, contenidos en el tabulador de sueldos para los servidores públicos de mando y de apoyo, se divide en grados de responsabilidad, en los cuales se ubican los puestos, de acuerdo con 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.

Los puestos sustantivos se identifican con los siguientes grados:

GRUPO	GRADO
Alta Dirección	MD90
Dirección	MD80 a MD84

Dirección Ejecutiva	MD74 a MD75
Alta Gerencia	MD70 a MD73
Gerencial	MG60 a MG64
Supervisión	MG50 a MG54
Coordinación	MS40 a MS44
Ejecutivo	MC30 a MC34

Los puestos de apoyo se identifican de la siguiente manera:

GRUPO	GRADO
Apoyo de Alta Dirección	MA40 a MA44
Apoyo de Dirección	MA30 a MA34
Apoyo de Alta Gerencia	MA01 a MA05

5.1.9 Cada uno de los grados que corresponden a los grupos que integran el tabulador de sueldos y cuentan, a su vez, con dos niveles salariales o escalas de sueldos, como sigue:

Estructura del Tabulador de Sueldos de los Servidores Públicos de Mando

GRUPO	GRADO	NIVELES	
		1	2
Alta Dirección	MD90	MD901	MD902
Dirección	MD84	MD841	MD842
	MD83	MD831	MD832
	MD82	MD821	MD822
	MD81	MD811	MD812
	MD80	MD801	MD802
Dirección Ejecutiva	MD75	MD751	MD752
	MD74	MD741	MD742
Alta Gerencia	MD73	MD731	MD732
	MD72	MD721	MD722
	MD71	MD711	MD712
	MD70	MD701	MD702
Gerencial	MG64	MG641	MG642
	MG63	MG631	MG632
	MG62	MG621	MG622
	MG61	MG611	MG612
	MG60	MG601	MG602
Supervisión	MG54	MG541	MG542
	MG53	MG531	MG532
	MG52	MG521	MG522
	MG51	MG511	MG512
	MG50	MG501	MG502
Coordinación	MS44	MS441	MS442
	MS43	MS431	MS432

	MS42	MS421	MS422
	MS41	MS411	MS412
	MS40	MS401	MS402
Ejecutivo	MC34	MC341	MC342
	MC33	MC331	MC332
	MC32	MC321	MC322
	MC31	MC311	MC312
	MC30	MC301	MC302

5.1.10 Si se trata de personal de nuevo ingreso a la Comisión, éste deberá percibir el sueldo del primer grado y nivel del grupo que corresponda al puesto al que haya ingresado. Se podrá ingresar a un grado superior, siempre que se cuente con recursos presupuestales y medie acuerdo favorable del Presidente de la Comisión.

5.2 ESTIMULOS

5.2.1 De conformidad con los artículos 1o. y 45 del PEF se podrán otorgar estímulos, incentivos, reconocimientos o ejercer gastos equivalentes a los mismos, a los servidores públicos de mando de la Comisión.

5.2.2 El estímulo por productividad y eficiencia en el desempeño es el pago adicional que reciben los servidores públicos de mando con base en la evaluación de su desempeño.

5.2.3 De conformidad con lo dispuesto en los Lineamientos para la Aplicación de Estímulos a la Productividad y Eficiencia en el Desempeño a favor de los Servidores Públicos de Mando de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se podrá autorizar el pago por este concepto en los términos y condiciones establecidos en los mismos.

5.2.4 Se podrá otorgar pago por riesgo, incentivos, reconocimientos o ejercer gastos equivalentes a los mismos, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria proveniente de ahorros y economías.

5.2.5 Dada su naturaleza y características, el pago por riesgo, los estímulos, incentivos, reconocimientos o gastos equivalentes a los mismos, no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente, por lo que no forman parte del sueldo del servidor público.

5.2.6 Los estímulos, incentivos y reconocimientos, o gastos similares se encuentran gravados en los términos de las leyes fiscales aplicables.

5.3 PRESTACIONES

Para los efectos de este Manual, las prestaciones son los beneficios adicionales que reciben los servidores públicos de mando en razón de su sueldo y del grupo jerárquico al que pertenezcan. Dichas prestaciones podrán ser modificadas de conformidad con el marco jurídico aplicable y se sujetarán en todo momento al presupuesto autorizado.

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

- Seguridad social
- Económicas
- Seguros
- Inherentes al puesto
- Capacitación
- Vacaciones

5.3.1 PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Las prestaciones de seguridad social son los beneficios que reciben los servidores públicos, de conformidad con la Ley del ISSSTE y la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro.

5.3.1.1 Servicio médico

Todos los servidores públicos de la Comisión tendrán derecho a disfrutar de los servicios que el ISSSTE brinda. Tales servicios consisten en:

- Medicina preventiva
- Seguro de enfermedades y maternidad
- Servicios de rehabilitación física y mental
- Seguro de jubilación
- Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios
- Seguro por invalidez
- Seguro por causa de muerte
- Seguro por cesantía en edad avanzada
- Indemnización global
- Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil
- Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas
- Servicios funerarios

5.3.1.2 Servicio médico interno de consulta

La Comisión cuenta, dentro de sus instalaciones, con un consultorio médico para atender al personal, así como emergencias que pudieran presentarse durante las horas de labores.

5.3.1.3 Fondo de la Vivienda del ISSSTE

Esta prestación se otorga con objeto de operar un sistema de financiamiento que permita a los servidores públicos obtener un crédito barato y suficiente, mediante préstamos con garantía hipotecaria para la adquisición de vivienda.

La Comisión aporta al FOVISSSTE un 5% sobre el sueldo base de los servidores públicos con la finalidad de crear el fondo previsto en este numeral.

5.3.1.4 Sistema de Ahorro para el Retiro

La Comisión participa en este mecanismo que permite aumentar los recursos a disposición de los servidores públicos en el momento de su retiro.

Este sistema opera a través del establecimiento de cuentas bancarias individuales divididas en dos subcuentas: una denominada seguro de retiro y la otra como Fondo Nacional de la Vivienda.

Los recursos provienen de la aportación obligatoria por parte de la Comisión, consistentes en un 2% del sueldo base de cotización para la subcuenta del seguro de retiro; y un 5% del sueldo base de cotización para la subcuenta de vivienda.

5.3.1.5 Préstamos a Corto y Mediano Plazos

Los préstamos a corto plazo se otorgan para fortalecer a los servidores públicos en la solvencia de necesidades inmediatas, lo cual se hace de conformidad con los recursos que para tal efecto destina el ISSSTE al personal de la Comisión.

Los préstamos a mediano plazo se otorgan exclusivamente para la adquisición de bienes de uso duradero, como muebles, línea blanca y aparatos electrónicos, etcétera, que oferten las tiendas y centros comerciales del ISSSTE.

5.3.1.6 Educación

El ISSSTE, a través de las instituciones educativas particulares de todos los niveles de enseñanza en el Distrito Federal y Área Metropolitana, brinda, a los servidores públicos y derechohabientes de la Comisión, descuentos en el pago de colegiaturas.

5.3.1.7 Prestaciones sociales y recreativas

El ISSSTE, a través de TURISSSTE, brinda a los servidores públicos y derechohabientes de la Comisión excursiones y paquetes recreativos a diferentes partes de la República.

5.3.2 PRESTACIONES ECONOMICAS

Las prestaciones económicas son las que reciben los servidores públicos de manera similar a las que se otorgan a los trabajadores al servicio del Estado.

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

5.3.2.1 Prima quinquenal

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 al Gobierno Federal hasta llegar a 25 años.

5.3.2.2 Prima vacacional

La prima vacacional es el importe que recibe el personal, a fin de contar con mayor disponibilidad de recursos durante los periodos vacacionales.

Esta prima equivale al 50% de 10 días de sueldo, que se otorga por cada uno de los periodos vacacionales a los empleados que hayan cumplido más de seis meses de servicios consecutivos en la Comisión. La prima se cubre, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre.

5.3.2.3 Aguinaldo

El aguinaldo será equivalente a 40 días de sueldo y se pagará en los términos que al efecto establezca la Comisión.

5.3.2.4 Despensa

La ayuda para despensa es un beneficio para la economía de los servidores públicos, siendo el monto de esta prestación la cantidad de \$100.00 mensuales.

5.3.2.5 Fondo de Separación Individualizado

El Fondo de Separación Individualizado es un beneficio establecido en favor de los servidores públicos de mando, que se otorga 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 de la Comisión por cualquier causa. Esta prestación se otorga a través de la liquidación y pago a un fideicomiso privado.

La Comisión aportará un monto equivalente al que aporte el servidor público que se incorpore al mismo. Este monto podrá ser del 2%, 5%, 8% y 10% del sueldo, con posibilidad de aportaciones voluntarias, en los términos de la normatividad aplicable.

5.3.2.6 Pagas de defunción

Cuando un Servidor Público fallezca, sus familiares o quienes se hicieron cargo de los gastos de inhumación, recibirán el importe de hasta cuatro meses de sueldo, en los términos señalados en el artículo 36 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.

5.3.3 SEGUROS

Los seguros son beneficios adicionales que se otorgan a todos los grupos jerárquicos antes referidos. Estas prestaciones se establecen en consideración a las necesidades de los servidores públicos, con el fin de coadyuvar con su estabilidad económica y el bienestar de su familia. Estos seguros protegen a los servidores públicos en materia de vida, incapacidad total y permanente, retiro y gastos médicos mayores. El monto de las primas puede variar de acuerdo a la estimación del riesgo que realice la aseguradora.

5.3.3.1 Seguro de vida.

El seguro de vida es un beneficio que se otorga a los servidores públicos y que tiene por objeto cubrir los siniestros de fallecimiento o de incapacidad total y permanente de los mismos.

La Comisión cubre el pago de la prima correspondiente a la suma asegurada, la cual equivale al 1.8% del sueldo del servidor público.

5.3.3.2 Seguro de gastos médicos mayores

El seguro de gastos médicos mayores es un beneficio que se cubre a los servidores públicos de mando y al cónyuge e hijos, y a falta de éstos a los ascendientes, en los términos de la póliza contratada, ante la eventualidad de un accidente o enfermedad que requiera tratamiento médico, cirugía u hospitalización. Cuando el servidor público tenga asegurados a su cónyuge e hijos, el aseguramiento de sus ascendientes será voluntario a su costa.

5.3.4 PRESTACIONES INHERENTES AL PUESTO

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 y tienen como propósito coadyuvar al mejor desempeño de sus funciones y cumplimiento de sus responsabilidades. Su otorgamiento se encuentra sujeto a la naturaleza y las características de las funciones que corresponden al puesto que desempeñe el servidor público, así como a la disponibilidad de recursos materiales y presupuestales de la Comisión.

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

Con sujeción a la disponibilidad presupuestal de la Comisión y de acuerdo con los criterios de austeridad, racionalidad y disciplina presupuestaria, excepcionalmente y siempre y cuando Titulares de las Unidades Responsables lo autoricen, podrá hacerse extensivo el otorgamiento de prestaciones inherentes al puesto en favor de grupos jerárquicos distintos a los considerados en el presente Manual, al personal contratado bajo el régimen de honorarios con cargo al capítulo 1000 "Servicios Personales", cuando lo ameriten las actividades que este personal realice dentro del área a su cargo.

5.3.4.1 Vehículos

La asignación de vehículos se podrá hacer 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.

Los gastos por concepto de combustible, lubricantes, mantenimiento y seguro relacionados con los vehículos que se asignen a los servidores públicos o las áreas, serán cubiertos con cargo al presupuesto autorizado de la Comisión, conforme a los procedimientos de control administrativos internos, establecidos para tal efecto por la propia Comisión.

5.3.4.2 Radiocomunicación

La asignación de radiolocalizador, radiocomunicador y teléfono celular se hará de conformidad con los lineamientos específicos en la materia.

5.3.4.3 Alimentación

Los gastos de alimentación de personas se harán sujetos a los criterios de austeridad.

Las erogaciones por este concepto estarán limitadas a comidas relacionadas con la función que se tiene encomendada, y se sujetarán en todo momento a las disposiciones de austeridad que establezca la Comisión, de conformidad con el presupuesto aprobado.

5.3.5 CAPACITACION

La capacitación y actualización de los servidores públicos de la Comisión se consideran acciones prioritarias, lo cual se hará de conformidad con el programa de capacitación de la propia Comisión.

5.3.6 VACACIONES

Los servidores públicos de la Comisión gozarán de 20 días de vacaciones por año divididos en dos periodos. 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.

5.3.7 TRASLADO

Cuando por necesidades del servicio y cambio de adscripción de centro de trabajo, un servidor público requiera cambiar de residencia, la Comisión cubrirá los gastos de transporte del

menaje de casa así como los importes del traslado del servidor público y, cuando sea el caso, de su cónyuge e hijos o dependientes económicos.

5.3.8 AYUDA PARA RENTA Y ALIMENTACION

Cuando por necesidades de servicio los servidores públicos hayan sido enviados a desempeñar sus funciones fuera del área metropolitana, la Comisión podrá otorgar ayuda económica para renta y alimentación.

6. COMPETENCIA ADMINISTRATIVA

La Coordinación General de Administración es la instancia competente para la interpretación del presente Manual, así como para efectuar las modificaciones correspondientes al mismo.

7. VIGILANCIA

Corresponde a la Contraloría de la Comisión, de conformidad con sus atribuciones, vigilar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Manual.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Publíquese el presente Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de Mando en el **Diario Oficial de la Federación**, de conformidad con lo que establece el artículo 45 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2003, que entrará en vigor el 1 de enero de 2003.

SEGUNDO.- La Coordinación General de Administración podrá modificar las percepciones de los puestos, tomando en consideración la valuación de los mismos.

TERCERO.- El tabulador de sueldos del presente Manual no contiene el incremento salarial que, en su caso, se autorice para el año 2003.

Así lo acordó y firma el día 25 de enero de 2003.- El Presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **José Luis Soberanes Fernández.-** Rúbrica.- El Coordinador General de Administración, **Mauricio Farah Gebara.-** Rúbrica.- El Contralor Interno, **Luis Manuel Orcí Gándara.-** Rúbrica.

Anexo 1

Tabulador de Sueldos Netos 2003

Nivel 1				Nivel 2			
Grado	Sueldo Base	Compensación Garantizada	Total Mensual	Grado	Sueldo Base	Compensación Garantizada	Total Mensual

MD901	19,376.20	133,049.11	152,425.31				
MD841	15,258.88	104,331.62	119,590.49	MD842	15,238.19	108,618.26	123,856.45
MD831	15,271.45	101,870.80	117,142.25	MD832	15,249.18	106,299.79	121,548.98
MD821	15,296.97	97,181.95	112,478.92	MD822	15,257.11	104,683.02	119,940.13
MD811	13,114.26	96,729.41	109,843.67	MD812	13,078.64	104,184.02	117,262.66
MD801	13,135.52	92,727.93	105,863.44	MD802	13,098.68	99,865.33	112,964.01
MD751	13,135.52	92,727.93	105,863.44	MD752	13,098.68	99,865.33	112,964.01
MD741	12,841.32	91,681.22	104,522.54	MD742	12,814.01	96,862.14	109,676.15
MD731	12,841.32	91,681.22	104,522.54	MD732	12,814.01	96,862.13	109,676.14
MD721	12,865.59	87,480.46	100,346.05	MD722	12,827.69	94,200.63	107,028.32
MD711	10,458.44	82,157.46	92,615.89	MD712	10,424.52	88,442.27	98,866.78
MD701	10,593.02	63,680.46	74,273.48	MD702	10,551.53	68,505.45	79,056.98
MG641	9,571.79	80,352.03	89,923.82	MG642	9,543.38	85,721.52	95,264.90
MG631	8,778.74	64,328.33	73,107.07	MG632	9,171.17	70,794.07	79,965.23
MG621	8,885.23	52,998.51	61,883.73	MG622	9,026.38	60,781.56	69,807.94
MG611	8,912.89	50,631.91	59,544.81	MG612	8,869.67	54,417.31	63,286.98
MG601	8,960.58	46,970.44	55,931.02	MG602	8,914.86	50,469.22	59,384.08
MA441	8,624.59	51,483.92	60,108.51	MA442	8,582.88	55,333.71	63,916.59
MA431	8,652.24	49,189.49	57,841.73	MA432	8,609.04	52,859.43	61,468.47
MA421	8,680.85	47,002.04	55,682.89	MA422	8,636.14	50,500.77	59,136.92
MA411	8,727.50	43,786.99	52,514.49	MA412	8,680.39	47,034.67	55,715.05
MA401	8,603.99	37,708.56	46,312.56	MA402	8,552.50	40,481.46	49,033.95
MG541	7,429.72	46,800.99	54,230.71	MG542	8,510.46	51,169.24	59,679.70
MG531	7,480.10	43,020.30	50,500.40	MG532	8,202.87	43,923.55	52,126.42
MG521	7,600.86	35,890.65	43,491.51	MG522	7,551.79	38,511.68	46,063.48
MG511	6,384.23	32,014.88	38,399.11	MG512	6,337.10	34,320.83	40,657.93
MG501	6,285.52	27,359.21	33,644.72	MG502	6,233.79	29,304.75	35,538.54
MA341	6,376.36	32,380.36	38,756.72	MA342	6,329.63	34,714.52	41,044.15
MA331	6,407.25	30,987.84	37,395.09	MA332	6,358.96	33,214.63	39,573.59
MA321	6,439.15	29,659.16	36,098.31	MA322	6,389.27	31,783.79	38,173.06
MA311	6,290.87	27,161.47	33,452.34	MA312	6,238.87	29,091.92	35,330.79
MA301	5,708.48	25,954.15	31,662.63	MA302	5,658.18	27,783.50	33,441.68
MA051	4,781.83	21,964.69	26,746.52	MA052	4,731.86	23,473.99	28,205.86
MA041	4,814.80	21,062.99	25,877.80	MA042	4,763.24	22,504.40	27,267.63
MA031	4,848.80	20,201.64	25,050.44	MA032	4,795.62	21,578.47	26,374.09
MA021	4,883.83	19,378.65	24,262.48	MA022	4,829.02	20,694.07	25,523.10
MA011	4,508.52	16,970.34	21,478.85	MA012	4,484.83	18,231.67	22,716.50
MS441	4,729.78	23,541.82	28,271.60	MS442	4,630.34	27,224.13	31,854.48
MS431	4,804.05	21,349.52	26,153.57	MS432	4,753.00	22,812.48	27,565.48
MS421	4,883.83	19,378.65	24,262.48	MS422	4,829.02	20,694.07	25,523.10
MS411	4,508.52	16,970.34	21,478.85	MS412	4,484.83	18,231.67	22,716.50
MS401	4,592.53	13,478.35	18,070.88	MS402	4,565.37	14,470.52	19,035.89
MC341	4,484.39	15,426.82	19,911.21	MC342	4,459.44	16,568.27	21,027.71
MC331	4,523.12	13,892.88	18,416.00	MC332	4,496.58	14,916.30	19,412.88
MC321	4,564.14	12,516.86	17,080.99	MC322	4,536.05	13,435.02	17,971.07
MC311	3,896.77	11,370.95	15,267.72	MC312	3,874.70	12,211.08	16,085.78
MC301	3,943.95	9,481.54	13,425.49	MC302	3,924.69	10,190.04	14,114.72

Los importes netos están actualizados con las tablas de la Ley del ISR, aplicables al año 2003. No contemplan los descuentos por aportaciones de Seguridad Social con cargo al trabajador.

Anexo 2 Cuadros de Prestaciones

MANDO DE ALTA DIRECCION

SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
<p>SEGURO VIDA: de 40 meses de sueldo.</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: Conforme a la póliza contratada.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de 10 días de sueldo, 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.</p> <p>AYUDA PARA DESPENSA: \$100.00 pesos mensuales.</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u.</p> <p>CAPACITACION: Se imparten diferentes cursos de capacitación durante el año.</p> <p>FONDO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: La Comisión aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto igual al que aporte éste: 2%, 5%, 8%, 10%.</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: Se paga hasta cuatro meses de sueldo.</p>	<p>VEHICULOS: Hasta dos.</p> <p>EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR RADIOLOCALIZACION Y/O RADIOCOMUNICACION: De conformidad con los lineamientos.</p> <p>GASTOS DE ALIMENTACION: De acuerdo con el presupuesto autorizado y las disposiciones de austeridad.</p>
SEGURIDAD SOCIAL ISSSTE, FOVISSSTE, SAR		

MANDO DE DIRECCION

SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
<p>SEGURO VIDA: 40 meses de sueldo.</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: Conforme a la póliza contratada.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de 10 días de sueldo, 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.</p> <p>AYUDA PARA DESPENSA: \$100.00 pesos mensuales.</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u.</p> <p>CAPACITACION: Se imparten diferentes cursos de capacitación durante el año.</p> <p>FONDO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: La Comisión aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto igual al que aporte éste: 2%, 5%, 8%, 10%.</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: Se paga hasta cuatro meses de sueldo.</p>	<p>VEHICULOS: Hasta dos.</p> <p>EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR RADIOLOCALIZACION Y/O RADIOCOMUNICACION: De conformidad con los lineamientos.</p> <p>GASTOS DE ALIMENTACION: De acuerdo con el presupuesto autorizado y las disposiciones de austeridad.</p>
SEGURIDAD SOCIAL ISSSTE, FOVISSSTE, SAR		

MANDO DE DIRECCION EJECUTIVA

SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
<p>SEGURO VIDA: 40 meses de sueldo.</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: Conforme a la póliza contratada.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de 10 días de sueldo, 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.</p> <p>AYUDA PARA DESPENSA: \$100.00 pesos mensuales.</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u.</p> <p>CAPACITACION: Se imparten diferentes cursos de capacitación durante el año.</p> <p>FONDO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: La Comisión aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto igual al que aporte éste: 2%, 5%, 8%, 10%.</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: Se paga hasta cuatro meses de sueldo.</p>	<p>VEHICULOS: Hasta dos.</p> <p>EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR RADIOLOCALIZACION Y/O RADIOCOMUNICACION: De conformidad con los lineamientos.</p> <p>GASTOS DE ALIMENTACION: De acuerdo con el presupuesto autorizado y las disposiciones de austeridad.</p>
	<p>SEGURIDAD SOCIAL ISSSTE, FOVISSSTE, SAR</p>	

MANDO DE ALTA GERENCIA

SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
<p>SEGURO VIDA: 40 meses de sueldo.</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: Conforme a la póliza contratada.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de 10 días de sueldo, 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.</p> <p>AYUDA PARA DESPENSA: \$100.00 pesos mensuales.</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u.</p> <p>CAPACITACION: Se imparten diferentes cursos de capacitación durante el año.</p> <p>FONDO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: La Comisión aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto igual al que aporte éste: 2%, 5%, 8%, 10%.</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: Se paga hasta cuatro meses de sueldo.</p>	<p>VEHICULOS: Hasta dos.</p> <p>EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR RADIOLOCALIZACION Y/O RADIOCOMUNICACION: De conformidad con los lineamientos.</p> <p>GASTOS DE ALIMENTACION: De acuerdo con el presupuesto autorizado y las disposiciones de austeridad.</p>

	SEGURIDAD SOCIAL ISSSTE, FOVISSSTE, SAR	
--	--	--

MANDO GERENCIAL

SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
<p>SEGURO VIDA: 40 meses de sueldo.</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: Conforme a la póliza contratada.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de 10 días de sueldo, 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.</p> <p>AYUDA PARA DESPENSA: \$100.00 pesos mensuales.</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u.</p> <p>CAPACITACION: Se imparten diferentes cursos de capacitación durante el año.</p> <p>FONDO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: La Comisión aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto igual al que aporte éste: 2%, 5%, 8%, 10%.</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: Se paga hasta cuatro meses de sueldo.</p>	<p>VEHICULOS: Hasta dos.</p> <p>EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR RADIOLOCALIZACION Y/ O RADIOCOMUNICACION: De conformidad con los lineamientos.</p> <p>GASTOS DE ALIMENTACION: De acuerdo con el presupuesto autorizado y las disposiciones de austeridad.</p>
	SEGURIDAD SOCIAL ISSSTE, FOVISSSTE, SAR	

MANDO DE SUPERVISION

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

<p>SEGURO VIDA: 40 meses de sueldo. SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: Conforme a la póliza contratada.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de 10 días de sueldo, 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. AYUDA PARA DESPENSA: \$100.00 pesos mensuales. VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u. CAPACITACION: Se imparten diferentes cursos de capacitación durante el año. FONDO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: La Comisión aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto igual al que aporte éste: 2%, 5%, 8%, 10%. PAGAS DE DEFUNCION: Se paga hasta cuatro meses de sueldo.</p>	<p>De acuerdo con las necesidades del servicio se podrá otorgar algún vehículo, teléfono celular y/ o radiolocalizador.</p>
<p>SEGURIDAD SOCIAL ISSSTE, FOVISSSTE, SAR</p>		

MANDO DE COORDINACION

SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
<p>SEGURO VIDA: 40 meses de sueldo. SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: Conforme a la póliza contratada.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de 10 días de sueldo, 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. AYUDA PARA DESPENSA: \$100.00 pesos mensuales. VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u. CAPACITACION: Se imparten diferentes cursos de capacitación durante el año. FONDO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: La Comisión aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto igual al que aporte éste: 2%, 5%, 8%, 10%. PAGAS DE DEFUNCION: Se paga hasta cuatro meses de sueldo.</p>	<p>Excepcionalmente se podrá dotar de teléfono celular y/o radiolocalizador por necesidades del servicio.</p>
<p>SEGURIDAD SOCIAL ISSSTE, FOVISSSTE, SAR</p>		

MANDO EJECUTIVO

SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
SEGURO VIDA: 40 meses de sueldo. SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: Conforme a la póliza contratada.	PRIMA VACACIONAL: 50% de 10 días de sueldo, 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. AYUDA PARA DESPENSA: \$100.00 pesos mensuales. VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u. CAPACITACION: Se imparten diferentes cursos de capacitación durante el año. FONDO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: La Comisión aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto igual al que aporte éste: 2%, 5%, 8%, 10%. PAGAS DE DEFUNCION: Se paga hasta cuatro meses de sueldo.	Excepcionalmente se podrá dotar de teléfono celular y/o radiocalizador por necesidades del servicio.
	SEGURIDAD SOCIAL ISSSTE, FOVISSSTE, SAR	

(R.- 174450)

LINEAMIENTOS para la aplicación de estímulos a la productividad y eficiencia en el desempeño a favor de los servidores públicos de mando de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para el año 2003.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

LINEAMIENTOS PARA LA APLICACION DE ESTIMULOS A LA PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA EN EL DESEMPEÑO A FAVOR DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE MANDO DE LA COMISION NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS PARA EL AÑO 2003.

Con fundamento en el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos por el que se otorga autonomía de gestión y presupuestaria a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como los artículos 15 fracciones I, II y III de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y 31 de su Reglamento Interno y, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1 y 45 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2003, y

CONSIDERANDO

Que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos cuenta con autonomía de gestión y presupuestaria, tal como lo establece el apartado B del artículo 102 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

Que en virtud de su carácter de ente público federal con autonomía derivada de la Constitución, ha establecido diversas normas internas con la finalidad de lograr una administración más eficiente de los recursos con que cuenta, entre ellos el recurso humano que es la columna vertebral del Organismo;

Que desde el otorgamiento de su autonomía ha establecido un programa de estímulos a la productividad y eficiencia en el desempeño a favor de su personal, con la finalidad de incentivar el desempeño diario de las labores de sus integrantes, más allá de un mero cumplimiento laboral y que forma parte de las bases del proceso de implementación del servicio civil de carrera;

Que el Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2003, en su artículo 1o., establece que los entes públicos federales se sujetarán a las disposiciones del mismo, en lo que no se contraponga a los ordenamientos legales que los rigen;

Que el artículo 45 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2003 establece que los entes públicos federales podrán otorgar estímulos, incentivos, reconocimientos o ejercer gastos equivalentes a los mismos, de acuerdo con las disposiciones que emitan las autoridades competentes en los mismos términos de los artículos 41 y 42 del Decreto, sin embargo, los conceptos referidos en estos últimos artículos, difieren en sus características de aplicación respecto de los que se han establecido en los ordenamientos de la Comisión desde que le fue conferida su autonomía constitucional, y

Que resulta pertinente dar continuidad a la misma política de aplicación de estímulos a la eficiencia y productividad, con que ha venido operando este Organismo Público Autónomo, por lo que en tal virtud se expiden los:

**LINEAMIENTOS PARA LA APLICACION DE ESTIMULOS A LA PRODUCTIVIDAD
Y EFICIENCIA EN EL DESEMPEÑO A FAVOR DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE MANDO
DE LA COMISION NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS PARA EL AÑO 2003**

1. OBJETIVO

Los presentes Lineamientos tienen por objeto establecer los criterios que durante el presente ejercicio presupuestal se deberán aplicar en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, para llevar a cabo el pago de estímulos por productividad y eficiencia en el desempeño a favor de los servidores públicos de mando.

2. DESTINATARIOS

Las disposiciones contenidas en los Presentes Lineamientos son aplicables a los servidores públicos de mando y de apoyo a mando de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

3. RESPONSABLE DE SU APLICACION

La aplicación de lo dispuesto por este Manual será responsabilidad de la Coordinación General de Administración de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como de las unidades responsables en el ámbito de la competencia que señalan los Presentes Lineamientos.

4. DEFINICIONES

Estímulos: Gratificación adicional al sueldo neto mensual, autorizada a los servidores públicos como reconocimiento a su desempeño y que no forma parte del sueldo ni de las prestaciones laborales.

Eficiencia.- Capacidad de desempeñar una tarea mediante el aprovechamiento racional de recursos y tiempo.

Productividad: Relación entre el producto obtenido y los insumos empleados, medido para el propósito de estos lineamientos, en función del trabajo que realice el servidor público.

Comisión: La Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Coordinación: La Coordinación General de Administración.

Unidades Responsables: Las Unidades de la Comisión con nivel de Dirección General o superior, que dependen en línea directa del Presidente de la Comisión.

5. LINEAMIENTOS

- 5.1** Durante el presente ejercicio fiscal, el monto máximo de recursos que se podrán destinar en la Comisión al pago de estímulos por productividad y eficiencia, será igual al 50% (cincuenta por ciento) del valor hipotético que se obtendría de otorgarse el límite máximo neto mensual del estímulo a todos los servidores públicos que tengan derecho al mismo.

- 5.2 Las Unidades Responsables podrán otorgar estímulos por productividad y eficiencia en forma mensual, de conformidad con la calificación del desempeño de los servidores públicos.
- 5.3 Las cantidades entregadas por concepto de estímulos no necesariamente representan la calidad en el desempeño de los servidores públicos, ya que éstas estarán en función de las bolsas asignadas a las unidades responsables. Sin embargo, deberá existir una correlación entre el porcentaje de la calificación obtenida y el monto asignado como estímulo.
- 5.4 Los Titulares de las Unidades Responsables realizarán bimestralmente una evaluación del desempeño de los servidores públicos en los formatos que para el efecto establezca la Coordinación.
- 5.5 Para el ejercicio del año 2003, se realizarán evaluaciones bimestrales a partir del mes de enero.
- 5.6 Los servidores públicos podrán recibir el pago del estímulo hasta el máximo establecido, siempre y cuando no rebasen el límite máximo autorizado para su nivel.
- 5.7 Corresponderá a la Coordinación, de conformidad con la disposición presupuestal, asignar y distribuir, entre las Unidades Responsables, los montos destinados para este fin.
- 5.8 El personal contratado bajo el régimen de honorarios no podrá recibir estímulos por productividad y eficiencia.
- 5.9 Los estímulos por productividad y eficiencia que se otorguen, se encuentran gravados en los términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta y serán considerados para los efectos de las reglas de retención sobre los ingresos mensuales previstas en las disposiciones aplicables.
- 5.10 Los límites máximos netos por nivel para el pago de estímulos en el presente ejercicio se encuentran en el Anexo 1 de los presentes Lineamientos.
- 5.11 Los montos destinados al pago de estímulos por productividad y eficiencia, serán dados a conocer a cada Unidad Responsable por la Coordinación, con la finalidad de que estén en posibilidad de aplicar el monto con que cuentan para tal fin.
- 5.12 Dada su naturaleza y características, el estímulo por productividad y eficiencia, no forma parte del sueldo asignado al servidor público, ni constituye un ingreso fijo, regular o permanente.
- 5.13 El estímulo por productividad, eficiencia y calidad se pagará proporcionalmente al tiempo laborado durante el periodo correspondiente y bajo los mismos criterios con los que se haya evaluado a los servidores públicos.

6 PROCEDIMIENTO PARA LA EJECUCION DEL PAGO DE ESTIMULOS

- 6.1 El pago de los estímulos por productividad y eficiencia será mensual, de conformidad con la evaluación del desempeño de los servidores públicos que realice el Titular de cada Unidad Responsable.
- 6.2 A más tardar, el día 28 del mes de que se trate, la Coordinación enviará a cada Unidad Responsable el formato general para calificar el desempeño que contendrá el monto total máximo asignado para el pago de estímulos correspondiente a dicha Unidad.
- 6.3 Las Unidades Responsable deberán remitir a la Dirección de Recursos Humanos de la Coordinación, a más tardar el primer día del mes siguiente, el formato general con las calificaciones correspondientes al personal de dicha área.
- 6.4 Será responsabilidad del Titular de cada Unidad Responsable el remitir a tiempo a la Coordinación las calificaciones correspondientes, ya que la entrega extemporánea ocasionará que el pago se realice hasta el siguiente periodo.
- 6.5 Será responsabilidad del Titular de cada Unidad Responsable conservar la cédula de evaluación individual de los servidores públicos adscritos al área.

- 6.6** La Coordinación deberá, si fuere el caso, subsanar los errores aritméticos de los reportes entregados por las Unidades Responsables, con la finalidad de evitar demoras en los pagos correspondientes. Dicha corrección deberá informarse a la Unidad Responsable.
- 6.7** El pago de estímulos por productividad y eficiencia se realizará con cargo a la partida 1701 "Estímulos a la Productividad, eficiencia y calidad en el desempeño".
- 6.8** El pago correspondiente al mes de enero se podrá hacer una vez publicados los presentes Lineamientos en el **Diario Oficial de la Federación**; a partir del mes de febrero los pagos podrán realizarse dentro de los primeros diez días del mes siguiente. El pago correspondiente al mes de diciembre podrá efectuarse a partir del día 16 del mismo mes.
- 6.9** Los pagos de estímulos a los servidores públicos cuyos movimientos de alta sean solicitados con retroactividad, serán cubiertos conjuntamente con el del mes siguiente.
- 6.10** Los pagos se realizarán estrictamente en los montos que los Titulares de las Unidades Responsables hagan llegar a la Coordinación, de conformidad con estos Lineamientos, por lo que no habrá responsabilidad alguna para la Coordinación por las cantidades asignadas a cada servidor público.

7. INTERPRETACION

La Coordinación será la instancia competente para interpretar los presentes Lineamientos para efectos administrativos.

8. SUPERVISION Y VIGILANCIA

La Contraloría Interna de la Comisión, en el ámbito de su competencia y en ejercicio de las atribuciones que en materia de supervisión y vigilancia le confiere el Reglamento Interno, comprobará el cumplimiento de las disposiciones contenidas en los presentes Lineamientos.

9. VIGENCIA

Los presentes Lineamientos Generales entrarán en vigor el 1 de enero de 2003.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Publíquense los presentes Lineamientos en el **Diario Oficial de la Federación**, de conformidad con lo que establece el artículo 45 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2003, que entrarán en vigor el 1 de enero de 2003.

SEGUNDO.- No podrá pagarse estímulo alguno en tanto no se publiquen los presentes Lineamientos en el **Diario Oficial de la Federación**.

TERCERO.- Los límites máximos netos de estímulo a la productividad y eficiencia en el desempeño por nivel, que contienen estos Lineamientos, podrán incrementarse en el mismo porcentaje que los sueldos de los servidores públicos durante el año 2003.

Así lo acordó y firma el día 25 de enero de 2003.- El Presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **José Luis Soberanes Fernández**.- Rúbrica.- El Coordinador General de Administración,

Mauricio Farah Gebara.- Rúbrica.- El Contralor Interno, **Luis Manuel Orcí Gándara**.- Rúbrica.

Anexo 1

Límites máximos netos de estímulos a la productividad y eficiencia en el desempeño

Grado	Total Mensual
-------	---------------

	NO APLICA
MD901	
MD841	26,684.67
MD831	25,658.33
MD821	24,671.47
MD811	23,722.57
MD801	22,810.16
MD751	21,827.63
MD741	20,592.09
MD731	19,426.50
MD721	18,326.88
MD711	17,289.50
MD701	16,950.49
MG641	16,701.20
MG631	15,905.90
MG621	15,148.47
MG611	14,427.11
MG601	13,740.10
MA441	16,701.20
MA431	15,905.90
MA421	15,148.47
MA411	14,427.11
MA401	13,740.10
MG541	8,994.07
MG531	8,565.77
MG521	8,157.87
MG511	7,758.17
MG501	7,315.05
MA341	8,988.34
MA331	8,539.10
MA321	8,111.24
MA311	7,682.07
MA301	7,287.31
MA051	7,465.08
MA041	7,283.00
MA031	7,105.38
MA021	6,932.06
MA011	6,842.19
MS441	7,465.08
MS431	7,283.00
MS421	7,105.38
MS411	7,011.26
MS401	6,883.48
MC341	4,727.46
MC331	4,603.37
MC321	4,521.98
MC311	4,457.16
MC301	4,383.90

ANALITICO de puesto-plaza de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Al margen un logotipo, que dice: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.- México.

Con fundamento en el artículo 45 del Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación, para el ejercicio fiscal de 2003, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 fracciones I, II y III de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como en el artículo 31 de su Reglamento Interno, se publican para el presente ejercicio el Analítico de Puesto-Plaza con los recursos aprobados en el capítulo de servicios personales.

Nivel	No. de Plazas	Sueldo Base	Compensación Garantizada	Sistema de Ahorro para el Retiro	Prima Vacacional	Gratificación de fin de año	Aportaciones de Seguridad Social	Seguros	Impuestos
MD901	1	348,656.89	2,394,096.51	6,973.14	76,187.59	304,750.38	61,886.60	62,054.55	74,176.1
MD821	2	555,249.15	3,527,509.13	11,104.98	113,409.95	453,639.81	98,556.72	98,859.63	120,884.8
MD811	2	475,541.96	3,507,546.45	9,510.84	110,641.34	442,565.38	84,408.70	97,065.57	117,911.2
MD801	2	475,541.96	3,357,006.96	9,510.84	106,459.69	425,838.77	84,408.70	94,355.86	113,617.0
MD741	3	696,936.60	4,975,813.73	13,938.73	157,576.40	630,305.59	123,706.25	140,164.47	167,171.5
MD721	2	464,624.65	3,159,246.59	9,292.49	100,663.09	402,652.36	82,470.88	90,599.66	106,447.0
MD711	2	376,202.34	2,955,300.28	7,524.05	92,541.74	370,166.96	66,775.92	85,337.03	98,384.9
MD701	11	2,069,111.49	12,438,563.47	41,382.23	402,990.97	1,611,963.89	367,267.29	400,673.03	440,316.1
MG621	3	467,169.19	2,786,565.44	9,343.38	90,381.52	361,526.07	82,922.53	96,622.19	100,624.3
MG601	7	1,090,061.45	5,713,987.72	21,801.23	189,001.37	756,005.46	193,485.91	211,267.81	212,254.0
MA421	1	150,802.35	816,512.24	3,016.05	26,869.85	107,479.40	26,767.42	30,096.65	30,465.2
MA411	1	150,802.35	756,594.99	3,016.05	25,205.48	100,821.93	26,767.42	29,018.14	28,757.0
MA401	2	293,576.05	1,286,650.21	5,871.52	43,895.17	175,580.70	52,109.75	53,814.05	51,100.6
MG541	1	130,841.60	824,191.76	2,616.83	26,528.70	106,114.82	23,224.38	29,875.59	29,006.6
MG531	4	523,366.40	3,010,035.30	10,467.33	98,150.05	392,600.19	92,897.54	114,341.19	108,175.6
MG521	5	654,207.99	3,089,116.62	13,084.16	103,981.24	415,924.96	116,121.92	130,804.79	117,161.3
MG511	6	649,219.09	3,255,626.57	12,984.38	108,467.93	433,871.74	115,236.39	146,397.16	124,730.0
MG501	33	3,449,020.88	15,012,681.85	68,980.42	512,825.08	2,051,300.30	612,201.21	750,915.30	604,112.9
MA331	1	108,203.18	523,310.84	2,164.06	17,542.06	70,168.23	19,206.06	24,052.24	20,432.2
MA321	2	216,406.36	996,782.60	4,328.13	33,699.69	134,798.77	38,412.13	47,207.38	39,392.6
MA311	2	209,022.18	902,475.07	4,180.44	30,874.92	123,499.70	37,101.44	45,376.93	36,560.0
MA301	4	375,983.13	1,709,444.60	7,519.66	57,928.55	231,714.19	66,737.01	88,277.66	69,207.7
MA021	2	152,640.54	605,665.34	3,052.81	21,064.05	84,256.21	27,093.70	39,019.48	27,006.3
MA011	11	763,655.61	2,874,447.04	15,273.11	101,058.41	404,233.63	135,548.87	205,020.73	133,815.4
MS441	5	381,601.35	1,899,366.62	7,632.03	63,360.22	253,440.89	67,734.24	104,482.37	78,133.2
Nivel	No. de Plazas	Sueldo Base	Compensación Garantizada	Sistema de Ahorro para el Retiro	Prima Vacacional	Gratificación de fin de año	Aportaciones de Seguridad Social	Seguros	Impuestos

MS431	18	1,373,764.88	6,105,106.25	27,475.30	207,746.42	830,985.68	243,843.27	362,949.49	261,430.8
MS421	43	3,281,771.65	13,021,804.78	65,635.43	452,877.12	1,811,508.49	582,514.47	838,918.92	582,068.8
MS411	65	4,512,510.44	16,985,368.88	90,250.21	597,163.31	2,388,653.26	800,970.60	1,211,486.14	792,839.4
MS401	94	6,525,784.32	19,152,148.91	130,515.69	713,275.92	2,853,103.69	1,158,326.72	1,654,591.80	994,856.6
MC341	3	205,573.22	707,195.34	4,111.46	25,354.68	101,418.73	36,489.25	54,484.80	33,082.6
MC331	10	685,244.07	2,104,747.44	13,704.88	77,499.76	309,999.06	121,630.82	177,069.74	103,212.8
MC321	18	1,233,439.33	3,382,631.36	24,668.79	128,224.19	512,896.74	218,935.48	311,419.08	174,887.2
MC311	38	2,193,473.01	6,400,653.03	43,869.46	238,725.72	954,902.89	389,341.46	636,723.87	338,467.9
MC301	69	3,982,885.20	9,575,138.59	79,657.70	376,611.77	1,506,447.09	706,962.12	1,119,308.70	574,029.3
27C	11	588,945.67	1,048,666.82	11,778.91	45,489.24	181,956.94	104,537.86	29,477.02	68,085.8
27B	12	576,333.53	983,490.05	11,526.67	43,328.43	173,313.73	102,299.20	28,076.82	68,611.6
27A	171	8,118,961.67	12,059,430.81	162,379.23	560,510.90	2,242,043.61	1,441,115.70	363,211.06	924,795.2
27 ZB	45	2,219,818.72	1,933,338.24	44,396.37	115,365.47	461,461.88	394,017.82	74,756.83	214,903.9
27 ZA	38	1,858,470.86	1,459,640.86	37,169.42	92,169.77	368,679.08	329,878.58	59,726.01	174,938.5
27 Z	18	855,934.91	580,956.24	17,118.70	39,913.64	159,654.57	151,928.45	25,864.04	79,197.7
27	30	1,386,005.54	693,000.86	27,720.11	57,750.18	231,000.71	246,015.98	37,422.12	147,881.4
26	50	2,207,040.84	1,103,523.60	44,140.82	91,960.12	367,840.49	391,749.75	59,590.16	242,834.4
24	19	786,537.89	393,268.95	15,730.76	32,772.41	131,089.65	139,610.48	21,236.52	98,209.2
23	25	1,023,025.08	511,512.54	20,460.50	42,626.05	170,504.18	181,586.95	27,621.68	128,115.9
	473	39,222,890.89	159,813,332.51	784,457.82	5,528,783.98	22,115,135.93	6,962,063.13	9,582,652.02	6,904,720.3
	419	19,621,074.71	20,766,828.96	392,421.49	1,121,886.21	4,487,544.85	3,482,740.76	726,982.27	2,147,573.9
	892	58,843,965.60	180,580,161.47	1,176,879.31	6,650,670.20	26,602,680.79	10,444,803.89	10,309,634.29	9,052,294.3

Así lo acordó y firma el 25 de enero de 2003.- El Presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **José Luis Soberanes Fernández**.- Rúbrica.

(R.- 174453)