

VII. SERVICIOS PERSONALES DEL EJECUTIVO FEDERAL Y CALIDAD DE GOBIERNO

Debido a su monto y magnitud, en comparación con otros capítulos presupuestarios, el rubro de gasto de servicios personales constituye el renglón más importante del gasto corriente del Ejecutivo Federal. En efecto, con cargo al mismo, las dependencias y entidades que integran la Administración Pública Federal cubren en favor de los servidores públicos a su servicio, las remuneraciones ordinarias, extraordinarias y prestaciones de carácter socioeconómico, así como las obligaciones fiscales y de seguridad social.

Así, a través de la aplicación y ejercicio de los recursos presupuestarios previstos en el capítulo de Servicios Personales, se hace posible dar cumplimiento a las tareas y funciones que conforme a la Constitución y a las leyes le corresponde realizar al Ejecutivo Federal 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.

Para el ejercicio fiscal del año 2001 el capítulo de Servicios Personales contempla una distribución y clasificación más ordenada y detallada. Se consolidan las acciones tendientes a transparentar los sistemas remuneratorios, así como las medidas y mecanismos jurídicos, administrativos, presupuestarios y laborales, a través de los cuales se cubren los sueldos, prestaciones y estímulos a los diferentes grupos de trabajadores, tanto de base como de confianza, que prestan sus servicios a la Administración Pública Federal. Así, se utilizan los elementos e instrumentos ya existentes para llevar a cabo la eventual implantación y operación de un servicio civil de carrera en la Administración Pública Federal, en su caso.

Asimismo, para el ejercicio fiscal del 2001 se incorporan también en la Iniciativa de Decreto Aprobatorio de Presupuesto diversas disposiciones tendientes a motivar y reconocer el esfuerzo individual y colectivo de los servidores públicos, vinculando directamente tales disposiciones con la evaluación del desempeño individual de los trabajadores al servicio del Estado y con el establecimiento de sistemas de calidad que mejoren los productos y servicios que presta el gobierno a la sociedad en general.

Cabe señalar que el rubro de gasto de servicios personales comprende, por una parte; el denominado gasto regularizable, es decir, las erogaciones necesarias para cubrir el costo anualizado del total de plazas autorizadas al 31 de diciembre de 2000, conforme a los tabuladores vigentes a esa misma fecha; las repercusiones por concepto de seguridad social, aguinaldo, prima vacacional, quinquenios, y demás prestaciones que se cubren a los servidores públicos, así como los compromisos adquiridos por concepto de complementos a la anualidad, esto es, erogaciones que se requieren para cubrir el costo, durante todo el año 2001, de las medidas laborales aplicadas en servicios personales a lo largo de 2000. De igual manera, contiene las previsiones para cubrir las obligaciones fiscales, en su caso las aportaciones de seguridad, los seguros, medidas de fin de año, los recursos para cubrir las prestaciones genéricas y demás asignaciones autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Por otra parte, en el denominado paquete salarial de cada uno de los ramos administrativos, se contienen las previsiones presupuestarias destinadas a cubrir los incrementos salariales y en prestaciones; el pago de estímulos a servidores públicos de mando y enlace; así como reconversiones de plazas de estructura previamente autorizadas. Todo ello, incluyendo sus respectivas repercusiones en materia fiscal y de seguridad social.

Como se puede observar en el Cuadro VII.4, en la Iniciativa de Decreto Aprobatorio de Presupuesto que se somete a consideración de esa H. Soberanía

para el año 2001, se refleja el esfuerzo realizado por el Poder Ejecutivo Federal para reducir, los más posible, las provisiones destinadas a creación de plazas, pero cuidando al mismo tiempo que ello no afecte el ejercicio de las atribuciones ni el desarrollo de las funciones que por disposición de ley o reglamento corresponde llevar a cabo a las dependencias de Gobierno, ni la realización de programas sustantivos a cargo de éste.

De igual manera, en el programa salarial del Ramo General 23 Provisiones Salariales y Económicas, cuyo ejercicio y administración corresponde directamente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se prevén, entre otros, los recursos destinados a cubrir los fondos de ahorro y el pago de primas de seguros de los servidores públicos; para apoyar programas de retiro voluntario; promociones salariales; reestructuraciones, así como para hacer frente, en su caso, a otras medidas laborales de emergencia o supervenientes.

Lo anterior, permite identificar de manera clara y ágil la ubicación y destino de los recursos federales, además de constituir una útil herramienta de control y fiscalización presupuestal, al evitar por una parte que se utilicen recursos para fines distintos a los originalmente autorizados y, por la otra, al facilitar la revisión para efectos de auditoría de dichos recursos.

Todas estas acciones coadyuvan a fortalecer las bases para llevar a cabo la eventual implantación de un servicio civil de carrera, que satisfaga las necesidades de una Administración Pública moderna y eficiente y que responda con oportunidad y flexibilidad a los cambios estructurales que vive y demanda el país, a la vez que promueva un sistema de administración de personal y de desarrollo de los recursos humanos en el sector público y genere una nueva cultura de trabajo en función de la calidad total.

VII.1 Magnitud de los Servicios Personales

VII.1.1 Universo de la Administración Pública Federal

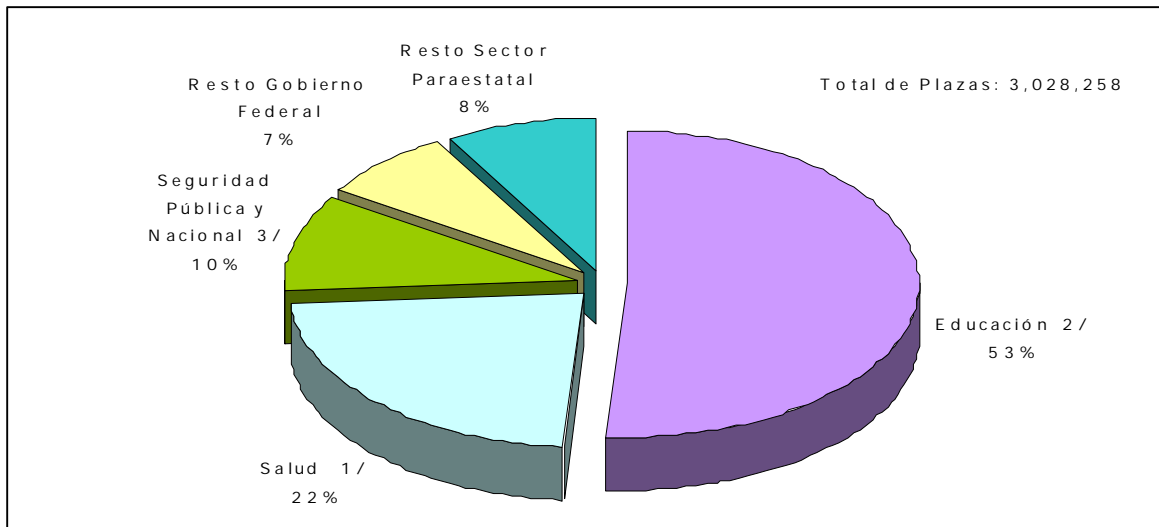
La Administración Pública Federal Centralizada está conformada por las Secretarías de Estado, incluyendo sus respectivos órganos administrativos desconcentrados, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, la Procuraduría General de la República, así como por los Tribunales Administrativos y la Presidencia de la República, los cuales se sujetan a las mismas disposiciones que rigen a las dependencias, salvo regulación expresa. La Administración Pública Paraestatal comprende a las entidades paraestatales, entre las que se encuentran los organismos descentralizados de carácter federal; las empresas de participación estatal mayoritaria, incluyendo a las sociedades nacionales de crédito y organizaciones auxiliares de crédito; así como los fideicomisos públicos en los que el fideicomitente sea la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en su calidad de fideicomitente único de la Administración Pública Federal, o en los casos en que el fideicomitente sea alguna entidad paraestatal.

VII.1.1.1 Número de plazas y distribución

En la presente Iniciativa de Decreto Aprobatorio de Presupuesto se contempla un universo aproximado de 3 millones 028 mil 258 plazas. Del total de plazas, aproximadamente el 53 por ciento de éstas, (1 millón 596 mil 185 plazas) corresponden al sector educación; un 22 por ciento (679 mil 865 plazas) al de salud y seguridad social, y un 10 por ciento (288 mil 662 plazas) para el personal civil y militar asignados a los sectores de seguridad pública y nacional. El 15 por ciento restante (463 mil 546 plazas), se encuentra asignado principalmente al personal sindicalizado, tanto operativo como de confianza, así como para mandos

medios y superiores, incluido el personal del Servicio Exterior Mexicano y controladores de tráfico aéreo, entre otros.

Gráfica VII.1
Distribución Inicial de Plazas para el Ejercicio Fiscal 2001
 (Administración Pública Federal)



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

Se estima que al mes de diciembre de 2000, el personal federalizado de los sectores de educación y de salud, que incluyen maestros que desempeñan funciones de educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, normal tecnológica y de adultos, así como personal docente y administrativo subsidiado de educación básica, media superior y superior en las entidades federativas, además de personal de las ramas médica, paramédica y grupos afines, ascenderá a 1 millón 055 mil 052 y 121 mil 614 respectivamente, lo que hace un total de 1 millón 176 mil 666 por estos dos grandes rubros. A estos deben agregarse 336 mil 732 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 millón 513 mil 398. Es decir, el 50.3 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 al Gobierno se incluyen en el Ramo 25 Educación Básica y Normal en el Distrito Federal.

Cuadro VII.2
Plazas del Personal Médico y Docente Transferidas a los Estados
 (Estimado a diciembre de 1999)

DEPENDENCIA	Personal Docente 1/	Personal Médico 2/	Suma 3/
Educación Pública			
Ramo 25 (D.F)	110.570		110.570
Ramo 33 (FAEB)	864.587		864.587
Ramo 33 (FAETA)	4.088		4.088
Personal Estatal Subsidiado 4/	75.807		75.807
Subtotal	1.055.052		1.055.052
Salud			
Ramo 33 (FASSA)		121.614	121.614
Subtotal		121.614	121.614
TOTAL	1.055.052	121.614	1.176.666

1/ Incluye personal de educación normal y de las unidades de provincia de la UPN. Asimismo, 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 las ramas médica, paramédica y afines. Por lo tanto no considera 216,870 plazas de servidores públicos superiores, mandos medios y personal operativo.

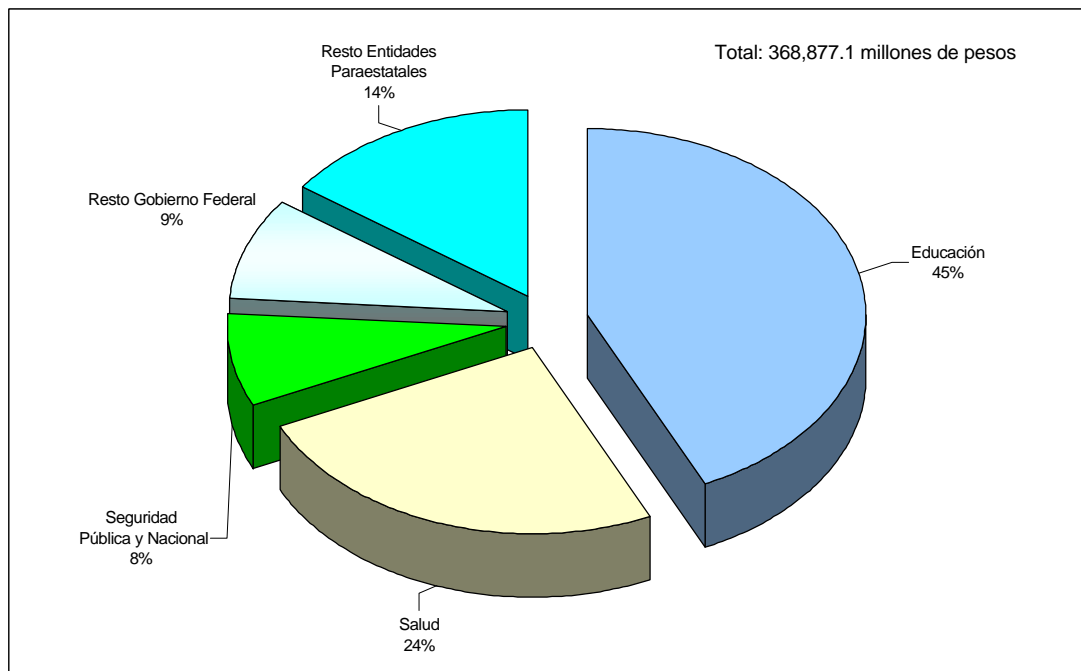
4/ Incluye personal de los organismos descentralizados estatales con subsidio federal como las UPE's, ODE's, COLBACH y UTE's, entre otros.

VII.1.1.2 Presupuesto regularizable de los servicios personales

Para el ejercicio fiscal del año 2001 se somete a consideración de esa H. Soberanía, un presupuesto regularizable en materia de servicios personales de la Administración Pública Federal, por un monto global que asciende a 368 mil 877.1 millones de pesos; del cual, el 77 por ciento corresponde a las remuneraciones que se cubrirán en favor del personal en activo tales como maestros, médicos y personal civil y militar adscrito a funciones de seguridad pública y nacional. Esto es, 45 por ciento para educación (167 mil 816.1 millones de pesos); 24 por ciento

para el sector salud (88 mil 931.9 millones de pesos); y 8 por ciento para seguridad pública y nacional (28 mil 677.8 millones de pesos). El restante 23 por ciento (83 mil 451.3 millones de pesos) lo constituyen las remuneraciones del resto de los servidores públicos de la Administración Pública Federal Centralizada (31 mil 578.6 millones de pesos) y del sector paraestatal (51 mil 872.7 millones de pesos).

Gráfica VII.3
Distribución del Costo de los Servicios Personales para el 2001
 (Administración Pública Federal)



Al igual que en ejercicios anteriores, las remuneraciones del personal de las secretarías de Educación Pública y de Salud que prestaba sus servicios al Gobierno Federal, y 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.

VII.2 Provisiones Salariales y Económicas por Ramos Administrativos

Para cubrir las medidas adicionales de las dependencias y entidades apoyadas en materia de servicios personales, se somete a la consideración de esa H. Cámara de Diputados la aprobación de un monto por 20 mil 469.0 millones de pesos, que corresponde a la totalidad de las provisiones para servicios personales para el ejercicio 2001.

Los montos de las provisiones en servicios personales dentro de los presupuestos aprobados para cada uno de los ramos, se encuentran clasificadas en tres medidas o conceptos de gasto, las que se encuentran desglosadas como a continuación se señala, con el fin de transparentar, llevar un mejor control de los recursos destinados a cada concepto, y precisar el monto específico destinado a cada una de ellas:

- I. incrementos salariales;
- II. creación de plazas, conforme a los supuestos previstos en el artículo 8 de la Iniciativa de Decreto Aprobatorio del Presupuesto; y,
- III. otras medidas de carácter económico, laboral y contingente.

Adicionalmente, debe señalarse que el total de estas provisiones se radica en las unidades responsables de recursos humanos de las dependencias y sus equivalentes en las entidades; para que éstas, a lo largo del ejercicio presupuestal, realicen las asignaciones respectivas conforme a las disposiciones y autorizaciones que al efecto emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, según proceda.

Se incorporan también disposiciones en la Iniciativa de Decreto Aprobatorio de Presupuesto de Egresos de la Federación, que prohíben a las dependencias, de manera general, con excepción de las secretarías de la Defensa Nacional, de Marina y, por ser de nueva creación, de Seguridad Pública, ampliar el presupuesto regularizable y las previsiones correspondientes al capítulo de servicios personales de las dependencias, con recursos provenientes de otros ramos; de economías que se generen en otros capítulos de gasto durante el ejercicio fiscal de 2001, y de excedentes de ingresos que en su caso se generen.

Las mismas reglas aplican, en términos generales, para el caso de las entidades, con la salvedad de Pemex, CFE y Capufe que podrán hacer traspasos de otros capítulos de gasto para creación de plazas en función de sus necesidades, y de las entidades paraestatales de control indirecto que podrán aplicar los excedentes de ingresos a sus programas prioritarios.

Congruente con lo anterior, y con el fin de asegurar el uso eficiente de los recursos destinados a servicios personales, se establecen otras disposiciones, entre las que destacan la prohibición de realizar traspasos de ramo a ramo para cubrir erogaciones en dicha materia, salvo que se trate de modificaciones a la estructura orgánica de la Administración Pública Federal, como consecuencia de las reformas al marco jurídico aplicable, previa autorización por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia.

Asimismo, se prevé la prohibición para traspasar recursos de otros capítulos de gasto al capítulo de Servicios Personales, y de éste a aquéllos, para sufragar incrementos en percepciones; creación de plazas; estímulos; medidas de fin de año y otras medidas de carácter laboral o económicas, con excepción de:

- a) lo concerniente a las secretarías de la Defensa Nacional, de Marina y de Seguridad Pública, las cuales por su naturaleza y funciones, podrán realizar traspasos, previa autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- b) la conversión de contratos por honorarios a plaza presupuestaria, siempre y cuando ello se justifique técnica y funcionalmente ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y, se encuentren expresamente previstos los recursos dentro del concepto de gasto correspondiente. En este supuesto, la justificación técnica y funcional deberá efectuarse de la misma manera como si se tratara de la creación de nuevas plazas o conversión de puestos de estructura;
- c) los traspasos de otros capítulos al regularizable de servicios personales, para sufragar las medidas relativas a la integración de percepciones de las entidades, debiendo respetarse en todos los casos los límites de percepción total autorizados en el propio Decreto de Presupuesto; y,
- d) los recursos del programa salarial a que se refiere el Ramo 23, podrán ser traspasados a otros ramos exclusivamente para apoyar la ejecución de cada uno de los programas en él contenidos y, en su caso, el traspaso de recursos de otros ramos al propio Ramo General 23 única y exclusivamente para apoyar tales programas, incluyendo el retiro voluntario de los trabajadores.

Las medidas anteriores, en caso de ser aprobadas, dotarán de plena claridad el ejercicio de los recursos destinados a cubrir las erogaciones por concepto de servicios personales, facilitando su control y aportando mayores elementos para el análisis y revisión de la Cuenta de la Hacienda Pública Federal.

El Cuadro VII.4 presenta la totalidad de los recursos propuestos para las previsiones salariales, económicas y de fin de año, de las dependencias del Ejecutivo Federal, de los Ramos 25 y 33, considerando en este último en forma específica, los recursos para los Fondos de Aportaciones: para Educación Básica

y Normal, para los Servicios de Salud y para Educación Tecnológica y de Adultos; 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, organismos descentralizados apoyados en servicios personales.

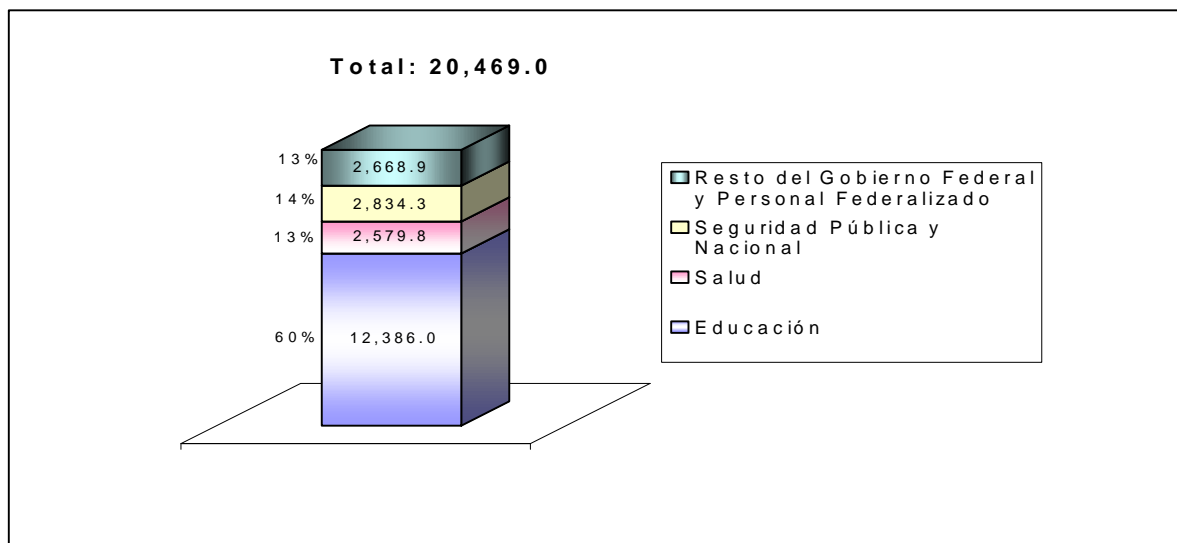
Cuadro VII.4
Distribución de las Provisiones Salariales para 2001
(millones de pesos)

PROVISIONES SALARIALES Y ECONÓMICAS					
Ramo	Incrementos a las percepciones I	Creación De Plazas II	Otras medidas laborales y económicas III	TOTAL	
02	Presidencia de la República	\$ 102.63	\$ 0.0	\$ 1.15	: 103.78
04	Gobernación	\$ 164.12	\$ 41.81	\$ 24.67	: 230.60
05	Relaciones Exteriores	\$ 29.93	\$ 16.00	\$ 6.28	: 52.21
06	Hacienda y Crédito Público	\$ 499.33	\$ 0.0	\$ 23.43	: 522.76
07	Defensa Nacional	\$ 1,211.34	\$ 60.00	\$ 0.0	: 1,271.34
08	Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación	\$ 418.04	\$ 0.0	\$ 179.53	: 597.57
09	Comunicaciones y Transportes	\$ 254.29	\$ 42.0	\$ 8.68	: 304.97
10	Economía	\$ 105.54	\$ 0.0	\$ 29.43	: 134.97
11	Educación Pública	\$ 4,015.52	\$ 0.0	\$ 557.83	: 4,573.35
12	Salud	\$ 799.94	\$ 0.0	\$ 44.55	: 844.49
13	Marina	\$ 394.35	\$ 25.00	\$.70	: 420.05
14	Trabajo y Previsión Social	\$ 69.62	\$ 0.0	\$ 12.22	: 81.84
15	Reforma Agraria	\$ 84.06	\$ 0.0	\$ 12.74	: 96.80
16	Medio Ambiente y Recursos Naturales	\$ 304.91	\$ 0.0	\$ 149.2	: 454.11
17	Procuraduría General de la República	\$ 204.55	\$ 118.30	\$ 3.65	: 326.50
18	Energía	\$ 21.66	\$ 0.0	\$ 4.48	: 26.14
20	Desarrollo Social	\$ 94.22	\$ 0.0	\$ 48.75	: 142.97
21	Turismo	\$ 17.23	\$ 0.0	\$.70	: 17.93
25	Educación Básica y Normal en el Distrito Federal	\$ 768.93	\$ 0.0	\$ 108.00	: 876.93
27	Contraloría y Desarrollo Administrativo	\$ 56.12	\$ 0.0	\$ 2.60	: 58.72

31	Tribunales Agrarios	\$ 28.22	\$ 0.0	\$ 1.43	:	29.65
32	Tribunal Fiscal de la Federación	\$ 37.07	\$ 5.97	\$ 1.43	:	44.47
33	Fondo de Aportaciones para la Educación Básica y Normal	\$ 5,975.67	\$ 0.0	\$ 822.41	:	6,798.08
33	Fondo de Aportaciones para los Servicios de Salud	\$ 1,717.40	\$ 0.0	\$ 17.90	:	1,735.30
33	Fondo de Aportaciones para la Educación Tecnológica y de Adultos	\$ 135.50	\$ 0.0	\$ 2.10	:	137.60
36	Seguridad Pública	\$ 155.66	\$ 417.00	\$ 13.20	:	585.86
TOTAL		\$ 17,665.85	\$ 726.08	\$ 2,077.06	:	20,468.99

De lo anterior resulta, que del total de recursos propuestos, el 60 por ciento se destina al sector de educación y personal federalizado, 13 por ciento para el sector salud, 14 por ciento para seguridad pública y nacional y, 13 por ciento al resto del Gobierno Federal como se observa en la Gráfica VII.5.

Gráfica VII.5
Distribución de Previsiones Salariales
(millones de pesos del 2000)



VII.2.1 Programa salarial del Ramo 23 Provisiones Salariales y Económicas

En la Iniciativa de Decreto Aprobatorio de Presupuesto que se somete a esa H. Cámara de Diputados se hace una previsión por 2 mil 390.7 millones de pesos destinada a sufragar las erogaciones correspondientes a los fondos de ahorro y seguros de los servidores públicos que se pagan centralmente, para apoyar, en su caso; programas de retiro voluntario, el reconocimiento colectivo a la calidad en favor de los servidores públicos de las unidades administrativas que instrumenten sistemas de calidad tendientes a mejorar sus procesos; promociones salariales; reestructuraciones; y, para hacer frente a situaciones laborales de emergencia o supervenientes, como aquellas que deriven de resoluciones judiciales, entre otras.

Estas últimas previsiones se incluyen en el Ramo General 23 Provisiones Salariales y Económicas, y no en cada uno de los ramos administrativos, ya que por sus características el ejercicio de tales recursos se encuentra, en su mayoría, condicionado a hechos futuros de realización incierta, que no permiten determinar con exactitud, al momento de integrar la Iniciativa de Decreto Aprobatorio de Presupuesto, su monto y la dependencia que los ejercerá.

VII.3 Percepciones de los Servidores Públicos

Las percepciones de los servidores públicos se fijan en los tabuladores que expide la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con sujeción a las previsiones presupuestarias aprobadas por la H. Cámara de Diputados y 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, fuerzas armadas y seguridad pública, así como el personal operativo de base y de confianza y los mandos medios y superiores. Los analíticos puestos-plazas que se incorporan en esta Iniciativa de Decreto Aprobatorio de Presupuesto contienen los conceptos individuales de ingreso para cada uno de los casos a que se refiere este numeral.

El Cuadro VII.6 muestra la composición de las percepciones de los mandos medios y superiores de la Administración Pública Federal para el 2001.

Cuadro VII.6
Límites Mínimos y Máximos de Percepción Total Posible en 2001
(Servidores Públicos de Mandos Medios y Superiores)

	Remuneración Neta Mensual (sueldo base y compensación garantizada)		Límite máximo neto de estímulo por productividad, eficiencia y calidad		Percepción Total Neta	
	Mínimo*	Máximo*	Mínimo*	Máximo*	Mínimo*	Máximo*
Jefe de Departamento	11,799.99	20,414.81	2,308.61	3,874.30	14,108.60	24,289.11
Subdirector de Área	15,889.09	34,287.04	3,039.71	6,405.75	18,928.80	40,692.79
Director de Área	30,708.32	65,484.43	5,835.88	14,757.27	36,544.20	80,241.70
Director General Adjunto	49,627.94	88,994.57	10,793.96	17,481.60	60,421.90	106,476.17
Director General	65,484.43	106,751.04	14,757.27	25,168.32	80,241.70	131,919.36
Coordinador General	65,484.43	106,751.04	14,757.27	25,168.32	80,241.70	131,919.36
Jefe de Unidad	85,745.32	111,599.38	19,822.78	26,379.08	105,568.10	137,978.46
Oficial Mayor	102,999.92	116,214.35	23,770.68	26,249.45	126,770.60	142,463.80
Subsecretario de Estado	102,999.92	116,214.35	23,770.68	26,249.45	126,770.60	142,463.80
Secretario de Estado	113,402.60		26,716.50		140,119.10	
Presidente de la República	117,013.02		No aplica		117,013.02	

- 1.- En el concepto de límite máximo de estímulo por productividad, se incluyen prestaciones como prima vacacional y aguinaldo; así como el estímulo por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño.
- 2.- En los casos en que esto es posible, se prevé como límite máximo de ingreso aquél que el servidor público podría alcanzar, al ascender de nivel salarial, conforme a la Norma que Establece la Promoción por Ascenso de Nivel de los Servidores Públicos de Mando de la Administración Pública Federal.
- 3.- Los montos presentados 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 2001.

* La columna de "mínimos" representa la percepción máxima del puesto más bajo y, la de "máximos" representa la percepción máxima del puesto más alto en cada grupo jerárquico.

Adicionalmente a las percepciones ordinarias, el personal operativo de base y de confianza puede recibir estímulos por productividad, puntualidad y asistencia y por perseverancia, en términos de lo dispuesto en las condiciones generales de trabajo autorizadas o contratos colectivos de trabajo de las dependencias o entidades, respectivamente.

Por su parte, los servidores públicos de mando pueden recibir un estímulo por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño. Cabe señalar que este tipo de erogaciones se encuentra debidamente normada en el Manual de Sueldos y Prestaciones para los Servidores Públicos de Mando de la Administración Pública Federal y en la Norma para la Aplicación de Estímulos por Productividad, Eficiencia y Calidad en el Desempeño a los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, emitidas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y publicadas en el Diario Oficial de la Federación.

Por lo que hace a las prestaciones económicas que se cubren a los servidores públicos de las dependencias y entidades cuyas relaciones laborales se rigen por el Apartado B del artículo 123 Constitucional, cabe señalar que para el caso del personal operativo de base y de confianza, éstas se contienen en las Condiciones Generales de Trabajo autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de los artículos 87 a 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Por su parte, las prestaciones económicas, las de seguridad social y las inherentes al puesto, correspondientes a los servidores públicos de mando, se precisan en el Manual de Sueldos y Prestaciones para los Servidores Públicos de Mando de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 28 de enero, y 30 de noviembre de 2000.

En lo referente a las prestaciones que se otorgan en favor de los servidores públicos que laboran en las entidades paraestatales que regulan sus relaciones

por el Apartado A del artículo 123 Constitucional, las mismas se encuentran contenidas en los respectivos Contratos Individuales y Colectivos de Trabajo.

A este respecto y, con el propósito de avanzar y fortalecer las disposiciones tendientes a la aplicación uniforme del tabulador y prestaciones para el personal de mando de las entidades reguladas por el referido Apartado A, previstas en el Manual de Sueldos y Prestaciones para dicho grupo de trabajadores, se propone incorporar una disposición en la Iniciativa de Decreto Aprobatorio de Presupuesto, a efecto de que éstas se ajusten a los límites de percepción total establecidos en el mismo proyecto y, a los criterios de la política de servicios personales del Ejecutivo Federal, con lo que a su vez, se buscaría que paulatinamente los trabajadores de confianza se excluyan de los contratos colectivos de trabajo, considerando que, en su caso, ya se contaría con un marco de referencia que regule los derechos económicos y en especie que les corresponde.

VII.3.1 Valuación de puestos

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

Contar con 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), conforme al tabulador

de sueldos para el personal de mando conformado por grupos jerárquicos, grados de responsabilidad y niveles salariales.

Con base en lo anterior, se propone incorporar una disposición que permita llevar a cabo, cuando así se requiera y justifique, la valuación de puestos conforme a las disposiciones que al respecto emita el Ejecutivo Federal, lo que permitirá que las percepciones asignadas a los puestos se modifiquen, con sujeción a la disponibilidad presupuestaria de la dependencia o entidad correspondiente, y a los límites de percepción que al efecto autorice esa H. Cámara de Diputados.

VII. 3.2 Honorarios

Por lo que hace a la contratación de prestación de servicios profesionales por honorarios con personas físicas, con cargo al capítulo de Servicios Personales, se establecen dentro de la Iniciativa de Decreto Aprobatorio de Presupuesto, mecanismos tendientes a reducir al mínimo indispensable su celebración, prohibiendo el traspaso de recursos de otras partidas y capítulos de gasto al capítulo 1000 para ampliar la partida de honorarios. Además, se determina como límite máximo de retribución mensual que podrán cubrir las dependencias y entidades a dichos profesionistas, el equivalente al nivel de enlace más alto del tabulador de sueldos (MC07), para el caso de los contratos por honorarios que sólo requerirán ser registrados ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Se establece al mismo tiempo que la contratación por honorarios que exceda de dicha cantidad, y cuyo objeto sea la realización de funciones similares a las que desempeña el personal de plaza presupuestaria, requerirá invariablemente de dictamen técnico funcional, como si se tratara de creación de plazas presupuestarias de estructura.

VII.3.3 Incrementos a las remuneraciones, prestaciones y medidas de fin de año

Con relación a los incrementos en las remuneraciones, prestaciones, medidas de fin de año y demás medidas salariales y económicas de carácter laboral, que se aprueben en favor de los servidores públicos de la Administración Pública Federal, cuyas relaciones se rigen por el Apartado B del artículo 123 Constitucional, se establece que tales medidas deberán ser autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con estricta sujeción a las previsiones presupuestarias que al efecto apruebe esa H. Cámara de Diputados.

VII.3.4 Pago de apoyos económicos y administrativos a Ex-Presidentes de la República

Los apoyos económicos y administrativos que se otorgan en favor de las personas que han desempeñado el cargo de Titular del Ejecutivo Federal, tradicionalmente han venido cubriéndose con cargo a los recursos previstos en el Ramo 02 correspondiente a la Presidencia de la República. Con objeto de normar estas percepciones, en la Iniciativa de Decreto Aprobatorio de Presupuesto para el año 2001 se incorpora un artículo señalando de manera expresa que la percepción máxima que podrá cubrirseles no podrá exceder el monto que se cubra al puesto de Secretario de Estado con nivel SE1, y que aquellas asignaciones correspondientes al personal de apoyo a su servicio se sujetarán a las disposiciones aplicables.

A este respecto, es menester aclarar que tales apoyos tienen como antecedente lo dispuesto en el Acuerdo Presidencial de fecha 31 de marzo de 1987, expedido por el entonces Presidente de la República, Lic. Miguel de la Madrid Hurtado, mismo que señala, en lo conducente, que los ciudadanos que hayan desempeñado el

cargo de Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos disfrutarán, mientras vivan, de una percepción equivalente al sueldo total y seguros de vida y de gastos médicos mayores, que correspondan a los Secretarios de Estado, con cargo al Erario Federal, los cuales se incrementarán en la misma temporalidad y proporción que los de éstos.

En relación con lo anterior, cabe señalar que en países como Francia, Estados Unidos de América, Alemania, Chile, Argentina y Canadá, entre otros, se acostumbra desde hace ya varios años la aplicación y otorgamiento de este tipo de beneficios económicos, toda vez que los ciudadanos que han ocupado el cargo de Presidente o Primer Ministro, gozan de una pensión vitalicia en reconocimiento a la labor que desempeñaron como Jefes de Gobierno o de Estado.

VII.4 Instrumentos para Promover el Desempeño con Calidad de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal

El activo más valioso de la Administración Pública es su gente. Si queremos que las cosas funcionen bien en la sociedad, debemos asegurar que funcionen bien en el Gobierno. Por eso, si deseamos lograr los cambios que nos proponemos necesitamos de un gobierno que trabaje con calidad.

En la administración moderna se reconoce que el cambio hacia mayores niveles de productividad y calidad tiene su base en la acción comprometida de recursos humanos capaces de adaptarse a cambios culturales y tecnológicos, en cortos periodos de tiempo, fomentando mediante esto la profesionalización del personal de organizaciones públicas, privadas y sociales.

En ese contexto, la Administración Pública Federal requiere contar con sistemas y procesos de administración de recursos humanos que permitan una motivación constante, el desarrollo de la persona y una mejora permanente en el desempeño de los servidores públicos que tienen a su cargo funciones de gobierno, de tal

forma que se permita el perfeccionamiento de los procesos de planeación, control y evaluación de la gestión pública así como una mejor utilización de los recursos nacionales a fin de incrementar los niveles de eficacia y eficiencia en la atención a la sociedad.

Con el objeto de avanzar en la consecución de estos objetivos y de motivar a los servidores públicos para que realicen sus funciones con honradez, esmero y eficiencia, y buscar al mismo tiempo establecer una cultura de servicio que satisfaga las necesidades de la sociedad, se hace necesario el uso de herramientas que permitan, por un lado, evaluar la actuación del personal y sus resultados y, por otro, obtener información que brinde elementos confiables para la planeación, integración, adiestramiento, desarrollo y reconocimiento de los recursos humanos con que cuenta. Lo anterior, constituye las premisas necesarias para contar con una administración más justa que reconozca la acción individual y colectiva de los servidores públicos, para alcanzar la misión de cada institución y fortalecer su gestión en beneficio de la comunidad nacional. Para este propósito, la presente Iniciativa de Decreto Aprobatorio Presupuesto contempla lo señalado en los siguientes apartados:

VII.4.1 Estímulos

A fin de reconocer a aquellos servidores públicos superiores y de mandos medios cuyo desempeño exceda las expectativas inherentes a su puesto, las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal pueden otorgar estímulos por productividad, eficiencia y calidad. Esta compensación, como se puede apreciar en el Cuadro VII.6, representa hasta un 20 por ciento de la percepción total posible; además, es otorgada a los servidores públicos que entre otras cosas, hayan cumplido con las metas acordadas en relación a las funciones asignadas y hayan tenido una participación activa en la mejora de sus procedimientos o actividades.

Las evaluaciones al desempeño individual deberán realizarse conforme a la norma correspondiente y la compensación por concepto de estímulos deberá ser proporcional a la calificación obtenida, lo que podrá dar lugar a que haya servidores públicos que no sean merecedores de incentivo alguno. Con lo anterior se buscará motivar a los servidores públicos a exceder las expectativas del puesto, cargo o comisión que desempeñen.

Al efecto, en la Iniciativa de Decreto Aprobatorio de Presupuesto se incorporan los términos y condiciones que deberán reunir las dependencias y entidades para el pago de dichos estímulos, destacando la condición de que sólo podrán ser cubiertos en favor de los servidores públicos que cuenten con nombramiento y ocupen una plaza presupuestaria, así como en favor de las personas contratadas por honorarios que realicen funciones equivalentes a las que desempeña el personal de plaza presupuestaria; siempre que en este último caso su contratación se justifique técnica y funcionalmente, y se cuente con la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Cabe destacar que, como una medida tendiente a consolidar la transparencia en las remuneraciones que se cubren al personal de mando, para el Ejercicio Fiscal del 2001 se presupuestan los referidos estímulos en montos brutos. En consecuencia, en lo sucesivo será responsabilidad de las dependencias y entidades llevar a cabo los movimientos necesarios a efecto de garantizar la retención y entero de los impuestos correspondientes, con lo cual dejaría de tener efecto el mecanismo presupuestario de aplicación y pago de impuestos denominado “tabla reversa”, mismo que también venía siendo aplicado en el caso de los poderes Legislativo y Judicial.

En congruencia con lo anterior, y para fines comparativos, respecto de los estímulos autorizados para el ejercicio fiscal del año 2000, en la Iniciativa de Decreto Aprobatorio del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal del 2001, se reflejan de manera expresa, los límites máximos

mensuales en montos netos susceptibles de otorgarse en favor de los servidores públicos de mando, por concepto de estímulos.

Aunado a lo anterior, se estima conveniente señalar que, con ese mismo propósito de transparencia, los estímulos al desempeño de los servidores públicos estarán previstos de origen en las partidas 1506 Estímulos al Personal y 1700 Estímulos por Productividad, Eficiencia y Calidad en el Desempeño, del Clasificador por Objeto del Gasto para la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 13 de octubre de 2000.

VII.4.2 Promociones

En esta Iniciativa de Decreto Aprobatorio de Presupuesto se contemplan, por primera vez, recursos para destinar y aplicar a las promociones de nivel salarial para los servidores públicos de mando que hayan logrado obtener en 2 evaluaciones consecutivas, calificaciones superiores al 95 por ciento de la calificación máxima posible; siempre que además el servidor público se haya capacitado en las materias vinculadas con sus funciones o hayan impartido capacitación a sus subordinados. Este esquema no solamente reconoce la calidad y eficiencia sostenida durante un ejercicio fiscal de un trabajador, sino además, la experiencia compartida y los conocimientos adquiridos, lo cual sin lugar a dudas permite enriquecer el desempeño de la función pública.

VII.4.3 Reconocimiento de carácter colectivo a la calidad

En toda organización pública o privada el trabajo individual es importante. Sin embargo, en el sector público para alcanzar las metas y resultados que la sociedad espera, se requiere también de trabajo en equipo con una misión, visión y objetivos comunes.

En este sentido, con el fin de promover y fomentar el buen desempeño colectivo y estimular el establecimiento de sistemas de calidad en la Administración Pública Federal, se incorpora en la Iniciativa de Decreto Aprobatorio de Presupuesto una disposición que permite a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público autorizar el otorgamiento de un pago adicional equivalente al 10 por ciento de las remuneraciones netas mensuales, por concepto de reconocimiento único a la calidad, al personal operativo, de enlace y de mando de las unidades administrativas o áreas de las dependencias y entidades, cuando se acredite de manera fehaciente y objetiva la satisfacción de los usuarios de los servicios, el logro de mejores resultados en el cumplimiento de sus metas institucionales, el uso eficiente de sus recursos presupuestarios, y mejoras continuas en sus procesos administrativos, de producción de bienes o prestación de servicios.

Para efecto de lo anterior, la propia Secretaría emitirá las disposiciones a las que se sujetará el pago de dicho reconocimiento de carácter colectivo, el cual se cubrirá con cargo a las provisiones del Ramo General 23 Provisiones Salariales y Económicas, incluyendo las repercusiones fiscales correspondientes.

VII.4.4 Sistema Integral de Administración de Recursos Humanos (SIARH)

El SIARH tiene como propósito automatizar los procesos sustantivos en materia de servicios personales y se encuentra integrado por 4 módulos. El Módulo de Filiaciones, permitirá contar con la historia laboral de cada uno de los servidores públicos de mando. Además, de los datos generales del servidor público, contendrá la información de los resultados de las evaluaciones del desempeño; de la capacitación adquirida o impartida; sus promociones tanto de nivel salarial como de grado de responsabilidad o grupo jerárquico; así como, de las mejoras propuestas a los servicios relacionados con las funciones asignadas.

El Módulo del Sistema de Nómina permitirá un manejo más uniforme, transparente y eficiente de las nóminas de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, lo que permitirá un mejor control del ejercicio del gasto público en servicios personales, haciéndolas fácilmente auditables, a la vez de constituir un mecanismo para evitar, en su caso, el uso y la asignación indebida de plazas, sueldos y prestaciones.

El Módulo de Presupuesto, al estar vinculado con el anterior, facilitará el proceso de integración del presupuesto en servicios personales, ya que permite identificar las diferencias que pudieran existir entre el presupuesto autorizado y el ejercido, así como mantener debidamente actualizada la información en materia presupuestal de servicios personales.

Adicionalmente, el SIARH incluirá un Módulo de Estructuras, que además de estar directamente vinculado con los anteriores, facilitará la reorganización de las dependencias y entidades, para que sus estructuras les permitan cumplir adecuadamente con las funciones asignadas y con los resultados que la sociedad espera de ellas.

Como se puede apreciar, las medidas e instrumentos propuestos, además de novedosos, resultan imprescindibles para lograr cambiar la cultura organizacional en la Administración Pública Federal, con una orientación hacia la calidad total en los bienes y servicios que la misma provee a la sociedad.

Con base en lo anterior, se incorporan en la presente Iniciativa de Decreto Aprobatorio de Presupuesto, las disposiciones mediante las cuales se establece la obligación a cargo de las dependencias para implantar y operar el Sistema Integral de Administración de Recursos Humanos. En el caso de las entidades, la implantación del mencionado sistema, estaría condicionada a la factibilidad técnica, económica y financiera para desarrollar la infraestructura necesaria para ello, o bien, un sistema compatible con el anterior.

De esta manera, se pretende lograr la estandarización de los sistemas de pago; la sistematización del historial laboral y personal de los servidores públicos, la operación agilizada de los sistemas de capacitación, promoción y separación de este personal, así como la agilización en el control de los analíticos de puestos-plazas, y la simplificación en el trámite de autorización y registro de las estructuras organizacionales y sus modificaciones. Lo anterior constituye las bases para la operación y futuro establecimiento, en su caso, de un servicio civil de carrera.

VII.5 Otros Instrumentos para Medir y Mejorar la Calidad de los Servicios que presta la Administración Pública Federal a la Ciudadanía

Para mejorar la eficiencia y transparencia de los avances y resultados de la Administración Pública, se establecerá un Sistema Nacional de Indicadores con el objeto de conocer y dar seguimiento al cumplimiento de compromisos a cargo de las dependencias, así como el desempeño de los servidores públicos. El costo estimado de dicho sistema ascenderá a 60.0 millones de pesos. Este mecanismo permitirá, asimismo, evaluar los avances y cumplimiento de los programas sectoriales y compromisos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, y difundir mediante sistemas electrónicos accesibles a la ciudadanía, los resultados de la gestión pública.

Estrechamente vinculado con lo anterior, se buscará propiciar el uso de mejores y más modernas prácticas y tecnologías de información con el propósito de lograr la estandarización de las aplicaciones comunes para la Administración Pública Federal. Esto no sólo permitirá vincular informáticamente a las dependencias y entidades, sino hacer realidad un gobierno electrónico que brinde información y servicios en línea a la ciudadanía; que agilice los procesos administrativos, financieros y presupuestarios, reduciendo al mínimo el uso de papel y disminuyendo los costos de operación de la Administración Pública Federal.