

PARA EXPEDIR LA LEY DE REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE TABASCO.

**C. PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y
SOBERANO DE TABASCO
P R E S E N T E.**

Compañeras y compañeros diputados
Amigos todos:

Villahermosa, Tabasco, a 19 de Marzo de 2009

El suscrito, Diputado José Antonio De La Vega Asmitia, integrante de la Fracción Parlamentaria del Partido Acción Nacional, con la facultad que me confieren los artículos 25 y 33 fracción II, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco; los artículos 72 fracción II y 73 párrafo I, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado; y 74 del Reglamento Interior del H. Congreso del Estado de Tabasco; me permito presentar a la consideración de esta Soberanía, **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el cual se expide la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco**, bajo la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El 2009 será, durante muchos años, recordado a nivel mundial como el año de la crisis; y en Tabasco no lo olvidaremos por el escándalo de los denominados "bonos de fatiga". Nunca antes en la historia de la Hacienda Pública local se había hecho público el enorme presupuesto que se destina a pagar las compensaciones de los servidores públicos locales que, ahora

sabemos, resultan en algunos casos mejor pagados que sus similares del resto del país, e incluso de otros países.

La discrecionalidad con que se manejan esos cuantiosos recursos es posible gracias a la descentralización que se ha venido haciendo del gasto público desde finales de la década pasada. En 1990 el gobierno federal concentraba el 66 por ciento del gasto público. En aquellos tiempos, el Presidente de la República decidía cómo, cuándo y dónde se gastaba el dinero del presupuesto. La asignación discrecional del gasto en estados y municipios era una de las prerrogativas del viejo presidencialismo mexicano. Para 2006, por el contrario, el gobierno federal controlaba únicamente el 43 por ciento del gasto programable. Este abundante caudal de fondos otorgó una enorme capacidad financiera a gobernadores y presidentes municipales. Los mandatarios locales ganaron independencia política y autonomía presupuestal para ejercer los recursos.

Como consecuencia, ahora son los gobernadores, y con la publicación de los “bonos de fatiga” podemos apreciar el más claro ejemplo, quienes deciden cómo, cuándo y dónde se utiliza el dinero público. Dicho de otro modo, ahora los mandatarios estatales tienen la discrecionalidad para proveer de favores y prebendas.

En Tabasco, lejos de aprovechar la descentralización del gasto público para incrementar las inversiones en obra pública, y crear infraestructura física que contribuya a la formación de capital, un somero análisis de los presupuestos de los últimos años nos permite apreciar cómo se ha incrementado la burocracia y sus percepciones.

Más allá del enorme dispendio que ello representa, el crecimiento desmedido de la nómina estatal genera compromisos de largo plazo sobre las finanzas públicas, en virtud de que los asalariados de hoy serán los pensionados de mañana.

De acuerdo con información del INEGI, en Tabasco el costo de la nómina estatal se multiplicó por seis entre 2000 y 2006, sin saber y mucho menos poder cuantificar recursos extras como los hoy conocidos "bonos de fatiga". Paradójicamente, durante el mismo lapso, la inversión en obra pública cayó un 95 por ciento. La inversión en infraestructura es fundamental para el desarrollo humano y el crecimiento económico. Siguiendo con los datos del INEGI, si Tabasco hubiera reducido en 3 por ciento sus gastos de nómina del año 2006, se habría generado un aumento de más del 200 por ciento en su inversión en infraestructura.

En razón de lo anterior, y a fin de evitar que buena parte de los recursos públicos se siga destinando discrecionalmente al gasto corriente, en perjuicio del gasto en inversión productiva, es importante sentar bases legales para regular los salarios de la burocracia local. El tema es de tal trascendencia que a nivel federal ya se está legislando al respecto y ayer la Comisión de Puntos Constitucionales de la Cámara de Diputados logró un consenso para regular los salarios máximos de todos los servidores públicos, a través de la creación de tabuladores en los que se especifique que ningún funcionario gane más que el Presidente de la República.

En este entendido, hace algunos días me permití presentar ante este Pleno una reforma constitucional encaminada a establecer bases generales para los sueldos de los funcionarios y hoy me permito someter a la consideración del pleno la presente

iniciativa que permita dar cauce legal y aplicabilidad a dicha reforma constitucional.

Más concretamente, estoy proponiendo la creación de una ley que regule las remuneraciones de los servidores públicos del estado de Tabasco en dos sentidos amplios: el primero, evitar que ciertos funcionarios reciban sueldos exorbitantes muy por encima de la realidad económica de la entidad; el segundo, dejar bases sólidas para que todos aquellos funcionarios, de niveles medios e inferiores, de base o de confianza, cuenten con la certeza de que su percepción estará protegida por la ley y no estará al arbitrio del gobierno en turno.

Esta ley pretende abarcar a los servidores públicos de la Administración Pública Estatal, en sus entes centralizados o paraestatales; a este Congreso, incluyendo el Órgano Superior de Fiscalización; así como al Poder Judicial, con los miles de funcionarios judiciales que operan a lo largo del estado. Asimismo, se regularán aquellos órganos autónomos que, anterior a esta ley, tendrían la facultad de establecer los sueldos de sus funcionarios sin restricción alguna. Entre estos podemos mencionar al Instituto Tabasqueño de Transparencia y Acceso a la Información Pública, al Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco y al Tribunal Electoral de Tabasco.

Se deja en claro en la presente ley que, sin perjuicio de otras disposiciones legales, contratos colectivos y derechos laborales adquiridos, ésta también protegerá al personal operativo y de base, al personal docente de la educación básica, media superior y superior; así como al personal de las ramas médicas.

Se excluye de la aplicación de esta ley a los trabajadores gubernamentales de carácter eventual o por la prestación de

servicios específicos, es decir por honorarios. Sin embargo, se contempla que en el caso de servicios de honorarios estos se limiten a los profesionales, técnicos o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales; entendiéndose por tales las que no sean habituales del órgano por razones técnicas y no puedan ser suministradas de forma suficiente.

Por otro lado, se establece que los entes fiscalizables deberán incluir en la Cuenta Pública que rindan ante el Órgano Superior de Fiscalización un capítulo detallado y documental sobre los pagos que se hubieren detallado por el régimen de honorarios.

También se determina que ningún servidor público podrá recibir más de una remuneración por servicios otorgados a otros entes públicos. Como excepción a esta disposición, sin embargo, se plantean los siguientes casos: cuando se realice un cargo docente o de beneficencia, el ejercicio libre de cualquier profesión, industria, comercio u oficio que no perturbe el cumplimiento de sus obligaciones como servidor público, así como las prohibiciones expresas que contengan otras disposiciones.

En este mismo tenor, se estipula que si un servidor público es nombrado para desempeñar otro puesto remunerado con Presupuesto Federal, Estatal o Municipal, al momento de asumir el nuevo puesto cesará por ministerio de ley el cargo anterior.

Si bien es cierto que la ley propuesta no contempla la regulación de los salarios de los trabajadores de base, si se contempla que en el presupuesto de egresos se tenga que establecer el tabulador de remuneraciones para estos trabajadores, con la finalidad de determinar los montos brutos

de la remuneración, su nivel, categoría, grupo o puesto; de conformidad a las acuerdos que se tengan con los sindicatos respectivos. Asimismo, se contempla que se deberá homologar la remuneración del trabajador de confianza que desempeñe el mismo puesto que un sindicalizado. Con ello se procura garantizar la equidad en el desempeño de todos los servidores públicos, así como la confianza de que la labor que desempeñen será remunerada por la calidad de su servicio y no por su afiliación a algún sindicato.

También se propone establecer en el presupuesto de egresos el tabulador de los otros servidores públicos, con los rangos máximo y mínimo de la remuneración que percibirán, además de la partida destinada para honorarios y el número de plazas presupuestadas para el ejercicio respectivo.

Del mismo modo, se definen en la ley dos criterios esenciales para el establecimiento del tabulador de remuneraciones: la equidad y la igualdad. El primero pretende consolidar que la remuneración de referencia se determine sin discriminación por motivos de género, edad, etnia, discapacidad, religión, opinión política, etc. El segundo, se refiere a que los salarios serán proporcionales a la responsabilidad que derive del cargo y del presupuesto asignado a su Institución. Toda remuneración debe estar previamente contemplada en el presupuesto de egresos y, por ende, en el de la dependencia que lo ejecute.

Con esta propuesta, además, se prohíbe que, a excepción de los trabajadores de base, se pueda otorgar algún tipo de bono, compensación o percepción alguna por la conclusión de un mandato. Esta propuesta pretende acabar con los famosos “bonos de marcha” que nuestra clase burocrática acostumbra a recibir cada fin de periodo de encargo.

De igual manera, y acorde a nuestra propuesta de reforma constitucional, se dispone que ninguna remuneración será superior a la del Gobernador del Estado, quien tampoco podrá tener ingresos mayores a los establecidos para el Presidente de la República.

En este mismo contexto, y como medida de protección para la clase burocrática, se establece que los servidores públicos recibirán las prestaciones en especie y efectivo que estén establecidas en su contrato, o que reciban de forma regular. Con ello se evitarían miles de quejas de trabajadores de gobierno, como las de aquellos a quienes al inicio de esta administración les quitaron la compensación que venían recibiendo, argumentándoles que no formaba parte de su salario.

Adicionalmente se contempla, como medida administrativa, que cada dependencia expida un Manual de Remuneraciones a través del cual se establecerán, entre otros: las unidades responsables de la administración de las remuneraciones; el tabulador vigente; la estructura de organización; y, la política de autorización de promociones salariales.

Debido a la discrecionalidad con que los entes públicos establecen los montos de sus percepciones, por lo regular beneficiando de forma desproporcionada a los altos funcionarios, se determina en la ley que corresponde a este H. Congreso fijar el tabulador de remuneraciones de los servidores públicos, con excepción de los trabajadores de base, de acuerdo a lo que establezca el Comité Técnico de Valoración de las Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco. Este Comité será un órgano auxiliar a esta Soberanía,

con autonomía técnica y de gestión, que determinará con base en estudios técnicos los montos mínimos y máximos de las percepciones de los servidores públicos de confianza.

Dicho Comité estará integrado por cinco ciudadanos designados por el voto de las dos terceras parte de esta Asamblea. Pueden ser miembros de Instituciones de Educación Superior, Colegios de Profesionistas del Estado o Asociaciones empresariales, electos mediante una convocatoria pública y abierta, que cuenten con experiencia en materia de administración pública o recursos humanos. No podrán ser miembros del Comité quienes sean o hayan sido dirigentes de sindicatos o de partidos políticos, mucho menos quienes se hayan desempeñado como candidatos de algún partido político.

Adicionalmente, se señala que dicho Comité deberá considerar, para la elaboración del proyecto de tabulador de los servidores públicos, al menos los siguientes aspectos: número de habitantes, presupuesto, población, desarrollo socioeconómico, número de servidores públicos y capacidad económica de la dependencia.

La dinámica de trabajo del Comité propuesto permitirá la coordinación de todos los entes públicos a fin para determinar un tabulador de sueldos que permita a la dependencia ejecutar sus obligaciones a cabalidad, sin que el gasto de nómina sea de nuevo un lastre para cumplir con los objetivos y labores sustantivas de la institución.

En razón de lo anterior, se propone también que cada dependencia envíe al Comité su catálogo general de puestos, el manual de remuneraciones, así como su propuesta para el

tabulador de sus servidores públicos. El Comité, por su parte, evaluará esta información y emitirá un proyecto de tabulador, de conformidad con criterios técnicos de eficiencia y racionalidad en el gasto.

Este Congreso deberá aprobar el tabulador de servidores públicos en el mes de septiembre inmediato anterior al año de su aplicación, para que se envíe al Ejecutivo con el fin de que sea contemplado en la elaboración del Proyecto de Presupuesto de Egresos. Después de que este último se apruebe por esta Soberanía, ambos deberán ser publicados en el mismo número del Periódico Oficial del Estado.

También, y considerando la autonomía constitucional en la ejecución del presupuesto que ostentan los municipios, el Comité tendrá la facultad de realizar convenios con los Ayuntamientos para que los asesore, con conocimientos técnicos, en la elaboración de sus tabuladores de remuneraciones.

Reconociendo que la intención de esta propuesta es que el tabulador se realice conforme a criterios exclusivamente técnicos, también es necesario establecer desde la ley un límite que permita a la ciudadanía tener la certeza de que el dinero de sus impuestos no será despilfarrado en sueldos estratosféricos. Por ello, se dispone un rango máximo en la ley para los principales funcionarios estatales. Entre estos rangos máximos, podemos destacar los siguientes.

El Gobernador del Estado podrá recibir una remuneración mensual hasta de 3000 días de salario mínimo, el Procurador General de Justicia de 2300 días de salario mínimo, los

Secretarios de estado y Diputados hasta 2000 días de salario mínimo, entre otros.

Lo anterior no significa que los funcionarios deban recibir como remuneración el tope establecido en esta Ley, sino que el Comité Técnico, al establecer cada año el rango de percepción de dichos funcionarios, no podrá rebasar dicha cantidad.

En ningún momento se pretende configurar una camisa de fuerza para las dependencias gubernamentales, sino que es nuestra intención dotarlas de un marco jurídico que evite que los recursos que reciben sean utilizados para el cumplimiento de sus actividades sustantivas y no se destinen sólo al gasto corriente.

Por lo anteriormente expuesto, presento a la consideración de esta Soberanía el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO:

SE EXPIDE LA LEY DE REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE TABASCO, para quedar como sigue:

LEY DE REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE TABASCO

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- La presente ley es de orden público y tiene como finalidad regular las remuneraciones de los servidores públicos que presten servicios en cualquier ente público de la

Administración Pública estatal centralizada, descentralizada y paraestatal, los Poderes Legislativo y Judicial, así como los Órganos Autónomos.

Los servidores públicos recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que será determinada anual o equitativamente en el presupuesto de Egresos del Estado.

Artículo 2.- Para efectos de esta ley se reputan como servidores públicos los mencionados en el párrafo primero del artículo 66 y 68 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco, y en general todas aquellas personas que manejen y apliquen recursos económicos de carácter público.

Artículo 3.- Sin perjuicio de las disposiciones legales y especiales que los regulen, así como de las facultades que correspondan a los sindicatos de servidores públicos en materia de remuneraciones, la presente ley también será aplicable, en lo conducente, a los servidores públicos que formen parte del personal operativo y de base de los entes públicos.

Artículo 4.- No están sometidas a la presente ley las personas que, con carácter eventual o para la prestación de servicios específicos o especializados, y sin que exista una relación de subordinación, se vinculen contractualmente con un ente público, siempre que sus derechos y obligaciones se encuentren regulados en el respectivo contrato.

Artículo 5.- Serán aplicables a las remuneraciones de los servidores públicos los siguientes principios: equidad, igualdad, desempeño, fiscalización, rendición de cuentas y transparencia.

Artículo 6.- Se entiende por principio de igualdad, en términos de esta Ley, que la remuneración de los servidores públicos se determinará sin discriminación por cuestiones de género, edad, etnia, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opinión política o cualquier otro que atente contra la dignidad humana;

Se entiende por principio de equidad que la remuneración de cada función pública deberá ser proporcional a la responsabilidad que derive del cargo, y al presupuesto designado para el ente público en cuyo tabulador se incluya.

Artículo 7.- Para efectos de la determinación y publicación de sus remuneraciones, los servidores públicos se clasifican en:

- I. Servidores públicos electos: Son las personas cuya función pública deriva del resultado de un proceso electoral previsto por la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco;
- II. Servidores públicos designados: Son las personas cuya función pública emerge de un nombramiento a cargo público previsto en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco;
- III. Servidores públicos superiores: Son los que en cualquier ente público desempeñan cargos de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas públicas, la definición de normas reglamentarias o el manejo de recursos públicos que implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación y destino;
- IV. Servidores públicos judiciales: Son las personas clasificadas en las categorías de la carrera judicial y, en general, las de función legal directamente vinculada con la resolución de

procesos jurisdiccionales o de procedimientos seguidos en forma de juicio;

- V. Servidores públicos de libre nombramiento: Son las personas que realizan funciones administrativas de confianza y de asesoría técnica especializada, con exclusión de las enumeradas en la fracción III de este artículo, para los servidores públicos electos, designados, superiores o judiciales;
- VI. Servidores públicos de base: Los no incluidos en la enumeración anterior; y
- VII. Servidores públicos interinos: Son los que, de manera provisional y por un plazo máximo e improrrogable de 90 días, ocupan cargos públicos.

Artículo 8.- Para los efectos de esta ley, se entenderá por:

- I. Categoría: El valor que se da a un puesto de acuerdo con las habilidades, la capacidad de solución de problemas y las responsabilidades requeridas para desarrollar las funciones legales que le corresponden;
- II. Entes públicos:
 - a) El Poder Ejecutivo del Estado; la administración pública estatal, directa y paraestatal;
 - b) El Poder Legislativo del Estado;
 - c) El Pleno del Tribunal Superior de Justicia del Estado;
 - d) Los órganos constitucionales autónomos estatales; y
 - e) Cualquier otra entidad estatal.

- III. Grupo: El conjunto de puestos con la misma jerarquía o categorías similares;
- IV. Honorarios: La retribución que paguen los órganos de la autoridad a cualquier persona en virtud de la prestación de un servicio personal independiente;
- V. Ley: La Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos.
- VI. Manual de Remuneraciones: Documento donde se establecen los objetivos, las políticas y los procedimientos que norman la integración del sueldo y la asignación de las contraprestaciones en efectivo, en crédito, en especie y en servicios, así como de otras percepciones, de los servidores públicos:
- VII. Nivel: La escala de remuneraciones, excluidas las percepciones variables, relativa a los puestos ordenados en una misma categoría;
- VIII. Percepción: Toda retribución en efectivo, fija o variable, adicional al sueldo y a las prestaciones en efectivo;
- IX. Plaza: La posición presupuestaria que respalda un puesto, que no puede ser ocupada por más de un servidor público a la vez y que tiene una adscripción determinada;
- X. Prestación en efectivo: Toda cantidad distinta del sueldo que el servidor público recibe en moneda circulante o en divisas, prevista en el nombramiento, en el contrato o en una disposición legal, como el aguinaldo y la prima vacacional;

- XI. Prestación en especie: Todo beneficio que el servidor público recibe en bienes distintos de la moneda circulante o en divisas;
- XII. Puesto: La unidad impersonal que describe funciones, implica deberes específicos, delimita jerarquías y autoridad;
- XIII. Remuneración: Contraprestación, en dinero o en especie, por concepto de sueldo, compensaciones, gratificaciones, primas, comisiones, bonos y cualquier otra prestación que recibe el servidor público con motivo del ejercicio de su empleo, cargo o comisión;
- XIV. Sueldo: El pago mensual fijo que reciben los servidores públicos sobre el cual se cubren las cuotas y aportaciones de seguridad social;
- XV. Tabulador: Instrumento técnico en que se fijan y ordenan, por nivel, categoría, grupo o puesto, las remuneraciones para los servidores públicos;

CAPÍTULO II

DEL RÉGIMEN DE REMUNERACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Artículo 9.- Ningún servidor público, como tal, puede recibir más remuneración que la que sea retribución de servicios públicos y esté fijada en el respectivo presupuesto.

Los presupuestos de egresos no contemplarán compensaciones, bonos o incentivos económicos por conclusión del mandato o

gestión de los servidores públicos que presten sus servicios, ni podrán ser modificados para cubrirlas.

Este supuesto no aplica para los servidores públicos de base.

Artículo 10.- Todo servidor público deberá ser remunerado en los términos previstos en los tabuladores de remuneraciones de los servidores públicos para su nivel, categoría, grupo o puesto.

Cuando se trate de la creación de un nuevo empleo, cuya remuneración no hubiere sido fijada, deberá determinarse tomando como base la prevista para algún empleo similar.

Artículo 11.- Ninguna remuneración será superior al monto máximo autorizado en el Presupuesto de Egresos para la remuneración del Gobernador del Estado y la remuneración de éste, a su vez, no será mayor que la del Presidente la República.

Ningún servidor público podrá percibir una remuneración mayor de la que corresponda al cargo inmediato superior en cuanto a nivel de responsabilidad o categoría jerárquica.

Artículo 12.- Los servidores públicos tendrán derecho a percibir por su trabajo el sueldo y demás prestaciones en efectivo, crédito, especie o servicios que establezcan la ley, el contrato o el nombramiento respectivos, en forma regular y completa.

Artículo 13.- La remuneración de los servidores públicos, dentro de los límites presupuestales, adscritos a cada ente público y con base en la responsabilidad de sus respectivas funciones, empleos, cargos o comisiones, deberá ser suficiente para procurarles un nivel de vida digno y estimular y reconocer su desempeño laboral sobre la base de su capacidad profesional.

Artículo 14.- Para efectos del cómputo de la remuneración de los servidores públicos, en éste se distinguirá una porción monetaria, integrada por el sueldo, las prestaciones en efectivo, en crédito y las demás percepciones en moneda circulante o divisa; y, en su caso, una porción no monetaria, integrada por las prestaciones en especie y en servicios.

Artículo 15.- El sueldo de los servidores públicos no podrá ser inferior al salario mínimo para los trabajadores en general en el área geográfica que corresponda.

Artículo 16.- La remuneración de los servidores públicos sólo podrá referirse a la prestación de servicios que se inscriban en el ámbito de competencia y en la estructura de organización de cada uno de los entes públicos.

En dicha estructura de organización deberán señalarse los servicios que, sin pertenecer estrictamente a la competencia de cada ente público, constituyen un apoyo indispensable para la realización de las atribuciones legales que les corresponden.

Artículo 17.- Los entes públicos podrán contratar sobre la base de honorarios a profesionales, técnicos o expertos en determinadas materias cuando deban realizarse labores accidentales, entendiéndose por tales las que no sean las habituales del órgano y/o que, por razones técnicas o necesidades del servicio, no puedan ser suministradas en forma suficiente, eficaz o adecuada por personas vinculadas al mismo.

Artículo 18.- Los entes públicos deberán incluir en el informe anual de Cuenta Pública, que rindan ante el Órgano Superior de Fiscalización, un capítulo detallado y documentado

legalmente sobre los pagos que hubieren realizado bajo el régimen de honorarios.

Artículo 19.- Ningún servidor público podrá recibir más de una remuneración, salvo lo previsto en el artículo 20 de esta ley.

Para efectos de la remuneración, todos los servicios que se presten, en condición de subordinación, en cualquier órgano de la autoridad, serán incompatibles entre sí. Se incluyen en esta incompatibilidad los servicios prestados por servidores públicos electos.

Cuando un servidor público sea nombrado para desempeñar otro puesto remunerado con cargo al Presupuesto Federal, Estatal o Municipal, si asumiere el nuevo puesto, cesará por ministerio de ley en el cargo anterior.

Artículo 20.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el desempeño de los cargos a que se refiere la presente ley será compatible:

I- Con los cargos docentes y de beneficencia en los términos de la legislación aplicable;

II- Con el ejercicio libre de cualquier profesión, industria, comercio u oficio, conciliable con el desempeño de la función propia del servidor público, siempre que con ello no se perturbe el fiel y oportuno cumplimiento de los deberes inherentes a la función pública, sin perjuicio de las prohibiciones o limitaciones establecidas por ley.

CAPÍTULO III

DE LOS TABULADORES Y LOS MANUALES DE REMUNERACIONES

Artículo 21.- En los proyectos de presupuesto anual que elabore cada ente público deberán incluirse:

I- Un tabulador de remuneraciones para los servidores públicos de base, que determine los montos brutos de la remuneración de dichos servidores públicos por nivel, categoría, grupo o puesto;

II- Un tabulador de remuneraciones para los demás servidores públicos, que determine los rangos máximo y mínimo de los montos brutos de la remuneración de dichos servidores públicos por nivel, categoría, grupo o puesto;

III- La partida que se destinará al pago de honorarios; y

IV- El número de plazas presupuestadas, por nivel, categoría, grupo o puesto.

La porción no monetaria de la remuneración deberá manifestarse mediante el señalamiento de las prestaciones que la componen por nivel, categoría, grupo o puesto.

Artículo 22. La elaboración del proyecto de tabulador para el personal de base, a que alude el artículo anterior, corresponderá a los titulares de los entes públicos o sus representantes, con la participación de los sindicatos respectivos, en términos de las disposiciones legales aplicables en materia de contratos colectivos o condiciones generales de trabajo, según sea el caso.

Artículo 23. Tomando en cuenta las funciones a cargo de cada servidor público de base, así como su responsabilidad, cada

ente público, en conjunto con los respectivos sindicatos, homologará las percepciones de todos los trabajadores de su ámbito de competencia, sin importar área en que se desempeñe o si está o no sindicalizado.

Tratándose de los trabajadores de base, el Comité sólo podrá intervenir en la elaboración de los tabuladores que correspondan para sugerir, a cada ente público, la homologación de la remuneración de los servidores públicos antes mencionados.

Artículo 24.- Los proyectos de tabulador, elaborados por el ente público para el personal de base, serán enviados oportunamente a la Secretaría de Administración y Finanzas a efecto de que éstos se incluyan en el proyecto de presupuesto respectivo.

Una vez aprobado por la instancia competente el presupuesto, los tabuladores se enviarán, anexos a éste, para su aprobación al Congreso del Estado.

Artículo 25.- Dentro de los tres meses siguientes a la publicación del Presupuesto, cada ente público expedirá un Manual de de Remuneraciones donde se establecerán:

- I- Las unidades responsables de la administración de las remuneraciones;
- II- El tabulador vigente para el ejercicio presupuestal respectivo;
- III- La estructura de organización;
- IV- Los criterios para definir, en los tabuladores variables, niveles de remuneración;
- V- Las prácticas y fechas de pago de las remuneraciones;

VI- Las políticas de autorización de promociones salariales; y
VII- Las políticas para la asignación de percepciones variables, como los bonos, compensaciones, estímulos y premios, únicamente para el personal de base.

Artículo 26.- Los entes públicos deberán incluir, en la Cuenta Pública que deben rendir ante el Órgano Superior de Fiscalización, un capítulo donde se exprese en forma detallada el destino de la partida asignada originalmente para el pago de las remuneraciones de los servidores públicos.

Artículo 27.- Los entes públicos deberán elaborar su Catálogo General de Puestos, el cual deberá sistematizar la información de los empleos públicos definiendo la naturaleza, objetivos, tipos, especificaciones, categorías y requisitos para ocuparlos.

CAPITULO IV

DEL COMITÉ TÉCNICO DE VALORACIÓN DE LAS REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

Artículo 28.- Corresponderá al Comité Técnico de Valoración de las Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco la elaboración del tabulador para los servidores públicos electos, designados, superiores, judiciales y de libre nombramiento en el ámbito estatal, siendo acorde a las funciones y responsabilidades de sus cargos.

Artículo 29.- El Comité Técnico de Valoración para las Remuneraciones de los Servidores Públicos es un órgano auxiliar del Poder Legislativo, con autonomía técnica y de gestión, que realiza los estudios necesarios para la actualización de los montos mínimos y máximos de las percepciones anualmente y

emite determinaciones sobre la percepción salarial de los servidores públicos, con excepción de los de base, así como también expide el proyecto del Tabulador de Remuneración de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco, para su aprobación ante el Pleno del H. Congreso del Estado.

Este Comité Técnico estará integrado por cinco ciudadanos, designados por las dos terceras partes del H. Congreso del Estado a propuesta de las fracciones parlamentarias, que sean miembros de Instituciones de Educación Superior, Colegios de Profesionistas del Estado o Asociaciones empresariales.

Los miembros de dicho Comité deberán contar con experiencia en materia de administración pública o recursos humanos. No podrán ser miembros del Comité quienes son o hayan sido dirigentes de sindicatos o de partidos políticos, tampoco se hayan desempeñado candidatos de algún partido político.

El Comité, a petición de cualquiera de sus miembros, podrá invitar a las personas que por sus conocimientos y aptitudes considere necesarias para el mejor cumplimiento de sus actividades.

Artículo 30.- El Comité contará con un Presidente, electo por el voto de la mayoría de sus integrantes, durará en su encargo un año y podrá ser reelecto por un periodo igual.

El Comité sesionará, previa convocatoria por parte del Presidente, en el mes de agosto previo al año del ejercicio presupuestal, para formular el proyecto del tabulador de servidores públicos, con la finalidad de que sea considerado en el proyecto de Presupuesto correspondiente.

El Comité designará de entre sus miembros a un Secretario Técnico, el cual integrará el orden del día, elaborará las minutas de las reuniones y hará el seguimiento de los acuerdos emitidos por el Comité.

El Congreso del Estado tendrá la obligación de auxiliar al Comité, de proveer los espacios y materiales que requiera para su función y tendrá a su cargo la guarda del archivo histórico de los trabajos del mismo.

Artículo 31.- El Comité tomará en consideración, para emitir el tabulador y sus recomendaciones sobre la remuneración de los servidores públicos, al menos las siguientes características:

- I- Número de habitantes;
- II- Monto del Presupuesto;
- III- Dispersión de la población;
- IV- Desarrollo Socioeconómico;
- V- Número de Servidores Públicos; y
- VI- Capacidad económica de la entidad pública.

Asimismo, emitirá el proyecto de Tabulador verificando que:

- I. Los niveles mínimos y máximos estén apegados a los lineamientos establecidos por esta Ley;
- II. Los niveles mínimos y máximos de las remuneraciones para los empleos, cargos o comisiones públicas sean conforme a la actividad y responsabilidad que desempeñan.
- III. Se privilegie el total cumplimiento de las atribuciones de los Poderes Públicos y Órganos Autónomos.

- IV. Se respeten las medidas de protección al salario estipuladas por la Ley.
- V. Se determinen los niveles mínimos y máximos de las remuneraciones concordantes con el catálogo general de puestos y el tabulador anual, identificando en su caso, aquellas que no lo sean o que resulten desproporcionadas.
- VI. El catálogo general y el tabulador anual contengan todos los conceptos de remuneraciones por cargo, empleo o comisión, sin omisión alguna.
- VII. La estructura de las remuneraciones promueva y estimule el mejor desempeño y el desarrollo profesional de los servidores públicos.

Artículo 32.- Los entes públicos, en el mes de marzo de cada año, deberán enviar al Comité la información correspondiente a su Catálogo de Puestos, Manual de Remuneraciones y el anteproyecto del Tabulador de Remuneraciones de sus Servidores Públicos, debiendo especificar todos los empleos públicos, así como las remuneraciones que pretendan asignar a sus servidores públicos.

Artículo 33.- El Comité, a solicitud expresa de algún Ayuntamiento, podrá celebrar convenios de colaboración para orientarle y asesorarle en la expedición del tabulador de servidores públicos municipales respectivo, en los términos dispuestos por esta Ley y su Reglamento.

Artículo 34.- El Comité deberá remitir al Congreso del Estado, a más tardar en los primeros quince días del mes de septiembre, el

proyecto de Tabulador de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado, el cual deberá ser aprobado a más tardar el último día de septiembre, para efectos de ser enviado al Poder Ejecutivo con el objetivo de ser incluido en el proyecto de presupuesto de egresos del estado.

Artículo 35.- El Tabulador aprobado por el Congreso del Estado no podrá establecer una remuneración mensual mayor a la determinada para los siguientes niveles:

- I. Gobernador del Estado.- 3000 días de salario mínimo vigente en el estado.
- II. Procurador General de Justicia.- 2300 días de salario mínimo vigente en el estado
- III. Secretarios de Estado.- 2000 días de salario mínimo vigente en el estado.
- IV. Diputados.- 2000 días de salario mínimo vigente en el estado.
- V. Integrantes de Órganos Autónomos.- 1300 días de salario mínimo vigente en el estado.
- VI. Magistrado.- 1300 días de salario mínimo vigente en el estado.
- VII. Subsecretarios.- 1300 días de salario mínimo vigente en el estado.
- VIII. Directores Generales de órganos de gobierno de las entidades de la administración pública estatal descentralizada y paraestatal.- 1300 días de salario mínimo vigente en el estado.

En el tabulador de remuneraciones no se contarán aquellos montos que reciban los servidores públicos para su ejercicio en el ámbito de su función.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 36.- Todo servidor público tiene derecho a recibir información de la autoridad que corresponda acerca del sistema de remuneraciones y, en particular, sobre las características, criterios o consideraciones inherentes al empleo, cargo o comisión que desempeñe.

Artículo 37.- Los servidores públicos a que se refiere esta ley tendrán derecho a recibir las partes proporcionales de su remuneración, según corresponda, al renunciar o ser separados de sus empleos, cargos o comisiones. En ningún caso, y por ningún motivo, podrá establecerse algún tipo de indemnización por retiro voluntario o por finalización del cargo o comisión.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Estado

ARTÍCULO SEGUNDO: Se deroga toda disposición contraria al presente Decreto.

ARTÍCULO TERCERO.- A partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Catálogo General de Puestos del Gobierno del Estado deberá elaborarse anualmente, tomando en consideración los tabuladores de remuneraciones de servidores públicos y los Manuales de Remuneraciones respectivos.

ARTÍCULO CUARTO.- Todas las disposiciones legales que aludan a los emolumentos, salarios, sueldos, percepciones, bonos, compensaciones, o cualquier expresión similar alusiva a la

remuneración de los servidores públicos, deberán entenderse en los términos de esta Ley.

A T E N T A M E N T E

“Por una Patria y generosa y una vida mejor y más digna para todos”

DIP. JOSÉ ANTONIO DE LA VEGA ASMITIA.

Coordinador de la Fracción Parlamentaria del Partido Acción Nacional