

MANUAL QUE REGULA LAS REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA COMISIÓN ESTATAL ELECTORAL PARA EL EJERCICIO FISCAL 2021.

TITULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente Manual se establece de acuerdo a la normatividad establecida en el artículo 34 de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Nuevo León; y tiene como objetivo regular los criterios que se deberán considerar para la asignación de las percepciones que les corresponden a las y los servidores públicos adscritos a la Comisión Estatal Electoral.

Artículo 2.- Para efectos de este manual, se definen como:

- I. Comisión: Comisión Estatal Electoral.
- II. Servidores Públicos: Las y los Consejeros Electorales de la Comisión, las y los Funcionarios al Servicio de la Comisión, personal de la rama Administrativa y del Servicio Profesional.
- III. Ley: Ley Electoral para el Estado de Nuevo León.
- IV. Reglamento: Reglamento de Trabajo de la Comisión Estatal Electoral.

Artículo 3.- Además de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, serán aplicables a las remuneraciones de los Servidores Públicos, los siguientes:

- I. Igualdad: la remuneración de las y los Servidores Públicos se determinará sin discriminación por motivos de género, edad, etnia, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opinión política o cualquier otro que atente contra la dignidad humana;
- II. Equidad: la remuneración de cada función pública deberá ser proporcional a las funciones a desempeñar, la responsabilidad que derive del cargo y al presupuesto establecido.

Artículo 4.- El manual se integra por los objetivos específicos siguientes:

- I. La unidad responsable de la elaboración de los tabuladores desglosados 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;
- VII. Las políticas para la asignación de percepciones variables, como los bonos, compensaciones, estímulos y premios, para el personal de planta y del Servicio Profesional de la Comisión.
- VIII. Los Indicadores a ser considerados para el desarrollo de las funciones de los Servidores Públicos.

TITULO SEGUNDO: UNIDADES RESPONSABLES DE LA ELABORACIÓN DE LOS TABULADORES DESGLOSADOS DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 5.- Son responsables de la administración, así como de la elaboración de los tabuladores desglosados de las remuneraciones de la Comisión, el Director de Administración a través de la Jefatura de Recursos Humanos, lo anterior conforme al Catálogo de Puestos de la Comisión, las cuales serán aprobadas por el Consejero Presidente de la Comisión y el Secretario Ejecutivo.

TITULO TERCERO: EL TABULADOR VIGENTE PARA EL EJERCICIO PRESUPUESTAL RESPECTIVO

Artículo 6.- El tabulador de remuneraciones autorizado para el ejercicio 2021 es el siguiente:



TABULADOR DE REMUNERACIONES 2021

NIVEL DE VALUACIÓN	PUESTO	PLAZAS	MÍNIMO	PUNTO DE CONTROL	MÁXIMO
6	AUXILIAR, SECRETARIA DE AREA Y VIGILANTE	19	\$ 10,859.60	\$ 12,983.22	\$ 14,941.51
7	ASISTENTE, AUXILIAR Y RECEPCIONISTA	11	\$ 12,601.73	\$ 15,068.67	\$ 17,332.14
8	SECRETARIA DE DIRECCIÓN / UNIDAD	10	\$ 14,623.60	\$ 17,484.74	\$ 20,104.27
9	AUXILIAR	3	\$ 16,950.66	\$ 20,282.29	\$ 23,321.47
10	ANALISTA, ASISTENTE, DISEÑADOR / DISEÑADORA Y SECRETARIA	23	\$ 19,671.91	\$ 23,524.92	\$ 27,047.30

NIVEL DE VALUACIÓN	PUESTO	PLAZAS	MÍNIMO	PUNTO DE CONTROL	MÁXIMO
11	ANALISTA, CORRECTOR / CORRECTORA, DISEÑADOR / DISEÑADORA Y TÉCNICO / TÉCNICA	41	\$ 23,016.27	\$ 27,517.79	\$ 31,650.56
12	ANALISTA Y SUPERVISOR / SUPERVISORA	26	\$ 26,856.56	\$ 32,133.77	\$ 36,953.21
13	ANALISTA	2	\$ 31,497.96	\$ 37,665.30	\$ 43,323.99
14	ANALISTA	1	\$ 36,851.46	\$ 44,074.25	\$ 50,686.66
15	ADMINISTRADOR / ADMINISTRADORA, ANALISTA, COORDINADOR / COORDINADORA, ENLACE Y JEFE / JEFA DE DEPARTAMENTO	38	\$ 43,120.54	\$ 51,564.08	\$ 59,308.22
16	ENLACE, JEFE / JEFA DE UNIDAD Y JEFE / JEFA DE DEPARTAMENTO	4	\$ 55,633.26	\$ 66,531.01	\$ 76,513.20
17	JEFE / JEFA DE UNIDAD	3	\$ 68,413.00	\$ 81,828.57	\$ 94,099.67
18	JEFE / JEFA DE UNIDAD	1	\$ 84,155.63	\$ 100,648.51	\$ 115,742.60
19	CONSEJERA / CONSEJERO ELECTORAL	7	\$ 100,139.85	\$ 119,773.64	\$ 137,728.87
	DIRECTOR / DIRECTORA, TITULAR DE OIC	6			
21	SECRETARIA / SECRETARIO EJECUTIVO	1	\$ 137,067.62	\$ 163,936.89	\$ 188,529.97
TOTAL DE PLAZAS		196			

Artículo 7.- La aplicación del tabulador de remuneraciones para las y los Servidores Públicos de la Comisión se efectuará de acuerdo con el nivel salarial determinado para cada uno de los puestos de la estructura orgánica autorizada y/o plaza eventual presupuestada y autorizada.

El tabulador de remuneraciones podrá ser modificado o adicionado durante el ejercicio fiscal de su vigencia por la creación o desaparición de plazas de acuerdo con el presupuesto y ampliaciones presupuestales autorizados.

Los importes establecidos en el tabulador de remuneraciones para las y los Servidores Públicos de la Comisión sólo podrán ser modificados durante el año fiscal al que aplica cuando se trate de ajustes salariales generales, conforme a las medidas de política salarial autorizadas.

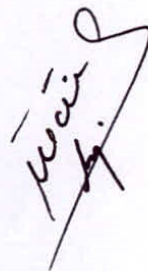
TITULO CUARTO: LA ESTRUCTURA DE ORGANIZACIÓN

Artículo 8.- La adecuación de la estructura organizacional y la modificación al Catálogo de Puestos del Personal Administrativo y del Servicio Profesional de la Comisión fue aprobada mediante acuerdo número a CEE/CG/16/2016 por el Consejo General de la Comisión, en fecha 31 de mayo de 2016, la cual es consultable en el portal de Transparencia en la página de la Comisión, en la siguiente liga: <http://www.ceenl.mx/transparencia/a95/FII.asp>

TITULO QUINTO: LOS CRITERIOS DE DEFINICIÓN EN LOS TABULADORES VARIABLES, NIVELES DE REMUNERACIÓN

Artículo 9.- Los criterios para la definición de los niveles de remuneración que se utilizan para definir tabuladores variables, niveles de remuneración, se lleva a cabo mediante reuniones de trabajo entre el Consejero Presidente de la Comisión, el Secretario Ejecutivo y el Director de Administración de la Comisión, en la cual autorizaran un rango mínimo y máximo de sueldo aplicable a cada nivel de valuación del puesto, con base a la función a realizar en el cargo, asentando en acta administrativa cualquier criterio de definición que afecta los niveles de remuneración o definición en los tabuladores vigentes, considerando el grado de responsabilidad del puesto, los principios de igualdad, equidad y objetividad, y el presupuesto aprobado por el Congreso del Estado de Nuevo León para ejercer durante el año ejercicio de que se trate, así como:

- I. Los criterios para las remuneraciones a los servidores públicos que rigen en otros Estados del país y en la Federación;
- II. Las variaciones del costo de vida existentes;
- III. Las prestaciones, beneficios económicos y deducciones a la remuneración;
- IV. Las prácticas y niveles de pago que se aplican en el sector privado de la economía del Estado; y
- V. Las responsabilidades y restricciones del erario, reflejadas en la opinión de las áreas de Recursos Humanos y de Finanzas de los Poderes del Estado y en la propia Comisión.



TITULO SEXTO: LAS PRÁCTICAS Y FECHAS DE PAGO DE LAS REMUNERACIONES Y PRESTACIONES

Artículo 10.- La forma y fecha de pago de las remuneraciones para el personal de la Comisión, se realiza en moneda de curso legal, mediante depósito electrónico en la cuenta bancaria correspondiente a cada Servidora y/o Servidor Público de la Comisión, y las fechas y períodos de pago establecidas para el pago son los días quince y último de cada mes, conforme a lo establecido en el Reglamento.

Artículo 11.- Las prestaciones salariales, así como las prestaciones en especie, para las y los Servidores Públicos de la Comisión, en periodo electoral y no electoral, además de las señaladas por la Ley Federal del Trabajo son las establecidas en el Reglamento y se pagaran en los periodos establecidos en el mismo.

Artículo 12.- Las Consejeras y Consejeros Electorales por el desempeño de su cargo percibirán una remuneración equivalente a la de un Juez de Primera Instancia del Poder Judicial del Estado, de conformidad con la Ley y gozarán de las prestaciones salariales, así como las prestaciones en especie adicionales establecidas en el Reglamento.

TITULO SÉPTIMO: LAS POLÍTICAS DE AUTORIZACIÓN DE PROMOCIONES SALARIALES

Artículo 13.- Las y los Servidores Públicos podrán obtener promociones salariales, que impliquen mayor responsabilidad, jerarquía y nivel salarial, en los términos de la disponibilidad de puestos vacantes en la estructura orgánica autorizada y/o plazas presupuestadas; las cuales se determinarán mediante reuniones de trabajo entre el Consejero Presidente de la Comisión, el Secretario Ejecutivo, el Director de Administración y el titular de área que solicita la promoción, por lo que el Director de Administración expone el asunto al Secretario Ejecutivo, y/o en su caso a las y los Consejeros Electorales de la Comisión, quienes mediante acta administrativa dejan constancia de la exposición de motivos y de la autorización correspondiente, para la cual se considerarán los conocimientos y habilidades que demandan las funciones asignadas a cada cargo, así como el grado de complejidad y responsabilidad que implique el trabajo a realizar.

La aplicación del tabulador de remuneraciones para el personal del Servicio Profesional en la Comisión, se efectuará de acuerdo a lo establecido en el presente manual, así como en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa

TITULO OCTAVO: LAS POLITICAS PARA LA ASIGNACIÓN DE PERCEPCIONES VARIABLES, COMO LOS BONOS, COMPENSACIONES, ESTÍMULOS Y PREMIOS, ÚNICAMENTE PARA EL PERSONAL DE PLANTA

Artículo 14.- La autorización de otorgamiento de percepciones variables se lleva a cabo mediante reuniones de trabajo entre el Consejero Presidente de la Comisión, el Secretario Ejecutivo y el Director de Administración, asentando en acta administrativa el otorgamiento de cualquier percepción variable para el personal que así lo determinen.

En el caso de que la percepción variable sea solicitada por algún titular de área, este deberá de acudir a la reunión y exponer el asunto al Consejero Presidente, Secretario Ejecutivo y Dirección de Administración, quienes mediante acta



administrativa dejan constancia de la exposición de motivos y, en su caso, de la autorización correspondiente.

TITULO NOVENO: LOS INDICADORES A SER CONSIDERADOS PARA EL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Artículo 15.- Por lo que hace a los indicadores a ser considerados para el desarrollo de las funciones de los Servidores Públicos, los mismos se desprenden del Catálogo de Puestos autorizado por el Consejo General de la Comisión, en el cual se detalla por cada uno de los puestos, el objetivo, la descripción general y específica, en la que se precisan las actividades permanentes y periódicas, así como especificación del puesto, asentándose los conocimientos, habilidades, actitudes, equipos a manejar y paquetes computacionales; mismos que son considerados para el desarrollo de cada una de las funciones de cada puesto.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Manual que regula las remuneraciones de los Servidores Públicos de la Comisión para el ejercicio fiscal 2021, entra en vigor a partir del día siguiente al de su aprobación.

SEGUNDO.- En fecha 31 de mayo del 2021 fue aprobado la actualización del tabulador de remuneraciones para el presente ejercicio, por lo cual se sustituye la tabla del tabulador establecida en el título tercero, artículo 6 del presente Manual que regula las remuneraciones de los Servidores Públicos de la Comisión para el ejercicio fiscal 2021, mismo que entra en vigor a partir del día siguiente al de su aprobación.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Mauricio', is written over a faint rectangular stamp or box in the bottom right corner of the page.