DOF: 18/02/2021

ACUERDO por el que se emite el Manual que regula las remuneraciones de los servidores públicos, y por el que se aprueba la estructura ocupacional de la Comisión Federal de Competencia Económica.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Comisión Federal de Competencia Económica.- Pleno.- CFCE-023-2021.- DERH-001/2021.

ACUERDO POR EL QUE SE EMITE EL MANUAL QUE REGULA LAS REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, Y POR EL QUE SE APRUEBA LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL DE LA COMISIÓN FEDERAL DE COMPETENCIA ECONÓMICA

Veintiocho de enero de dos mil veintiuno.- Reunido el Órgano de Gobierno (Pleno) de esta Comisión Federal de Competencia Económica (Comisión o COFECE), en sesión ordinaria en los términos del "Acuerdo mediante el cual el Pleno autoriza la celebración de sesiones de forma remota en virtud de la contingencia existente en materia de salud y se derogan ciertos artículos de los Lineamientos para el funcionamiento del Pleno".- El Pleno de la Comisión, manifiestan su conformidad para la emisión del presente Acuerdo, en atención a los siguientes:

ANTECEDENTES

1. El once de junio de dos mil trece, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el "Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de los artículos 6o., 7o., 27, 28, 73, 78, 94 y 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de telecomunicaciones"; por medio del cual se crea un nuevo Órgano Constitucional Autónomo denominado Comisión Federal de Competencia Económica, en lo sucesivo COFECE o Comisión;
2. El veintitrés de mayo de dos mil catorce, se publicó en el DOF la Ley Federal de Competencia Económica (LFCE)(1), misma que en su artículo 10 reconoce la naturaleza jurídica de la COFECE como Órgano Autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que ejerce su presupuesto de forma autónoma;
3. El ocho de julio de dos mil catorce, se publicó en el DOF el Estatuto Orgánico de la COFECE (Estatuto)(2), y
4. El treinta de noviembre de dos mil veinte, se publicó en el DOF el Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2021 (PEF2021) aprobado por la Cámara de Diputados, sobre el cual, el Pleno de esta Comisión, el quince de diciembre de dos mil veinte, promovió controversia constitucional ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien admitió a trámite dicha controversia radicada con el número 210/2020 a la vez que notificó, el once de enero actual, que se concede la Suspensión solicitada por la COFECE, respecto a lo impugnado del PEF 2021.

En virtud de los Antecedentes y en atención a los siguientes:

CONSIDERANDOS

Primero. Que el artículo 123, apartado B, fracción IV, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución), indica que los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos;

Segundo. Que la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (LFPRH), establece en sus artículos 2, fracción XV, 3, segundo párrafo, 4, fracción III y su último párrafo y 5, fracción I, que las personas de derecho público de carácter federal con autonomía en el ejercicio de sus funciones y en su administración, creadas por disposición expresa en la Constitución, ejercerán sus presupuestos observando lo dispuesto en esa LFPRH, sin sujetarse a las disposiciones generales emitidas por las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de la Función Pública y que dicho ejercicio se realizará con base en los principios de eficiencia, eficacia y transparencia;

Tercero. Que el artículo 3, segundo párrafo, de la LFPRH, establece que las unidades de administración de los entes autónomos podrán establecer disposiciones generales para dar correcta aplicación a lo dispuesto en esa Ley;

Cuarto. Que el artículo 66, de la LFPRH y 20 del PEF2021, establecen que los entes autónomos deberán publicar en el DOF, a más tardar el último día hábil del mes de febrero, el manual que regule las remuneraciones para los servidores públicos a su servicio, incluyendo al Presidente y los miembros del Órgano de Gobierno; así como a los demás servidores públicos; en el que se proporcione la información completa y detallada relativa a las remuneraciones que se cubran para cada uno de los niveles jerárquicos que los conforman;

Quinto. Que el segundo párrafo del artículo 20 del PEF2021, establece que se deberá publicar la estructura ocupacional que contenga la integración de los recursos aprobados en el capítulo de servicios personales, con la desagregación de su plantilla total, junto con las del personal operativo, eventual y el contratado bajo el régimen de honorarios, en el que se identifiquen todos los conceptos de pago y aportaciones de seguridad social que se otorguen con base en disposiciones emitidas por sus órganos competentes, así como la totalidad de las plazas vacantes con que cuenten;

Sexto. Que de conformidad con los artículos 12, fracción VIII, y 18, párrafo séptimo, de la LFCE y el artículo 5, fracción IV, del Estatuto, corresponde al Pleno autorizar modificaciones a su estructura ocupacional y las remuneraciones de los servidores públicos adscritos a la Comisión; para lo cual deberá observar lo dispuesto en los artículos 17, 33 y 67 de la LFPRH, así como 14 del PEF2021;

Séptimo. Que el artículo 20, fracción III, de la LFCE, señala que corresponde al Comisionado Presidente de la Comisión dirigir y administrar los recursos humanos, financieros y materiales de la Comisión;

Octavo. Que el artículo 12, fracciones XX y XXII, del Estatuto, establece que: corresponde al Comisionado Presidente de la COFECE, proponer al Pleno, proyectos de normas generales, así como las políticas en materia de recursos humanos, materiales y financieros de la COFECE, y

Noveno. Que los diversos 23, 24, fracciones IV y VI, así como el 38, fracción XXVII, del Estatuto, facultan a la Dirección General de Administración, con el apoyo de las áreas a su cargo, para analizar e integrar las propuestas de modificación a la estructura orgánica y ocupacional de los órganos y unidades administrativas de la Comisión.

Décimo. Que en el Acuerdo del Incidente de Suspensión de la Controversia Constitucional 210/2020, notificado a esta Comisión el once de enero del año en curso, se concedió la Suspensión solicitada por la COFECE, respecto a lo impugnado del PEF 2021; *"para el efecto de que lo dispuesto en los Anexos 23.1.2., 23.1.3., 23.10.1, 23.10.2. y 23.10.3., así como el artículo vigésimo primero transitorio, del Presupuesto reclamado, no se utilice como parámetro para la determinación de las remuneraciones de los servidores públicos de la Comisión, hasta en tanto se resuelva el fondo de la controversia constitucional.*

Lo que tiene como consecuencia que las remuneraciones respectivas se fijen conforme a lo establecido en los artículos 75, párrafo primero, y 127 de la Constitución Federal y subsistan las cantidades fijadas como remuneraciones de los referidos servidores públicos en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2018, bajo las consideraciones de los precedentes antes citados. Por lo que debe entenderse subsistente la facultad del órgano de gobierno o dirección de la Comisión Federal de Competencia Económica para que, en cumplimiento de la suspensión decretada en este auto, resuelva de nuevo sobre la fijación de las indicadas remuneraciones, respetando las cantidades fijadas en el Presupuesto de Egresos de la Federación 2018, sin considerar el tope establecido por la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión."

Por lo anteriormente expuesto, el Pleno de esta Comisión:

ACUERDA

Primero. Aprobar la estructura ocupacional de la COFECE la cual se integra por cuatrocientas cincuenta y tres plazas, conforme se detalla en los **Anexos 1, 1A y 1B**.

Segundo. Emitir el manual que regula las remuneraciones de los servidores públicos de la Comisión Federal de Competencia Económica; en atención al Antecedente 4 del presente Acuerdo, conforme a lo siguiente:

Objeto y Definiciones

Artículo 1.- El presente ordenamiento tiene por objeto establecer las disposiciones generales para regular el otorgamiento de las remuneraciones de los servidores públicos de la COFECE.

Toda remuneración será equivalente a un trabajo semejante, sin distinguir edad, sexo o condiciones físicas de los servidores públicos.

Artículo 2.- Las definiciones previstas en el artículo 2 de la LFPRH serán aplicables en el presente Manual. Adicionalmente, y con relación al último párrafo de dicho artículo, se entenderá por:

- I. **COFECE o Comisión:** Comisión Federal de Competencia Económica;
- II. **Compensación garantizada:** La remuneración complementaria al sueldo base tabular, que se cubre a los servidores públicos que corresponda y que se integra a los sueldos y salarios. Esta remuneración no forma parte de la base de cálculo para determinar las prestaciones básicas, así como las cuotas y aportaciones de seguridad social, salvo aquellas que en forma expresa determinen las disposiciones aplicables;
- III. **DGA:** Dirección General de Administración de la Comisión;
- IV. **Ley del ISSSTE:** La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- V. **Manual:** El Manual que regula las remuneraciones de los servidores públicos de la COFECE;
- VI. **Órgano de Gobierno o Pleno:** Es el órgano supremo de decisión de la Comisión, integrado por siete Comisionados incluyendo al Comisionado Presidente;
- VII. **Remuneración:** Todas las percepciones ordinarias y/o extraordinarias, en efectivo o en especie, incluyendo aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, compensaciones y cualquier otra, que reciban los servidores públicos en los términos de este Manual y de la legislación laboral; con excepción de los apoyos y los gastos sujetos a comprobación que sean propios del desarrollo del trabajo y los gastos de viaje en actividades oficiales;
- VIII. **Servidor público:** Persona que desempeña un empleo, cargo o comisión en la COFECE;
- IX. **Sueldo base tabular:** Los importes que se consignan en el Tabulador de sueldos y salarios, que constituyen la base de cálculo aplicable para computar las prestaciones básicas en favor de los servidores públicos, así como las cuotas y aportaciones por concepto de seguridad social;
- X. **Sueldos y salarios:** Las remuneraciones que se deban cubrir a los servidores públicos por concepto de sueldo base tabular y compensaciones por los servicios prestados a la Comisión, conforme al contrato o nombramiento respectivo. Los sueldos y salarios se establecen mediante importes en términos mensuales, a partir de una base anual expresada en trescientos sesenta días;
- XI. **Tabulador de sueldos y salarios:** El instrumento aprobado por el Pleno, que permite representar los valores monetarios con los que se identifican los importes por concepto de sueldos y salarios en términos mensuales o anuales, que aplican a un puesto o categoría determinados, y
- XII. **Unidades Administrativas:** Pleno, Presidencia, Unidad de Planeación, Vinculación y Asuntos Internacionales, Autoridad Investigadora, Secretaría Técnica, Dirección General de Asuntos Contenciosos, Dirección General de Mercados

Digitales, Órgano Interno de Control, Unidad de Transparencia, Comité de Transparencia, Comités Calificadores a que se refiere el artículo 48 BIS del Estatuto; y en su caso Delegaciones en el interior de la República Mexicana.

Ámbito de aplicación

Artículo 3.- El presente ordenamiento es de observancia general y obligatoria para los servidores públicos de la COFECE.

Artículo 4.- Quedan sujetos a la aplicación del Manual las remuneraciones de los siguientes tipos de personal:

- I. Operativo y Enlace: que comprende al personal que realiza labores de apoyo, técnicas o administrativas, y
- II. De mando, que comprende los puestos de:
 - a) Mando Medio: que comprende el nivel de Director Ejecutivo a Jefe de Área, y
 - b) Mando Superior: que comprende el nivel de Comisionado Presidente, Comisionados, Titulares de Unidad y Directores Generales.

De conformidad con el segundo párrafo del artículo 50 de la LFCE, el personal de la COFECE será considerado como trabajadores de confianza debido a la naturaleza de las funciones que la COFECE desempeña.

En el **Anexo 2** del Manual se presenta el Tabulador de sueldos y salarios aplicable al personal de la COFECE.

Artículo 5.- El Pleno podrá aprobar o modificar en cualquier momento las disposiciones que regulen en forma complementaria el otorgamiento de las percepciones ordinarias y, en su caso, extraordinarias del personal de la COFECE.

De igual manera, el titular de la DGA podrá autorizar modificaciones a los puestos, así como a las estructuras y plantillas de personal, sujetándose al techo presupuestal aprobado por la Cámara de Diputados, siempre que se trate de movimientos compensados, o deriven de movimientos previstos en la normativa vigente, y que se cuente con suficiencia presupuestal y con el dictamen funcional y presupuestal, emitidos por las Direcciones Ejecutivas de Recursos Humanos y Gestión de Talento, y de Presupuesto y Finanzas.

Artículo 6.- Se excluye de la aplicación del Manual a las personas físicas contratadas para prestar servicios profesionales bajo el régimen de honorarios.

Artículo 7.- La aplicación del Manual será responsabilidad de la Dirección General de Administración, a través de las Direcciones Ejecutivas de Recursos Humanos y Gestión de Talento, y de Presupuesto y Finanzas en el ámbito de sus respectivas competencias.

Disposiciones generales

Artículo 8.- La remuneración de un servidor público no podrá ser igual o mayor a la de su superior jerárquico, salvo que el excedente sea consecuencia del desempeño de varios empleos públicos.

Artículo 9.- Las remuneraciones de los servidores públicos se regulan por las disposiciones de este Manual y aquellas específicas que se emitan de conformidad con este documento.

Artículo 10.- En ningún caso se podrán autorizar ni otorgar prestaciones por el mismo concepto, independientemente de su denominación, que impliquen un doble beneficio, salvo aquellos casos debidamente justificados por la DGA, que permitan la atención de eventos ocasionados por causas de fuerza mayor, caso fortuito o situaciones de emergencia, para salvaguardar el bienestar e integridad de los servidores públicos de la Comisión.

Artículo 11.- Las jubilaciones, pensiones, liquidaciones por servicios prestados y los préstamos o créditos, no formarán parte de la remuneración, cuando se encuentren previstas por la Ley del ISSSTE.

Artículo 12.- Las remuneraciones se integran por las percepciones ordinarias y/o extraordinarias, agrupadas en los siguientes conceptos:

- I. Percepciones ordinarias:
 - a. En numerario, que comprende:
 1. Sueldos y salarios:
 - i. Sueldo base tabular, y
 - ii. Compensación garantizada;
 2. Prestaciones que se clasifican:
 - i. Por mandato de ley, y
 - ii. Las que se emitan de conformidad con este Manual.
 - b. En especie;
- II. Percepciones extraordinarias, que consisten en:
 - a. Premios, estímulos, reconocimientos, recompensas, incentivos y pagos equivalentes a los mismos, que se otorgan de manera excepcional a los servidores públicos, condicionados al cumplimiento de compromisos de resultados sujetos a evaluación, en los términos de las disposiciones aplicables, y

- b. Otras percepciones de carácter excepcional autorizadas de conformidad a las disposiciones aplicables.

Artículo 13.- Corresponde al Pleno la aprobación y emisión del Tabulador de sueldos y salarios aplicables a los servidores públicos de mando, enlace y operativos, así como las modificaciones a éste.

Artículo 14.- El Tabulador de sueldos y salarios se presenta en el **Anexo 2** de este Manual y se aplicará considerando los siguientes criterios:

- I. El importe de la percepción ordinaria bruta mensual que se otorgue a los servidores públicos por concepto de sueldos y salarios, estará integrada por el sueldo base tabular y, en su caso, la compensación garantizada;
- II. En ningún caso la percepción ordinaria bruta mensual deberá rebasar los montos que se consignent en el Tabulador de sueldos y salarios, ni modificar la composición establecida en los mismos para el sueldo base tabular y la compensación garantizada, y
- III. El otorgamiento del aguinaldo o gratificación de fin de año que corresponda a los servidores públicos se sujetará a los términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y a las disposiciones que al efecto apruebe el Pleno.

Prestaciones

Artículo 15.- La Comisión otorgará a los servidores públicos, las prestaciones establecidas en el presente Manual.

Artículo 16.- La remuneración incluye dentro del esquema de prestaciones, las aportaciones por concepto de seguridad social y de ahorro para el retiro que la Comisión realiza a favor de sus servidores públicos, en términos de las disposiciones aplicables.

Artículo 17.- Las prestaciones previstas para los servidores públicos de la COFECE son las siguientes:

- I. **La prima quinquenal**, es una prestación que se otorgará en razón de la antigüedad, por cada 5 años de servicios efectivamente prestados hasta llegar a veinticinco años. Esta prestación se entregará conforme a lo siguiente:

Importe Mensual en Pesos	Antigüedad
160	De 5 a menos de 10 años
185	De 10 a menos de 15 años
235	De 15 a menos de 20 años
260	De 20 a menos de 25 años
285	De 25 años en adelante

- II. **La prima vacacional**, que equivale a diez días de sueldo base tabular, se otorgará a los servidores públicos en dos exhibiciones, correspondientes al cincuenta por ciento cada una.

En caso de que el servidor público se separe de su cargo antes de cumplir con el periodo de seis meses, no tendrá derecho al pago de la prima vacacional. Esta prestación no está sujeta a su pago proporcional, en el caso de que no cumpla con el requisito de temporalidad.

Los servidores públicos tendrán derecho a disfrutar de veinte días hábiles de vacaciones al año. Estos días de vacaciones deberán disfrutarse en los días de suspensión de labores que estableció el Pleno en el Acuerdo mediante el cual la Comisión da a conocer el calendario anual de labores para el año dos mil veintiuno, publicado en el DOF el diecisiete de diciembre de dos mil veinte, a partir de la emisión de este acuerdo.

Si por las necesidades del servicio los servidores públicos no disfrutaran de los días de vacaciones en el ejercicio de que se trate, podrán hacerlo con posterioridad, una vez que cesen las causas que lo impidieron, sujetándose en su caso a la autorización del jefe inmediato.

Los días de vacaciones no disfrutados no se compensarán con percepción económica alguna; y

- III. **Un aguinaldo anual**, que recibirán los servidores públicos por un monto equivalente de al menos cuarenta días de sueldo, que podrá cubrirse en un cincuenta por ciento antes del quince de diciembre y el cincuenta por ciento restante a más tardar el quince de enero de dos mil veintidós, en los términos de las disposiciones que correspondan.

Artículo 18.- Cuando algún servidor público fallezca, los familiares o quienes se hagan cargo de los gastos de inhumación, recibirán el importe de cuatro meses de las percepciones ordinarias por concepto de sueldos y salarios que estuviere percibiendo en la fecha del deceso.

Artículo 19.- La gratificación de fin de año con base en la compensación garantizada, se otorgará a los servidores públicos de mando y enlace por un monto equivalente de al menos cuarenta días de salario, en la forma y términos que establezca el Pleno.

Artículo 20.- El seguro de vida institucional tiene por objeto cubrir únicamente los siniestros por fallecimiento o por incapacidad total, invalidez o incapacidad permanente total, de conformidad con las disposiciones aplicables. Este seguro se encuentra consolidado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

La suma asegurada básica será el equivalente a cuarenta meses de percepción ordinaria bruta mensual y la prima correspondiente será cubierta por la COFECE.

La suma asegurada básica podrá incrementarse por voluntad expresa del servidor público y con cargo a su percepción, mediante descuento en nómina. Las opciones para incremento de la suma asegurada serán de 34, 51 o 68 meses de percepción ordinaria bruta mensual.

Aquellos servidores públicos que, con motivo de incapacidad total, invalidez o incapacidad permanente total, hayan cobrado la suma asegurada correspondiente y se reincorporen a laborar en la Comisión, sólo serán sujetos del otorgamiento del seguro de vida institucional con una cobertura por fallecimiento, sin el beneficio de la incapacidad total, invalidez o incapacidad permanente total.

Los contratos o las pólizas del seguro de vida institucional con beneficios adicionales sólo podrán considerar incapacidad total, invalidez o incapacidad permanente total.

Artículo 21.- El seguro colectivo de retiro se otorga en favor de los servidores públicos que causen baja de la Comisión y se ubiquen en los años de edad y de cotización al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con el propósito de hacer frente a las contingencias inherentes a la separación del servicio público.

Para el otorgamiento de esta prestación, el pago de la prima correrá a cargo del servidor público y por parte de la COFECE.

Cuando por el comportamiento de la siniestralidad se requiera modificar los porcentajes antes señalados, corresponderá a la DGA realizar los trámites necesarios para su ajuste.

En el caso de los servidores públicos que hayan optado o ingresado bajo el sistema de pensiones basado en cuentas individuales a que se refiere la Ley del ISSSTE, la suma asegurada se otorgará conforme a lo establecido en el **Anexo 3** del presente Manual.

En el supuesto de los servidores públicos que hayan optado por el sistema de pensiones previsto en el artículo décimo transitorio del Decreto por el que se expide la Ley del ISSSTE, la suma asegurada se otorgará conforme a lo establecido en el **Anexo 4** del presente Manual.

Artículo 22.- En caso de contar con suficiencia presupuestal, se podrá otorgar un seguro de responsabilidad patrimonial y asistencia legal a los servidores públicos de la COFECE que por la naturaleza de sus funciones así lo requieran.

La suma asegurada podrá incrementarse por voluntad expresa del servidor público y con cargo a su percepción, mediante descuento en nómina.

Artículo 23.- La ayuda para despensa consiste en el otorgamiento de \$785.00 (setecientos ochenta y cinco pesos 00/100 M.N.) mensuales al personal de mando, enlace y operativo.

Artículo 24.- En el caso de las prestaciones al personal operativo, se otorgarán mensualmente, por los siguientes conceptos:

- I. Previsión social múltiple, por la cantidad de \$585.00 (quinientos ochenta y cinco pesos 00/100 M.N.);
- II. Ayuda de servicios, por el importe de \$565.00 (quinientos sesenta y cinco pesos 00/100 M.N.), y
- III. Compensación por desarrollo y capacitación, por la suma de \$1,600.00 (un mil seiscientos pesos 00/100 M.N.).

Percepciones extraordinarias

Artículo 25.- El Pleno podrá autorizar el otorgamiento de percepciones extraordinarias por concepto de estímulos al desempeño destacado o reconocimientos a la antigüedad o incentivos similares, a favor de los servidores públicos. Asimismo, podrá otorgar un estímulo económico y/o en especie extraordinario por el cumplimiento de los objetivos que para tal efecto establezca el Pleno de la Comisión, siempre y cuando no rebasen los límites de la normatividad aplicable vigente.

Artículo 26.- Con el fin de coadyuvar al bienestar de las familias de los servidores públicos de la COFECE, se otorgarán mensualmente vales de despensa por un monto de \$2,400.00 (dos mil cuatrocientos pesos 00/100 M.N.).

Artículo 27.- La Comisión otorgará prestaciones adicionales al personal operativo, y en su caso al personal de Enlace y mandos medios conforme a lo establecido en el **Anexo 6** del presente Manual.

Medida de Fin de Año

Artículo 28.- Como medida de fin de año, la COFECE otorgará vales de despensa a los servidores públicos de nivel Operativo.

La medida de fin de año se otorgará a los servidores públicos en los términos del acuerdo, que para tal fin emita el Pleno, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestaria en la partida de gasto correspondiente.

Transparencia

Artículo 29.- La información de cada uno de los niveles salariales relativa a las percepciones ordinarias y extraordinarias, tanto en numerario como en especie, autorizadas de conformidad con el Manual y sus disposiciones específicas, deberá sujetarse a lo dispuesto en la normativa de Transparencia y demás disposiciones aplicables en la materia.

Artículo 30.- La Comisión deberá publicar en el portal de transparencia correspondiente el inventario de plazas o plantilla de plazas indicando los puestos y los niveles salariales autorizados que cuenten con plaza presupuestaria, de conformidad con la estructura ocupacional autorizada.

Artículo 31.- Las remuneraciones y el Tabulador de sueldos y salarios que correspondan a cada nivel salarial serán públicos.

Interpretación

Nivel	Plaza	Salario Mensual	Compensación Garantada	2020																	Total
				SubCDD/CC	SubCDBase	Prima Vacacional	Prima Vacacional	Apunotado U surto	IGSTE	Apunotados al Seguro de Cesantía	FONOSSE	SAR	Almoro Solitario	Seguro de vida Institucional*	Seguro Colectivo de Salud**	Compensación garantada	Adueraciones adicionales de sueldo	Valores de Bajas	Extimio/ Último Exat.		
CP1	1	24,400.00	302,095.20	206,496.06	292,830.32	1,520.00	8,133.82	47,725.80	29,185.19	9,296.73	3,640,932	5,896.23	19,021.67	38,178.13	425.48	2,185,141.40	9,420.00	26,800.00	-	2,888,574	
CM1	6	24,400.00	381,377.94	206,778.80	1,756,681.92	11,520.00	48,891.72	286,154.88	176,159.13	55,780.37	87,848.18	35,137.24	114,166.00	216,216.67	2,562.48	3,059,311.68	56,520.00	172,800.00	-	14,078,058	
TU1	3	18,812.58	385,796.97	204,569.55	677,152.88	5,760.00	58,812.58	120,386.95	87,522.11	21,581.78	33,862.64	13,545.06	44,021.44	107,521.78	1,279.20	6,687,350.92	28,160.00	86,400.00	-	7,900,375	
DP1	14	18,812.58	364,620.78	181,833.36	3,180,514.44	26,880.00	87,791.84	535,139.11	535,183.19	100,146.48	158,025.67	63,730.17	265,413.37	448,905.35	5,965.68	27,666,791.84	131,880.00	485,200.00	-	83,278,695	
DE2E	1	18,188.24	136,087.45	154,275.65	238,558.88	1,820.00	6,662.75	34,597.91	21,760.41	6,929.72	32,912.94	4,365.18	14,186.83	37,029.10	425.48	1,633,049.40	9,420.00	28,800.00	-	2,017,718	
DE2D	1	18,188.24	136,636.45	153,824.64	238,558.88	1,820.00	6,662.75	34,597.91	21,760.41	6,929.72	32,912.94	4,365.18	14,186.83	36,969.08	425.48	1,627,637.40	9,420.00	28,800.00	-	2,012,227	
DE2C	2	18,188.24	130,600.84	148,789.08	436,517.78	3,840.00	12,125.49	60,195.83	45,520.82	13,859.44	21,825.89	8,730.36	28,373.65	52,135.65	850.80	3,134,420.35	18,440.00	57,600.00	-	3,901,835	
DE2B	5	18,188.24	121,464.31	138,652.55	1,091,194.43	9,600.00	30,113.78	172,989.56	168,881.05	36,648.68	54,564.72	21,825.89	39,914.14	112,315.63	2,127.00	7,187,858.60	47,100.00	148,000.00	-	8,184,884	
DE2A	15	18,188.24	112,904.34	131,092.58	3,273,883.23	28,800.00	90,941.20	538,568.69	326,486.15	103,945.79	163,694.16	65,477.66	212,802.41	344,511.30	6,381.00	20,322,781.20	141,300.00	432,000.00	-	26,011,892	
DE1D	3	16,915.98	106,156.82	123,072.80	688,975.18	5,760.00	16,915.98	86,935.41	60,715.84	29,334.97	39,448.78	12,179.52	39,583.38	64,687.08	1,279.20	3,821,645.52	28,800.00	86,400.00	-	4,892,714	
DE1C	4	16,915.98	98,643.14	115,559.12	811,567.04	7,680.00	22,554.64	128,711.21	80,955.11	25,179.95	49,588.35	16,239.14	52,777.96	88,983.83	1,705.68	4,734,870.72	37,680.00	115,200.00	-	6,157,687	
DE1B	5	16,915.98	95,603.62	108,519.60	1,034,958.83	9,600.00	28,195.90	180,889.01	181,191.39	32,234.94	59,747.94	23,299.18	65,972.52	95,068.17	2,127.00	5,496,217.20	47,100.00	144,000.00	-	7,284,584	
DE1A	9	16,915.98	85,098.33	101,924.31	1,826,925.84	17,280.00	50,747.84	289,600.32	182,444.51	58,084.90	81,346.29	36,538.52	118,759.18	168,714.25	3,023.68	9,180,899.64	84,780.00	259,200.00	-	12,368,763	
CG2E	1	15,683.63	92,997.37	107,678.98	188,185.12	1,820.00	5,227.87	29,833.57	18,763.87	5,975.46	34,437.37	3,764.07	12,213.22	14,369.56	405.68	787,661.17	9,420.00	28,800.00	-	1,116,028	
CG2C	1	15,683.63	77,945.37	92,728.98	1,129,119.62	11,520.00	31,867.32	179,001.43	122,583.23	35,852.73	56,461.00	32,584.40	72,389.28	97,476.70	2,552.48	5,547,266.44	56,520.00	172,800.00	-	7,528,564	
CG2B	1	15,683.63	71,590.92	87,274.53	188,185.12	1,820.00	5,227.87	29,833.57	18,763.87	5,975.46	34,437.37	3,764.07	12,213.22	13,290.50	425.48	899,091.81	9,420.00	28,800.00	-	1,188,358	
CG2A	26	15,683.63	66,471.30	82,154.71	188,185.12	1,820.00	5,227.87	29,833.57	18,763.87	5,975.46	34,437.37	3,764.07	12,213.22	14,369.56	405.68	787,661.17	9,420.00	28,800.00	-	1,116,028	
CG1D	5	10,736.03	61,102.74	71,818.07	644,141.80	9,600.00	17,893.38	182,111.30	64,322.93	30,452.14	32,288.00	12,883.24	41,870.52	62,930.15	2,127.00	3,666,123.24	47,100.00	144,000.00	-	4,967,682	
CG1C	5	10,736.03	57,867.88	68,809.91	644,141.80	9,600.00	17,893.38	182,111.30	64,322.93	30,452.14	32,288.00	12,883.24	41,870.52	60,897.02	2,127.00	3,472,072.84	47,100.00	144,000.00	-	4,878,799	
CG1B	14	10,736.03	53,899.47	64,629.56	1,883,653.00	26,880.00	30,131.47	285,911.67	179,824.31	57,246.98	80,142.65	36,072.06	117,217.45	158,532.29	5,965.68	9,064,133.50	131,880.00	483,200.00	-	12,408,794	
CG1A	21	10,736.03	50,162.89	60,898.92	6,574,950.36	37,920.00	18,512.51	1,041,533.19	685,075.90	268,611.80	328,522.52	132,489.00	427,073.27	544,144.01	23,885.48	30,899,687.81	480,420.00	1,488,800.00	-	42,857,858	
SG2D	2	5,000.00	48,278.43	52,778.48	236,080.00	3,840.00	6,000.00	34,399.84	21,575.23	6,858.00	39,880.00	4,300.00	10,048.00	3,079.38	890.88	1,158,681.74	28,800.00	57,600.00	-	1,574,627	
SG2C	3	5,000.00	45,578.44	54,579.44	334,000.00	5,760.00	5,000.00	31,559.75	32,382.80	30,187.00	38,200.00	6,480.00	21,060.00	13,688.95	1,236.20	1,404,859.81	28,800.00	86,400.00	-	2,261,932	
SG2B	4	5,000.00	43,015.58	52,015.58	432,000.00	7,680.00	3,000.00	68,479.88	45,070.43	33,736.00	21,600.00	8,400.00	28,080.00	38,452.52	1,705.68	2,064,147.79	37,800.00	115,200.00	-	2,895,047	
SG2A	15	5,000.00	40,580.13	48,580.13	1,623,000.00	28,800.00	45,000.00	356,798.80	181,524.00	51,435.00	81,000.00	32,400.00	105,500.00	138,298.58	8,581.00	7,384,423.25	141,300.00	432,000.00	-	18,396,448	
SG1D	1	5,000.00	38,266.65	47,266.65	168,080.00	1,820.00	3,000.00	57,119.92	30,767.60	3,429.00	5,480.00	2,160.00	7,030.00	8,281.12	425.48	4,485,990.79	9,420.00	28,800.00	-	4,644,942	
SG1C	7	5,000.00	36,969.05	45,969.05	756,000.00	13,440.00	21,000.00	129,839.44	75,375.20	34,085.00	37,800.00	15,120.00	49,143.00	52,272.68	2,977.68	3,029,800.12	85,940.00	231,600.00	-	4,467,304	
SG1B	11	5,000.00	33,983.51	42,983.51	1,188,000.00	21,120.00	35,000.00	188,419.12	138,443.60	37,179.00	58,480.00	23,760.00	77,223.00	82,839.94	4,679.48	4,485,559.19	158,200.00	336,800.00	-	6,248,434	
SG1A	88	5,000.00	11,998.53	18,998.53	6,744,000.00	111,360.00	174,000.00	982,855.36	624,520.80	188,882.00	313,200.00	125,280.00	407,183.00	416,618.65	24,673.20	22,270,976.21	546,180.00	1,670,400.00	-	34,148,378	
CA1A	41	3,000.00	27,263.57	38,263.57	4,428,000.00	78,720.00	125,000.00	781,566.72	441,471.60	140,589.00	221,480.00	88,560.00	287,820.00	268,488.48	17,441.48	3,413,565.87	386,220.00	1,180,800.00	-	31,778,162	
JAC2	3	3,345.98	35,517.46	34,854.44	100,183.28	5,760.00	3,345.98	47,616.09	29,948.31	9,527.17	35,029.16	6,067.67	19,524.91	18,223.54	1,279.20	954,448.46	28,260.00	86,400.00	-	1,518,845	
JAC1	2	3,345.98	24,416.47	32,719.45	100,155.52	3,840.00	5,561.85	31,744.06	39,965.48	6,168.11	33,012.78	4,085.11	13,031.61	11,482.76	890.88	586,195.21	38,840.00	57,600.00	-	968,768	
JAC0	8	3,345.98	21,838.24	38,182.22	961,149.84	17,280.00	25,031.94	142,848.27	89,844.64	28,611.51	45,057.43	18,023.00	58,574.74	47,591.32	3,838.68	2,583,252.62	84,780.00	259,200.00	-	4,088,358	
JACD	5	3,345.98	20,630.55	18,974.53	500,638.80	9,600.00	15,996.85	79,380.15	49,953.89	33,895.28	25,031.94	10,012.78	32,541.52	33,381.69	2,127.00	1,137,881.89	47,100.00	144,000.00	-	2,195,942	
JACB	3	3,345.98	19,477.05	27,821.03	300,183.28	5,760.00	13,413.88	47,616.09	29,948.31	9,527.17	35,029.16	6,067.67	19,524.91	14,622.73	1,279.20	781,173.30	28,260.00	86,400.00	-	1,273,871	
JABA	4	3,345.98	18,375.29	26,719.27	400,511.04	7,680.00	11,125.31	85,488.12	39,930.95	32,726.23	20,025.55	8,032.12	26,033.12	18,734.88	1,705.68	882,023.79	37,680.00	125,200.00	-	1,044,841	
JABD	19	3,345.98	17,322.97	25,666.95	1,962,427.44	36,480.00	15,845.21	381,568.57	189,672.02	60,482.07	85,121.37	38,048.55	133,657.78	85,848.13	8,082.68	3,949,636.53	178,880.00	547,300.00	-	7,368,562	
BN2D	20	7,800.00	14,750.01	22,559.01	1,872,000.00	38,400.00	52,000.00	396,745.28	186,638.43	59,436.00	93,600.00	37,440.00	121,680.00	79,048.78	8,568.00	3,542,181.88	185,400.00	576,000.00	-	7,152,056	
BN2C	8	7,800.00	13,345.30	21,145.10	748,800.00	15,360.00	20,800.00	138,698.11	74,655.36	23,734.43	37,440.00	14,936.00	48,632.00	38,636.97	3,469.28	1,281,129.31	75,360.00	230,400.00	-	2,232,165	
BN2B	8	7,800.00	12,013.96	19,833.96	748,800.00	15,360.00	20,800.00	138,698.11	74,655.36	23,7											

SG2C	3	3	0
SG2B	4	4	0
SG2A	15	14	1
SG1D	1	1	0
SG1C	7	7	0
SG1B	11	11	0
SG1A	58	53	5
CA1A	41	38	3
JA2D	3	3	0
JA2C	2	2	0
JA2B	0	0	0
JA2A	9	9	0
JA1D	5	5	0
JA1C	3	3	0
JA1B	4	4	0
JA1A	19	17	2
EN2D	20	20	0
EN2C	8	8	0
EN2B	8	8	0
EN2A	28	26	2
EN1D	1	1	0
EN1C	0	0	0
EN1B	1	1	0
EN1A	6	6	0
OP1D	12	12	0
OP1C	1	1	0
OP1A	2	2	0
	453	435	18

Contratos de prestación de servicios profesionales por honorarios

No. contratos	Celebrados
1	1

Anexo 2

TABULADOR 2021

GRUPO	CATEGORÍA	SUELDO BASE	COMPENSACIÓN GARANTIZADA	TOTAL PERCEPCIÓN
MANDO SUPERIOR				
COMISIONADA PRESIDENTA	CP1	24,400.85	182,095.20	206,496.06
COMISIONADO	CM1	24,400.85	181,377.94	205,778.80
JEFE DE UNIDAD	TU1	18,812.58	185,756.97	204,569.55
DIRECTOR GENERAL	DG1	18,812.58	184,620.78	183,433.36

GRUPO	CATEGORÍA	GRADO											
		A			B			C			D		
SUELDO BASE	COMPENSACIÓN GARANTIZADA	TOTAL PERCEPCIÓN	SUELDO BASE	COMPENSACIÓN GARANTIZADA	TOTAL PERCEPCIÓN	SUELDO BASE	COMPENSACIÓN GARANTIZADA	TOTAL PERCEPCIÓN	SUELDO BASE	COMPENSACIÓN GARANTIZADA	TOTAL PERCEPCIÓN		
MANDO MEDIO													
DIRECTOR EJECUTIVO	DE "2"	18,188.24	112,904.34	131,092.58	18,188.24	121,464.31	139,652.55	18,188.24	130,600.84	148,789.08	18,188.24	135,636.45	
	DE "1"	16,915.98	85,008.33	101,924.31	16,915.98	91,603.62	108,519.60	16,915.98	98,643.14	115,559.12	16,915.98	106,356.82	
COORDINADOR GENERAL	CG "2"	15,683.61	61,665.37	77,348.98	15,683.61	66,471.10	82,154.71	15,683.61	71,590.92	87,274.53	15,683.61	77,045.37	
	CG "1"	10,736.03	50,162.89	60,898.92	10,736.03	53,893.47	64,629.50	10,736.03	57,867.88	68,603.91	10,736.03	61,302.04	
SUBCOORDINADOR GENERAL	SG "2"	9,000.00	40,580.13	49,580.13	9,000.00	43,015.58	52,015.58	9,000.00	45,579.44	54,579.44	9,000.00	48,278.49	
	SG "1"	9,000.00	31,998.53	40,998.53	9,000.00	33,981.51	42,981.51	9,000.00	36,069.05	45,069.05	9,000.00	38,266.65	
COORDINADOR DE ÁREA	CA "1"	9,000.00	27,263.57	36,263.57	TRANSITORIO								
JEFE DE ÁREA	JA "2"	8,343.98	21,838.24	30,182.22	8,343.98	23,102.66	31,446.64	8,343.98	24,426.47	32,770.45	8,343.98	26,512.46	
	JA "1"	8,343.98	17,322.97	25,666.95	8,343.98	18,375.29	26,719.27	8,343.98	19,477.05	27,821.03	8,343.98	20,630.55	
PERSONAL DE ENLACE													
ENLACE	EN "2"	7,800.00	10,818.34	18,618.34	7,800.00	12,033.96	19,833.96	7,800.00	13,345.10	21,145.10	7,800.00	14,759.01	
	EN "1"	7,800.00	6,776.74	14,576.74	7,800.00	7,675.74	15,475.74	7,800.00	8,645.22	16,445.22	7,800.00	9,690.70	
PERSONAL OPERATIVO													
PERSONAL OPERATIVO	OP "1"	7,305.44	1,513.33	8,818.77	7,384.64	2,039.07	9,423.71	7,674.94	2,387.03	10,061.97	7,701.34	3,051.55	

Anexo 3**Sumas aseguradas del Seguro de Retiro para los trabajadores que eligieron el sistema de pensiones basado en cuentas individuales para el año 2021**

Para recibir la suma asegurada equivalente al 100%, es decir \$25,000.00 pesos, los trabajadores deberán cumplir con los requisitos establecidos para el cobro del seguro de retiro (de acuerdo con la póliza o contrato respectivo, según corresponda). Así como presentar original (para su cotejo), y copia simple de la Resolución de Pensión emitida por el instituto (concesión de pensión), y copia simple del documento en el que el servidor público acredite el régimen de retiro elegido (cuenta individual).

Anexo 4**Sumas aseguradas del Seguro de Retiro para los trabajadores que eligieron el sistema de pensiones establecido en el artículo Décimo Transitorio de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado para el año 2021**

Los trabajadores que hubieren cotizado 30 años o más y tengan una edad mínima de 53 años, y las trabajadoras que hubieran cotizado 28 años o más y tengan una edad mínima de 51 años, tendrán derecho a una suma asegurada equivalente a \$25,000.00 pesos.

Los trabajadores que cumplan 58 años de edad o más y 15 años o más de cotización al Instituto, tendrán derecho a una suma asegurada de acuerdo a la siguiente tabla:

Años de servicio y cotización al Instituto	Suma Asegurada (Pesos)
15	\$12,500.00
16	\$13,125.00
17	\$13,750.00
18	\$14,375.00
19	\$15,000.00
20	\$15,625.00

21	\$16,250.00
22	\$16,875.00
23	\$17,500.00
24	\$18,125.00
25	\$18,750.00
26	\$20,000.00
27	\$21,250.00
28	\$22,500.00
29	\$23,750.00

Los trabajadores que se separen voluntariamente del servicio a los 63 años de edad o más y hayan cotizado al Instituto por un mínimo de 10 años, tendrán derecho a una suma asegurada de acuerdo a la siguiente tabla:

Edad	Suma Asegurada
	(Pesos)
63	\$11,500.00
64	\$12,000.00
65 o más	\$12,500.00

Anexo 5

Seguros de Personas			
Seguro	Descripción	Personal operativo	Personal de mando y enlace
De vida	Suma asegurada básica de 40 meses de la percepción ordinaria bruta mensual.	Todos los niveles	ENA1 hasta CP1
De retiro	Pago único de \$12,500.00 pesos y hasta \$25,000.00 pesos, de acuerdo a los años de edad y cotización del servidor público	Todos los niveles	ENA1 hasta CP1
De responsabilidad patrimonial y asistencia legal	Sujeto a lo convenido en el contrato respectivo		ENA1 hasta CP1

Anexo 6

Prestaciones Excepcionales							
NO.	Concepto	Objetivo	Sujetos	Monto en pesos		Periodicidad	Forma de pago
				Categoría	Importe		
1	Estímulo al personal	Resarcir al personal operativo de algunos gastos derivados de ajustes a horarios de trabajo.	Servidores Públicos operativos			Mensual	Efectivo (una exhibición)
				OP1A	300		
				OP1B	430		
				OP1C	460		
				OP1D	500		
2	Ayuda para	Apoyar la	Servidores	3,695.00		Anual	Efectivo (una

	útiles escolares	economía de los servidores públicos operativos, en gastos derivados del inicio del ciclo escolar	Públicos operativos			exhibición), de conformidad con la disponibilidad presupuestaria
3	Estímulo por desempeño	Incentivar al personal de la COFECE que obtuvo como resultado desempeño extraordinario o alto desempeño en su evaluación del año 2020	Servidores Públicos Operativos, Enlace y de Mando Medio que se encuentre topado en su grupo	1,200.00	Anual	Vales, en una sola exhibición

- 1 Modificada mediante publicación realizada en el DOF el veintisiete de enero de dos mil diecisiete.
- 2 Modificado mediante publicación realizada en el DOF el tres de julio de dos mil veinte.