

ACUERDO MEDIANTE EL CUAL SE PUBLICA LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS PENALES Y SE EXPIDE EL MANUAL DE PERCEPCIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS PENALES

MIGUEL MANRIQUE BETANZOS, Director Jurídico del Instituto Nacional de Ciencias Penales (INACIPE), con fundamento en los artículos 1 del *Decreto por el que se crea el Instituto Nacional de Ciencias Penales*; 1 y 44, fracciones X y XII del *Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de Ciencias Penales*; 48 de la *Ley de Ciencia y Tecnología*; Vigésimo Tercero Transitorio de la *Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República*; 20 del *Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2019*; y 4 de la *Ley Federal de Procedimiento Administrativo*, con base en los siguientes:

ANTECEDENTES

El 11 de abril de 1996, se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) el *Decreto por el que se crea el Instituto Nacional de Ciencias Penales*, cuyo artículo 1 estableció que el INACIPE es un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, con domicilio en la Ciudad de México;

El 25 de junio de 2012, se publicó en el DOF la *Resolución conjunta por la que la Procuraduría General de la República y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología reconocen al Instituto Nacional de Ciencias Penales, como Centro Público de Investigación*;

El 1 de marzo de 2017, en cumplimiento al artículo 47 de la *Ley de Ciencia y Tecnología*, se celebró el *Convenio de Administración por Resultados* entre la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría de la Función Pública, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, la Procuraduría General de la República como cabeza de sector del INACIPE y el propio Instituto, con lo que se formalizó el carácter legal de este último como Centro Público de Investigación;

El 14 de diciembre de 2018, se publicó en el DOF el *Decreto por el que se expide la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República*, la cual entró en vigor al día siguiente, en cuyo artículo 1 se estableció que su objeto es reglamentar la organización, funcionamiento y ejercicio de las atribuciones de la Fiscalía General de la República (FGR) como órgano público autónomo, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio a cargo de las funciones otorgadas al Ministerio Público de la Federación, de conformidad con la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y demás disposiciones aplicables;

El 20 de diciembre de 2018, se publicó en el DOF la *Declaratoria de la entrada en vigor de la Autonomía Constitucional de la Fiscalía General de la República*, de conformidad con el primer párrafo del artículo Décimo Sexto Transitorio del *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia política-electoral*, publicado en el DOF el 10 de febrero de 2014, y

CONSIDERANDO

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

Segundo. Que el artículo 127 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, establece que los servidores públicos de, entre otros, la Federación y de los organismos autónomos recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que deberá ser proporcional a sus responsabilidades;

Tercero. Que la *Ley de Ciencia y Tecnología* establece en su artículo 47 que serán considerados como centros públicos de investigación las entidades paraestatales de la Administración Pública Federal que, de

acuerdo con su instrumento de creación, tengan como objeto predominante realizar actividades de investigación científica y tecnológica; que efectivamente se dediquen a dichas actividades; que sean reconocidas como tales por resolución conjunta de los titulares del CONACyT y de la dependencia coordinadora de sector al que corresponda el centro público de investigación, con la opinión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para efectos presupuestales, y que celebren el convenio de administración por resultados para evaluar su desempeño y el impacto de sus acciones;

Cuarto. Que la *Ley de Ciencia y Tecnología*, en su artículo 48, establece que los centros públicos de investigación gozarán de autonomía de decisión técnica, operativa y administrativa en los términos de la propia Ley, y de gestión presupuestaria de conformidad con lo dispuesto en la *Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria* y demás disposiciones legales aplicables, sin perjuicio de las relaciones de coordinación sectorial que a cada centro le corresponda;

Quinto. Que el artículo Vigésimo Tercero Transitorio de la *Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República* establece que la persona titular de la FGR será el Presidente de la Junta de Gobierno del INACIPE, y precisa que el régimen de relación que existía entre el INACIPE y la Procuraduría General de la República se mantendrá con la nueva Fiscalía en términos de lo dispuesto en la normatividad aplicable en tanto no se reforme o se expida un nuevo estatuto orgánico del INACIPE, y

Sexto. Que los artículos 66 de la *Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria* y 20 del *Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2019*, establecen que los entes autónomos deberán publicar en el DOF, a más tardar el último día hábil del mes de febrero:

- a) El manual que regule las remuneraciones para los servidores públicos a su servicio, 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, y
- b) La estructura ocupacional que contenga la integración de los recursos aprobados en el capítulo de servicios personales, con la desagregación de su plantilla total, incluyendo las plazas de todos los niveles que las conforman junto con el 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 a dicha fecha.

Por lo anteriormente expuesto, he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO

Primero. Se publica en el DOF la estructura ocupacional del Instituto Nacional de Ciencias Penales por estar agrupado en el sector de la Fiscalía General de la República, la cual, a su vez, es un organismo constitucional autónomo. **Anexo 1.**

Segundo. Se expide el *Manual de Percepciones de los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Ciencias Penales*, conforme a lo siguiente:

Objeto

Artículo 1. El presente ordenamiento tiene por objeto establecer las disposiciones generales para regular el otorgamiento de las remuneraciones de los servidores públicos del Instituto Nacional de Ciencias Penales.

Definiciones

Artículo 2. Las definiciones previstas en los artículos 2 de la *Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria* y 2 de su Reglamento, serán aplicables para el *Manual de Percepciones de los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Ciencias Penales*. Adicionalmente, para efectos de este ordenamiento, se entenderá por:

I. Categoría: Grupo de personal que ocupa plazas autorizadas a las dependencias y entidades que, por su rama de especialidad técnica o profesional, requieren de un esquema de remuneraciones particular y que se crean conforme a las disposiciones aplicables;

II. Código: La nomenclatura que permite identificar si un puesto es de base o de confianza, a qué rama pertenece, qué actividades comprende: técnicas, administrativas, profesionales u otras, así como otros atributos inherentes al puesto de que se trate;

III. Compensaciones: Las percepciones ordinarias complementarias al sueldo base tabular, que se cubren a los servidores públicos que corresponda y que se integran a los sueldos y salarios. Estas percepciones no forman parte de la base de cálculo para determinar las prestaciones básicas, así como las cuotas y aportaciones de seguridad social, salvo aquéllas que en forma expresa determinen las disposiciones aplicables. Dichos conceptos de pago no podrán formar parte de la base de cálculo para efectos de indemnización o liquidación, con excepción de los supuestos específicos que establezca el Presupuesto de Egresos;

IV. INACIPE: Instituto Nacional de Ciencias Penales;

V. Grado: El valor que se le da a un puesto del Tabulador de sueldos y salarios de acuerdo con el Sistema de Valuación de Puestos;

VI. Grupo: El conjunto de puestos del Tabulador de sueldos y salarios con la misma jerarquía o rango, independientemente de su denominación, resultante del valor en puntos obtenidos en el Sistema de Valuación de Puestos;

VII. Ley del Instituto: La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;

VIII. Manual: El *Manual de Percepciones de los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Ciencias Penales*;

IX. Nivel: La escala de percepciones ordinarias que corresponden conforme a un puesto del Tabulador de sueldos y salarios. Para el personal de mando y de enlace, en su caso, consiste en su identificación de menor a mayor por medio de los dígitos 1, 2 y 3 del Tabulador de sueldos y salarios con curva salarial. Tratándose del personal operativo que se ajusta al citado Tabulador, los niveles se identifican por los dígitos 1 al 11. Los grupos de personal que se ajustan al Tabulador de sueldos y salarios con curva salarial específica, cuentan con niveles distintos a éstos;

X. Sistema de Valuación de Puestos: La metodología para determinar el valor de los puestos por grupo y grado, en donde el valor se obtiene de la información y características de éstos;

XI. Sueldo base tabular: Los importes que se consignan en los Tabuladores 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;

XII. Sueldos y salarios: Los importes que se deban cubrir a los servidores públicos por concepto de sueldo base tabular y, en su caso, compensaciones por los servicios prestados al INACIPE, 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 360 días;

XIII. Tabulador de sueldos y salarios: El instrumento 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, en función del grupo, grado, nivel o código autorizados, según corresponda, de acuerdo con los distintos tipos de personal;

Ámbito de aplicación

Artículo 3. El presente ordenamiento es de observancia general y obligatoria para los servidores públicos del INACIPE.

Artículo 4. Se excluye de la aplicación del presente Manual a las personas físicas contratadas para prestar servicios profesionales bajo el régimen de honorarios.

Artículo 5. Los Titulares de la Dirección de Administración y de la Subdirección de Recursos Humanos o equivalente, serán los responsables de la aplicación de este Manual.

Disposiciones generales

Artículo 6. Ningún servidor público podrá recibir una remuneración por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, mayor a la establecida para el Presidente de la República en el Presupuesto de Egresos, en términos del artículo 11 del presente Manual. En caso contrario, se realizarán los ajustes correspondientes, así como las recuperaciones y enteros que procedan, en términos de las disposiciones aplicables.

Artículo 7. Ningún servidor público podrá recibir una remuneración igual o mayor que su superior jerárquico, salvo que el excedente sea consecuencia del desempeño de varios empleos públicos, que su remuneración sea producto un trabajo técnico calificado o por especialización en su función. La suma de dichas retribuciones no deberá exceder la mitad de la remuneración establecida para el Presidente de la República en el Presupuesto de Egresos.

Artículo 8. El Manual considera las remuneraciones de los servidores públicos en los términos siguientes:

a) **Operativo:** comprende los puestos que se identifican con niveles salariales 1 al 11.

El **Anexo 2** de este Manual contiene el *Tabulador de sueldos y salarios brutos aplicable a los puestos operativos del Instituto Nacional de Ciencias Penales*.

b) **Mando y de enlace:** comprende a los puestos de los grupos jerárquicos "P" al "G".

Para efectos de este Manual, se consideran servidores públicos de mando superior a quienes ocupen una plaza de los grupos jerárquicos "K" a "G", servidores públicos de mando medio a los que ocupen una plaza de los grupos jerárquicos "O" a "L", y servidores públicos de enlace a los que ocupen una plaza con grupo jerárquico "P".

El **Anexo 3** de este Manual contiene el *Tabulador de sueldos y salarios brutos aplicable a los puestos de mando y de enlace del Instituto Nacional de Ciencias Penales*, y servirá como referente para llevar a cabo cualquier adecuación al tabulador de sueldos y salarios del personal de categorías.

Artículo 9. Las adecuaciones a las estructuras orgánicas, ocupacionales y salariales, así como a las plantillas de plazas que se deriven de la conversión u otras modificaciones de puestos, incluyendo las categorías, se realizarán, preferentemente, mediante movimientos compensados tratando de evitar, en la medida de lo posible, incrementos al presupuesto regularizable de servicios personales.

En el mismo sentido, la Dirección de Administración favorecerá la conversión de plazas de carácter administrativo que queden vacantes en plazas sustantivas.

Artículo 10. En ningún caso se podrán autorizar ni otorgar prestaciones por el mismo concepto que impliquen un doble beneficio, independientemente de su denominación.

Sistema de remuneraciones

Artículo 11. Se considera remuneración o retribución toda percepción en efectivo o en especie, incluyendo aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, compensaciones y cualquier otra, 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. Asimismo, quedan excluidos los servicios de seguridad que requieran los servidores públicos por razón del cargo desempeñado.

Las jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, liquidaciones por servicios prestados y los préstamos o créditos no formarán parte de la remuneración, cuando se encuentren asignadas por la ley, decreto legislativo, o condiciones generales de trabajo.

Artículo 12. Las remuneraciones a que se refiere el artículo anterior se integran por las percepciones ordinarias y extraordinarias, y se agrupan en los siguientes conceptos:

A. Percepciones ordinarias:

I. En numerario, que comprende:

a) Sueldos y salarios:

i) Sueldo base tabular, y

ii) En su caso, esquema de Compensaciones que determinen las disposiciones aplicables;

b) Prestaciones con base en el régimen laboral aplicable, mismas que son susceptibles de otorgarse a los servidores públicos conforme al tipo de personal que corresponda;

Las prestaciones se clasifican en:

i) Por mandato de ley, y

ii) Por disposición de carácter especial;

II. En especie, y

B. Percepciones extraordinarias, que consisten en:

I. 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;

II. En su caso, pago de horas de trabajo extraordinarias, y

III. Otras percepciones de carácter excepcional autorizadas con sujeción a las disposiciones aplicables.

Percepciones Ordinarias

Sueldos y Salarios

Artículo 13. El Tabulador de sueldos y salarios se clasifica en:

I. Tabulador de sueldos y salarios brutos aplicable a los puestos operativos del INACIPE;

II. Tabulador de sueldos y salarios brutos aplicable a los puestos de categorías del INACIPE, y

III. Tabulador de sueldos y salarios brutos aplicable los puestos de mando y de enlace del INACIPE.

Artículo 14. Corresponde a la Dirección de Administración, en términos de las disposiciones aplicables, dictaminar, actualizar y, en su caso, emitir los Tabuladores de sueldos y salarios aplicables a los puestos operativos, de categorías, así como de mando y de enlace.

Los Tabuladores de sueldos y salarios previstos en los **Anexos 2 y 3** de este Manual serán públicos, y deberán ajustarse en todo momento al estricto cumplimiento de las normas que les resulten aplicables.

Artículo 15. La Dirección de Administración determinará los casos en los que, por la naturaleza de las funciones, resulte necesario crear categorías distintas.

En su caso, realizará la valuación de dichos puestos y preferentemente, ajustará los importes mensuales brutos de sueldo base tabular y compensaciones a los establecidos en los tabuladores referidos en el artículo 13 de este Manual.

Pese a lo anterior, la Dirección de Administración podrá modificar la composición de sueldo base tabular y compensación siempre y cuando no se rebase el importe total mensual bruto, por concepto de sueldos y salarios de acuerdo al nivel equivalente para los niveles salariales establecidos en los tabuladores referidos en el artículo 13 de este Manual.

Artículo 16. El INACIPE podrá realizar pagos por concepto de servicios personales sujetándose, en lo concerniente, a las percepciones brutas establecidas en los tabuladores referidos en el artículo 13 de este Manual.

Prestaciones

Artículo 17. El INACIPE sólo otorgará las prestaciones que correspondan al personal de mando y de enlace, operativo, y de categorías, en función del régimen laboral que les resulte aplicable.

Por mandato de Ley

Artículo 18. La remuneración incluye dentro del esquema de prestaciones, las aportaciones por concepto de seguridad social y de ahorro para el retiro que el INACIPE realiza a favor de los servidores públicos, en términos de las disposiciones aplicables.

Artículo 19. Las prestaciones previstas para los servidores públicos sujetos a la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional*, son las siguientes:

I. La prima quinquenal se otorgará en razón de la antigüedad, por cada 5 años de servicios efectivamente prestados hasta llegar a 25 años.

Para efectos de la asignación o pago de la prima quinquenal por años de servicios, el tiempo de servicios se acreditará mediante la exhibición de hojas únicas de servicio en original o copia certificada que al efecto expida la dependencia o entidad. Los años de servicio se computarán sin considerar el tiempo correspondiente a faltas injustificadas, suspensión y licencias sin goce de sueldo.

Si se acredita la antigüedad para recibir el pago correspondiente a un quinquenio o más, los subsecuentes se efectuarán en forma automática, salvo que se trate de un reingreso o se ubique en el supuesto de incorporación a un programa de retiro o separación voluntaria. En este último caso, los interesados podrán computar su antigüedad a partir de su reingreso al servicio público.

La prima quinquenal se entregará sobre base mensual, en forma quincenal conforme a lo siguiente:

Importe mensual en Pesos		Antigüedad
I.	160	5 a menos de 10 años
II.	185	10 a menos de 15 años
III.	235	15 a menos de 20 años
IV.	260	20 a menos de 25 años

V:	285	25 años en adelante
----	-----	---------------------

II. La prima vacacional, que equivale al 50 por ciento de 10 días de sueldo base tabular, se otorgará a los servidores públicos por cada uno de los 2 periodos vacacionales a que tengan derecho.

Los servidores públicos con más de seis meses consecutivos de servicio tendrán derecho a disfrutar de dos periodos de diez días hábiles de vacaciones por año, con base en la propuesta de cada servidor público a su superior jerárquico. El primer periodo se otorgará preferentemente durante los periodos vacacionales del calendario escolar establecido por la Secretaría de Educación Pública, y el segundo periodo se otorgará preferentemente en el mes de diciembre; sin afectar el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Los servidores públicos de nuevo ingreso que cumplan con seis meses consecutivos de servicio podrán disfrutar de esta prestación en el periodo vacacional inmediato siguiente, según corresponda.

Si por las necesidades del servicio los servidores públicos no disfrutaren de los días de vacaciones en el ejercicio de que se trate, podrán disfrutarlos 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 deberán compensarse con percepción económica alguna, y

III. Un aguinaldo anual, que recibirán los servidores públicos por un monto equivalente a 40 días de salario cuando menos, que deberá cubrirse en un 50 por ciento antes del 15 de diciembre y el 50 por ciento restante a más tardar el 15 de enero, en los términos de las disposiciones que correspondan.

Artículo 20. Los diferentes tipos de personal contarán con las prestaciones específicas previstas en otros ordenamientos legales, distintos a lo señalado en el artículo 19 del presente Manual, con sujeción a los límites de las remuneraciones establecidos conforme al artículo 127 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, a los Tabuladores de sueldos y salarios autorizados y a las demás disposiciones aplicables.

Artículo 21. Cuando algún servidor público fallezca y tuviere cuando menos una antigüedad en el servicio de 6 meses, los familiares o quienes hayan vivido con él en la fecha del fallecimiento y que se hagan cargo de los gastos de inhumación, recibirán hasta el importe de 4 meses de las percepciones ordinarias por concepto de sueldos y salarios que estuviere percibiendo en esa fecha.

La Dirección de Administración establecerá los requisitos y procedimientos para cubrir los conceptos a que se refiere el párrafo anterior.

Cuando la persona fallecida contase con dictamen de compatibilidad para desempeñarse en más de una plaza presupuestaria, el interesado podrá optar por dirigir su petición a aquel órgano, dependencia o entidad en la que tenía asignada una mayor remuneración, pero no procederá en ningún caso su doble pago, ni su fraccionamiento.

Artículo 22. El personal operativo de base del INACIPE, contará con las prestaciones que deriven de la aplicación de las leyes que regulan su régimen laboral, autorizadas en términos de las disposiciones aplicables, y contenidas en sus condiciones generales de trabajo.

Artículo 23. El INACIPE, otorgará permiso de paternidad a los servidores públicos, consistente en cinco días laborales con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos o en el caso de adopción de un infante, en términos de la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*.

Seguros

Artículo 24. Los seguros se otorgan con el fin de coadyuvar a la estabilidad económica, seguridad y bienestar de los servidores públicos del INACIPE. **Anexo 4.**

Las condiciones que de manera general se encuentran establecidas en los seguros de personas que otorga como una prestación del INACIPE a sus servidores públicos, aplican a la totalidad de los integrantes de la colectividad o del grupo asegurable conforme al presente Manual. Estos seguros son los siguientes:

I. 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.

La suma asegurada básica será el equivalente a 40 meses de percepción ordinaria bruta mensual y la prima correspondiente será cubierta por el INACIPE.

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 el INACIPE, 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;

II. El seguro de retiro se otorga en favor de los servidores públicos que causen baja del INACIPE 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 en un 50 por ciento y el otro 50 por ciento por parte del INACIPE. La modificación a los porcentajes antes señalados sólo podrá efectuarse de manera anual previa verificación de la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 25. Adicionalmente, se otorgarán los siguientes conceptos:

a) Despensa:

\$785.00 mensuales al personal contratado en un puesto considerado en el *Tabulador de sueldos y salarios brutos aplicable a los puestos operativos del Instituto Nacional de Ciencias Penales*;

\$785.00 mensuales al personal contratado en un puesto considerado en el *Tabulador de sueldos y salarios brutos aplicable a los puestos de mando y de enlace de del Instituto Nacional de Ciencias Penales*, y

\$77.00 mensuales al personal contratado en un puesto considerado en el *Tabulador de sueldos y salarios brutos aplicable a los puestos de categorías del Instituto Nacional de Ciencias Penales*.

b) Previsión Social Múltiple:

\$585.00 mensuales al personal contratado en un puesto considerado en el *Tabulador de sueldos y salarios brutos aplicable a los puestos operativos del Instituto Nacional de Ciencias Penales*;

c) Ayuda de Servicios:

\$565.00 mensuales al personal contratado en un puesto considerado en el *Tabulador de sueldos y salarios brutos aplicable a los puestos operativos del Instituto Nacional de Ciencias Penales*;

d) Compensación por Desarrollo y Capacitación:

\$1,600.00 mensuales al personal contratado en un puesto considerado en el *Tabulador de sueldos y salarios brutos aplicable a los puestos operativos del Instituto Nacional de Ciencias Penales*;

e) Ayuda de Transporte.

\$600.00 mensuales al personal contratado en un puesto considerado en el *Tabulador de sueldos y salarios brutos aplicable a los puestos operativos del Instituto Nacional de Ciencias Penales*.

Artículo 26. Podrá otorgarse una gratificación de fin de año a los servidores públicos de la institución atendiendo a la disponibilidad presupuestaria y conforme a los lineamientos que, en su caso, al efecto emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 27. La Dirección de Administración podrá determinar los esquemas que resulten más convenientes para el otorgamiento de las prestaciones que se otorguen por disposición de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Percepciones extraordinarias

Artículo 28. El INACIPE sólo cubrirá al personal a su servicio percepciones extraordinarias que se encuentren autorizadas, conforme a las disposiciones específicas.

El otorgamiento de percepciones extraordinarias por concepto de estímulos al desempeño destacado o reconocimientos o incentivos similares se sujetará a la disponibilidad presupuestaria y al cumplimiento de los requisitos previstos en las disposiciones específicas que, en su caso, emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

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, deberá publicarse según lo establecido en la *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública* y en las demás disposiciones aplicables.

Artículo 30. La Dirección de Administración, por conducto de la Dirección Jurídica en su carácter de Unidad de Transparencia del INACIPE, publicará 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 los Tabuladores de sueldos y salarios que correspondan a cada nivel salarial serán públicos y deberán especificar y diferenciar la totalidad de sus elementos fijos y variables tanto en numerario como en especie.

Interpretación

Artículo 32. Corresponderá al Titular de la Dirección de Administración la interpretación para efectos administrativos del presente Manual, y resolver los casos no previstos en el mismo.

Vigilancia

Artículo 33. Corresponderá al Órgano Interno de Control en el INACIPE, la vigilancia del cumplimiento del presente Manual.

TRANSITORIOS

Primero. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Federación*.

Segundo. Con excepción de las *Condiciones Generales de Trabajo del Instituto Nacional de Ciencias Penales*, se abroga cualquier disposición interna del INACIPE en materia laboral que se oponga o exceda los alcances de este Manual.

Ciudad de México a 27 de febrero de 2019. El Director Jurídico del Instituto Nacional de Ciencias Penales, **Miguel Manrique Betanzos**. Rúbrica.



ANEXO I
Estructura Ocupacional 2019

Nivel	Zona Económica	Número de Plazas	Percepciones						Erogaciones por concepto de Seguridad Social y Seguros				Total
			Sueldo Base	Compensación Garantizada	Despensa	Asignaciones Adicionales al sueldo	Prima Vacacional	Aguinaldo	Cuotas al ISSSTE	FOVISSSTE	Seguros	Sistema de Ahorro para el Retiro	
CFK3159173	1	1	225,445	1,194,395	9,420		5,190	122,486	36,304	7815	53,312	16,191	1,670,558
CFL3156757	1	2	412,805	2,057,328	18,840		10,424	222,972	54,969	17187	70,675	25,855	2,891,055
CFM2356759	1	2	295,452	1,212,597	18,840		7,164	139,664	43,269	11320	55,026	19,782	1,803,114
CFM2352185	1	1	147,726	522,341	9,420		3,061	69,832	28,540	3933	42,366	12,137	839,356
CFM1156758	1	6	656,567	3,056,698	56,520		17,195	323,432	79,272	29375	88,923	38,469	4,346,451
CFN3156762	1	1	106,869	248,587	9,420		1,926	43,614	24,467	1890	37,772	10,022	484,567
CFN2156761	1	10	1,043,108	3,170,006	94,200		27,932	365,086	117,810	48702	97,923	58,473	5,023,240
CFO3156760	1	7	685,304	1,425,195	65,940		17,993	189,868	82,137	30812	65,949	39,956	2,603,154
CFO3221184	1	5	489,503	1,068,652	47,100		12,554	143,839	62,615	21022	57,034	29,824	1,932,143
CFO3221184	1	1	97,901	79,398	9,420		1,676	28,768	23,573	1442	35,171	9,558	286,907
CFO2356764	1	12	1,133,364	2,296,295	113,040		30,439	299,798	126,808	53215	87,336	63,143	4,203,438
CFO2321184	1	2	188,894	242,787	18,840		4,204	49,966	32,645	5992	39,311	14,267	596,906
CFO2321184	1	2	188,894	242,787	18,840		4,204	49,966	32,645	5992	39,311	14,267	596,906
CFO1156763	1	18	1,577,988	2,658,523	169,560		42,790	367,035	171,137	75446	101,668	86,153	5,250,300
CFP3326134	1	1	84,460	18,807	9,420		1,303	19,465	22,233	770	33,541	8,863	198,862
CFP3226132	1	2	168,921	98,231	18,840		3,649	36,256	30,653	4993	36,909	13,233	411,685
CFP3126133	1	6	506,763	579,590	56,520		13,034	104,522	64,336	21885	50,570	30,717	1,427,937
CFP2326131	1	9	732,348	838,640	84,780		19,300	144,909	86,827	33164	58,923	42,391	2,041,282
CFP1326137	1	19	1,435,068	1,147,223	178,980		38,820	229,184	145,693	68300	77,942	78,756	3,399,966
CFP1226136	1	7	528,709	157,603	65,940		13,643	71,186	66,524	22982	45,156	31,853	1,003,596
CFP1126135	1	9	679,769	223,790	84,780		17,839	89,290	81,585	30535	49,179	39,670	1,296,437
7	3	3	289,620	82,152	28,260	116,652	7,002	24,135	48,430	13908	6,704	22,460	639,323
6	3	12	1,144,080	250,128	113,040	478,452	30,737	95,340	150,848	65271	25,460	75,622	2,428,978
6	3	5	476,700	104,220	47,100	197,052	12,199	39,725	70,910	25182	10,608	34,129	1,017,825

6	3	2	190,680	41,688	18,840	76,452	4,254	15,890	36,651	8001	4,244	16,347	413,047
6	3	1	95,340	20,844	9,420	36,252	1,605	7,945	25,232	2274	2,121	10,420	211,453
6	3	17	1,620,780	354,348	160,140	679,452	43,979	135,065	207,946	93906	36,069	105,259	3,436,944
4	3	3	280,620	46,872	28,260	116,652	6,752	23,385	47,533	13458	6,057	21,994	591,583
4	3	12	1,122,480	187,488	113,040	478,452	30,137	93,540	148,694	64191	24,231	74,504	2,336,757
4	3	1	93,540	15,624	9,420	36,252	1,555	7,795	25,052	2184	2,019	10,326	203,767
3	3	2	185,880	31,248	18,840	76,452	4,120	15,490	36,173	7761	4,021	16,099	396,084
3	3	1	92,940	15,624	9,420	36,252	1,539	7,745	24,992	2154	2,010	10,295	202,971
2	3	12	1,104,480	187,488	113,040	478,452	29,637	92,040	146,900	63291	23,968	73,572	2,312,868
2	3	3	276,120	46,872	28,260	116,652	6,627	23,010	47,084	13233	5,992	21,762	585,612
2	3	1	92,040	15,624	9,420	36,240	1,514	7,670	24,903	2109	1,997	10,249	201,766
2	3	5	460,200	78,120	47,100	197,052	11,740	38,350	69,265	24357	9,986	33,275	969,445
203			18,911,358	24,017,813	1,912,260	3,156,768	487,737	3,738,263	2,524,655	898,052	1,389,484	1,219,893	58,256,283

**Presupuesto Autorizado al Ramo
17 SKC**

59,774,758

Concepto Descripción	Importe
Prima quinquenal por años de servicios efectivos prestados	1,518,475
Depósitos para el Ahorro Solidario	
Prestaciones Establecidas por Condiciones Generales de Trabajo	

ANEXO 2

Tabulador de sueldos y salarios brutos aplicable a los puestos operativos del Instituto Nacional de Ciencias Penales

NIVEL	ZONA ECONÓMICA III	
	SUELDO BASE BRUTO	COMPENSACIÓN GARANTIZADA BRUTA
1	6,452.00	1,302.00
2	7,670.00	1,302.00
3	7,745.00	1,302.00
4	7,795.00	1,302.00
5	7,845.00	1,302.00
6	7,945.00	1,737.00
7	8,045.00	2,282.00
8	8,145.00	2,547.00
9	8,245.00	2,602.00
10	8,345.00	2,887.00
11	8,445.00	2,835.00

ANEXO 3

Tabulador de sueldos y salarios brutos aplicable los puestos de mando y de enlace del Instituto Nacional de Ciencias Penales

GRUPO/GRADO		NIVELES (IMPORTES BRUTOS)								
		1			2			3		
		SUELDO BASE	COMPENSACIÓN GARANTIZADA	TOTAL DE SUELDO Y SALARIOS	SUELDO BASE	COMPENSACIÓN GARANTIZADA	TOTAL DE SUELDO Y SALARIOS	SUELDO BASE	COMPENSACIÓN GARANTIZADA	TOTAL DE SUELDO Y SALARIOS
G	1	34,967.02	119,398.10	154,365.12						
H	1	27,352.00	125,788.00	153,140.00						
J	3	22,451.59	127,013.05	149,464.64						
	2	22,451.59	122,112.57	144,564.16						
	1	22,451.59	117,212.09	139,663.68						
K	3	18,787.12	113,525.84	132,312.96						
	2	18,551.77	108,860.71	127,412.48						
	1	17,863.22	104,648.78	122,512.00						
L	3	17,200.22	94,285.70	111,485.92						
	2	16,561.85	85,123.11	101,684.96						
	1	15,947.16	75,936.84	91,884.00						
M	3	14,109.74	59,397.46	73,507.20	14,109.74	61,847.70	75,957.44	14,109.74	64,297.94	78,407.68
	2	12,310.51	47,720.37	60,030.88	12,310.51	53,845.97	66,156.48	12,310.51	57,521.33	69,831.84
	1	9,118.99	44,786.29	53,905.28	9,118.99	46,011.41	55,130.40	9,118.99	48,461.65	57,580.64
N	3	8,905.78	34,708.49	43,614.27	8,905.78	38,628.88	47,534.66	8,905.78	43,774.38	52,680.16
	2	8,692.57	27,816.01	36,508.58	8,692.57	28,551.08	37,243.65	8,692.57	31,736.39	40,428.96
	1	8,479.36	23,128.74	31,608.10	8,479.36	24,353.86	32,833.22	8,479.36	25,578.98	34,058.34
O	3	8,158.38	18,965.59	27,123.97	8,158.38	20,609.45	28,767.83	8,158.38	22,959.67	31,118.05
	2	7,870.58	13,864.23	21,734.81	7,870.58	15,908.04	23,778.62	7,870.58	17,112.57	24,983.15
	1	7,305.50	13,085.36	20,390.86	7,305.50	13,617.33	20,922.83	7,305.50	14,291.57	21,597.07

P	3	7,038.37	10,382.02	17,420.39	7,038.37	11,089.42	18,127.79	7,038.37	12,426.39	19,464.78
	2	6,781.00	6,630.16	13,411.16	6,781.00	7,976.38	14,757.38	6,781.00	9,319.95	16,100.95
	1	6,294.16	3,626.90	9,921.06	6,294.16	3,875.21	10,169.37	6,294.16	5,768.15	12,062.31

ANEXO 4

SEGURO DE PERSONAS

SEGURO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL OPERATIVO	PERSONAL DE MANDO Y ENLACE	PERSONAL DE CATEGORÍAS
DE VIDA	Suma asegurada básica de 40 meses del importe total de sueldos y salarios brutos mensuales.	Todos los niveles	P hasta G	
DE VIDA	Suma asegurada básica de 108 meses del importe total de sueldos y salarios brutos mensuales.			Todos los niveles
DE RETIRO	Suma asegurada hasta de \$25,000.00 pesos.	Todos los niveles	P hasta G	Todos los niveles