

**2.1 ESTRUCTURA SALARIAL**

La estructura salarial de cualquier organización laboral define, enmarca y da su proyección real a la política de desarrollo y administración de personal.

En tanto se está inmerso en un medio laboral diverso, complejo y competitivo, por obtener mano de obra altamente calificada, la estructura de remuneraciones condiciona el ingreso y la permanencia en el trabajo.

En este sentido, el Gobierno del Estado de México ha definido una política salarial que le permita reclutar y seleccionar a personas que desean integrarse al servicio de la sociedad y hacer dentro de la Administración Pública una carrera profesional, en donde la asunción de responsabilidades vaya acompañada de incentivos económicos y morales. El Sistema de Profesionalización del Servidor Público da sustento y sentido a esta política salarial.

Esta política salarial parte de la base de que el tiempo dedicado al servicio es la primera condicionante del sueldo a percibir, esto es, que los servidores públicos pueden laborar siete, ocho o nueve horas diarias; en el primer caso debe existir coincidencia entre las necesidades del servicio que se presta y la anuencia de sus superiores para que así sea.

El sueldo base que se determina conforme a la descripción y valuación del puesto, es el que corresponde al trabajo de siete horas.

Por otra parte los servidores públicos que aceptan el trabajo de nueve horas tienen ventajas salariales sobre quienes laboran siete horas solamente, en función de lo anterior, los primeros, en su mismo puesto, pueden alcanzar mayores ingresos.

En principio, la diferencia existente entre trabajar siete, ocho y nueve horas, se traduce en una mayor dedicación de una y dos horas concretamente, que representa un 14.28% y 28.57%, respectivamente, más de tiempo, esfuerzo y permanencia en el servicio. Por esta modalidad, los servidores públicos que laboran ocho o nueve horas, tienen el derecho de percibir un diferencial de sueldo equivalente.

Si adicionalmente su desempeño, entrega y vocación de servicio se traducen en resultados de alta calidad y eficiencia, los servidores públicos podrán alcanzar diferencias porcentuales mayores en sus ingresos, por lo cual:

- El tabulador para servidores públicos generales y de confianza se conforma de un sueldo base (Rango 1) y cuatro rangos más (2, 3, 4 y 8);
- El tabulador para servidores públicos de enlace y apoyo técnico se conforma de un sueldo base y cuatro rangos (E, F, G y H);
- El tabulador de mandos medios y superiores se integra de un sueldo base y cuatro rangos (A, B, C, y D); excepto el nivel 29 que adicionalmente cuenta con los rangos E y F; y
- Un tabulador exclusivo para personal operativo de la Coordinación de Servicios Aéreos, constituido de los nivel 18 con rangos 5 y 6; nivel 24 y 26 con rangos I, J, K y L y nivel 28 con rangos I, J, K, L y M.

<b>FECHA DE EMISIÓN:</b>	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	<b>PÁGINA:</b>	<b>II/000-05</b>
<b>MAYO DE 1996</b>	<b>ABRIL DE 2010</b>	<b>SUSTITUYE A:</b>	<b>II/000-05</b>

Toda persona que ingrese al servicio público estatal deberá hacerlo en el rango 1, tratándose de trabajo de siete horas para personal sindicalizado; tratándose de trabajo de ocho horas, deberá hacerlo en el rango 8 (exclusivamente para servidores públicos del sector trabajo) y en el rango 2, H o D cuando se trate de puestos de nueve horas, determinando su ascenso con base en el desempeño.

Por otro lado, la estructura salarial parte de un principio de equidad basado en que las diferencias relativas existentes entre los diversos niveles salariales se den en forma progresiva, de tal manera que un incremento en responsabilidades, esfuerzo físico o mental, mayores conocimientos o experiencia, y todos los factores que se utilizan para valorar un puesto, tengan su justa contraprestación en el monto fijado para su pago. Lo anterior es lo que, técnicamente, se denomina "curva salarial".

<b>FECHA DE EMISIÓN:</b>	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	<b>PÁGINA:</b>	<b>II/000-06</b>
<b>2010</b>	<b>ABRIL DE 2010</b>	<b>SUSTITUYE A:</b>	