



GOBIERNO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA SUR



**MANUAL DE ADMINISTRACIÓN DE REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS Y DE LOS HONORARIOS DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS
PROFESIONALES DE LA COMISIÓN ESTATAL DEL AGUA, PARA EL EJERCICIO
2024.**

La paz, Baja California Sur a 13 de enero 2025



Gobierno del Estado de
Baja California Sur



**MANUAL DE ADMINISTRACIÓN DE REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS Y DE LOS HONORARIOS DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS
PROFESIONALES DE LA COMISIÓN ESTATAL DEL AGUA, PARA EL EJERCICIO
2024.**

Elaboró:	Presentó:	Aprobó:
Encargada del Dpto. de Recursos Humanos	Coordinador Administrativo	Directora General de la Comisión Estatal del Agua
 C.P. María Fernanda Montesinos Cosio	 Lic. Olivier Gerardo Montaño	 Ing. Lesvia Tatiana Davis Monzón

MANUAL DE ADMINISTRACIÓN DE REMUNERACIONES DE LA COMISIÓN ESTATAL DEL AGUA DE BAJA CALIFORNIA SUR

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 164 de la Constitución Política del Estado libre y Soberano de Baja California Sur; 7, 19, 24, 33 de la ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado y los Municipios del Estado de Baja California Sur y 38, 70, 71, 73 de la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Baja California Sur.

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 164 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California Sur, que establece que los servidores públicos del Gobierno del Estado de Baja California Sur, así como sus administraciones paraestatales y autónomas recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que deberá ser de acuerdo a sus responsabilidades; dicha remuneración será determinada anual y equitativamente en el presupuesto de egresos correspondiente; estableciendo que las remuneraciones y sus tabuladores serán públicos.

Que en términos de lo establecido en los artículos 7, 19, 24 y 33, de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos y los municipios del Estado de Baja California Sur y 38, 70, 71 y 73 de la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Baja California Sur, la Comisión Estatal del Agua, como Organismo Descentralizado, debe emitir y publicar su Manual de Administración de Remuneraciones de los Servidores Públicos y de los Honorarios de los Prestadores de Servicios Profesionales del Gobierno del Estado de Baja California Sur, para el ejercicio 2025.

Que las remuneraciones autorizadas a los servidores públicos y honorarios de los prestadores de servicios profesionales se detallan desde la página 474 hasta la 477 en la publicación del Presupuesto de Egresos para el Estado de Baja California Sur para el Ejercicio Fiscal del Año 2024, publicado en el Boletín General del Gobierno del Estado No. 84, el 21 de diciembre del 2023.

Que, para el establecimiento de las remuneraciones a los servidores públicos, en la gestión pública, deben observarse estrictamente los criterios de eficiencia, eficacia, economía, austeridad, racionalidad, honradez, legalidad y transparencia.

Que, con el propósito de consolidar los principios de legalidad y transparencia en materia de remuneraciones de los servidores públicos y honorarios de los prestadores de servicios profesionales, así como promover la eficacia y eficiencia en la gestión pública, se ha tenido a bien expedir el siguiente Manual, al tenor:

OBJETO

Artículo 1. El presente Manual, tiene el objeto de establecer las disposiciones generales para regular el otorgamiento de las remuneraciones de los servidores públicos y honorarios de los prestadores de servicios profesionales de la Comisión Estatal del Agua, de conformidad con la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado y los Municipios de Baja California Sur y Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Baja California Sur; en términos de las disposiciones legales, reglamentarias y normativas aplicables y vigentes para la administración pública del Estado de Baja California Sur.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Contar con un instrumento administrativo que sirva como guía para llevar a cabo de manera eficaz y eficiente los procedimientos de la administración de las remuneraciones de los servidores públicos y los honorarios por los servicios contratados a prestadores de servicios profesionales de la Comisión Estatal del Agua.
- b) Transparentar las remuneraciones ordinarias y extraordinarias que perciben los servidores públicos en razón a su nivel, puesto y categoría; así como los honorarios de los prestadores de servicios profesionales, de conformidad con su nivel, servicio y categoría.
- c) Establecer los procedimientos para administrar las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los servidores públicos, así como los honorarios que reciben los prestadores de servicios profesionales por el servicio contratado, en la Comisión Estatal del Agua.

DEFINICIONES

Artículo 2. Para efectos de este Manual, se entenderá por

- I. Aguinaldo: Prestación que se otorga al trabajador de confianza equivalente a 40 días del sueldo compactado y compensación garantizada, a partir de una base anual expresada en 360 días. (Artículo 41 de la LTSPPEM)
- II. Aportaciones: Los enteros de recursos que cubre la Comisión Estatal del Agua en cumplimiento de las obligaciones que respecto de sus trabajadores les impone la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (Artículo 6 fracción II de la Ley del ISSSTE)
- III. Categoría: El valor que se da a un puesto de acuerdo con los requisitos legales, las habilidades, capacidades de solución de problemas y las responsabilidades requeridas para desarrollar las funciones legales que le corresponden. (Artículo 7 fracción VI de la Ley de Remuneraciones del Estado de BCS)

- IV. Compensación Garantizada: La remuneración ordinaria complementaria al sueldo compactado, que se asigna en razón al nivel, puesto y categoría y será considerado para el pago de aguinaldo.
- V. Cuotas: Los enteros a la seguridad social que los trabajadores deben cubrir conforme a lo dispuesto en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (Artículo 6 fracción V de la Ley del ISSSTE)
- VI. Entero: El pago de contribuciones de seguridad social al ISSSTE efectuado por la Comisión Estatal del Agua.
- VII. Estructura Orgánica: Son el conjunto de puestos, relacionados jerárquicamente, que rigen el funcionamiento organizacional de la Comisión Estatal del Agua. Dicha estructura puede ser creada, modificada o cancelada de conformidad con su sustento jurídico, así como de la disponibilidad de los recursos destinados para la operación de la Comisión Estatal del Agua.
- VIII. Gratificación Quinquenal: Prestación adicional al personal supernumerario, de base y de confianza en consideración a la antigüedad, asignación adicionada al sueldo después del quinto año de servicio, de conformidad con el artículo 41 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur. (Clasificador por Objeto del Gasto del Gobierno del Estado de Baja California Sur, partida 1234)
- IX. Grupo: El conjunto de puestos con la misma jerarquía o categorías similares. (Artículo 7 fracción VII de la ley de Remuneraciones del Estado de BCS)
- X. Honorarios: La retribución que paguen los órganos de la autoridad a cualquier persona en virtud de la prestación de un servicio personal independiente. (Artículo 7 fracción II de la Ley de Remuneraciones del Estado de BCS)
- XI. LISR: La Ley del Impuesto sobre la Renta.
- XII. LISSSTE: La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- XIII. Manual: El Manual de Administración de Remuneraciones de los Servidores Públicos y de los Honorarios de Prestadores de Servicios Profesionales, documento donde se establecen los objetivos, las políticas y los procedimientos que norman la integración del sueldo y la asignación de las prestaciones en efectivo, en especie y en servicios, así como de otras percepciones de los servidores públicos la Comisión Estatal del Agua. (Artículo 7 fracción III de la Ley de Remuneraciones del Estado de BCS)

- XIV. Nivel: La escala de remuneraciones excluida la percepción variable, relativa a los puestos.
- XV. Órgano Autoridad: La Comisión Estatal del Agua (Artículo 7 fracción X de la Ley de Remuneraciones del Estado de BCS)
- XVI. Partida presupuestal: El nivel de agregación específico en el cual se describen las expresiones concretas y detalladas de los bienes y servicios que se adquieren. (Artículo 2 fracción XXXIX de la Ley de PRH del Estado de BCS)
- XVII. Percepción: Toda retribución en efectivo, fija o variable adicional al sueldo o a las prestaciones en efectivo, (Artículo 7 fracción I inciso b) de la Ley de Remuneraciones del Estado de BCS)
- XVIII. Plaza: La posición presupuestaria que respalda un puesto, que no puede ser ocupada por más de un servidor público a la vez y que tiene una adscripción determinada. (Artículo 7 fracción IX de la Ley de Remuneraciones del Estado de BCS)
- XIX. Prestación en efectivo: Toda cantidad distinta del sueldo que el servidor público reciba en moneda circulante o en divisas, prevista en el nombramiento, en el contrato o en una disposición legal, como el aguinaldo y la prima vacacional. (Artículo 7 fracción I inciso e) de la Ley de Remuneraciones del Estado de BCS)
- XX. Prestación en especie: Todo beneficio que el servidor público reciba en bienes distintos de la moneda circulante o en divisas. (Artículo 7 fracción I inciso d) de la Ley de Remuneraciones del Estado de BCS)
- XXI. Prima Vacacional: Es una prestación de los trabajadores que tienen más de seis meses consecutivos de servicio y que consiste en el pago en efectivo de diez a quince días de su sueldo compactado como apoyo para el disfrute de las vacaciones, depende de la antigüedad del trabajador. (Artículos 28, 31 y 40 de la LTSPeM de BCS)
- XXII. Puesto: La unidad impersonal que describe funciones, implica deberes específicos, delimita jerarquías y autoridad. (Artículo 7 fracción VIII de la Ley de Remuneraciones del Estado de BCS)
- XXIII. Remuneración o Retribución: Toda percepción en efectivo o en especie, incluyendo dietas, 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. (Artículo 7 fracción I de la ley de Remuneraciones del Estado de BCS)

- a. Percepciones Ordinarias: Los pagos por sueldos y salarios, conforme a los tabuladores autorizados y las respectivas prestaciones, que se cubren a los servidores públicos de manera regular como contraprestación por el desempeño de sus labores cotidianas en las entidades públicas, así como los montos correspondientes a los incrementos a las remuneraciones que, en su caso, se hayan aprobado para el ejercicio fiscal. (Artículo 2 fracción XLI de la Ley de PRH del Estado de BCS)
 - b. Percepciones extraordinarias: Las que no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente, ya que su otorgamiento se encuentra sujeto a requisitos y condiciones variables. (Artículo 2 fracción XL de la Ley de PRH del Estado de BCS)
- XXIV. Servidores públicos: Los que se consideran como tales en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el artículo 156 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California Sur.
- XXV. Servidor público mando superior: El determinado en el Tabulador de Remuneraciones para el ejercicio 2024, en el nivel 32.
- XXVI. Servidores públicos mandos medios: Los determinados en el Tabulador de Remuneraciones para el ejercicio 2024, en los niveles 30 y 28.
- XXVII. Servidores públicos técnicos operativos: Trabajadores que ocupan puestos de confianza y que realizan funciones operativas y/o técnicas al servicio de la Comisión Estatal del Agua, determinados en los Tabuladores de Remuneraciones.
- XXVIII. Sueldo Compactado: El pago mensual fijo que reciben los trabajadores de confianza sobre el cual se cubren las cuotas y aportaciones de seguridad social. (Artículo 7 fracción I inciso a) de la Ley de Remuneraciones del Estado de BCS)
- XXIX. Sueldo básico: El sueldo que se tomará en cuenta para los efectos de la ley del ISSSTE y corresponderá al tabulador regional que para cada puesto se haya señalado. Para el cálculo de cuotas, se integra por sueldo compactado, quinquenio y en su caso, compensación adicional Para el cálculo de aportaciones, sueldo compactado y compensación adicional. (Artículo 17 de la Ley del ISSSTE)
- XXX. Tabulador: El instrumento técnico en que se fijan y ordenan, por nivel, categoría, grupo o puesto, las remuneraciones para los servidores públicos. (Artículo 7 fracción IV de la Ley de Remuneraciones del Estado de BCS)
- XXXI. Tarifa para el cálculo del impuesto sobre la renta: Al instrumento técnico de aplicación general en el que se fijan los límites mínimos y máximos de la remuneración mensual para cada puesto, la cual se obtiene de la

percepción neta una vez aplicadas las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta, publicado en el Anexo 8, tomo 5 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2024 (DOF 29/12/2023).

- XXXII. Vacaciones: Días de descanso con goce de sueldo por la prestación continua de servicios remunerados a la Comisión Estatal del Agua, en términos de lo señalado en la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur. (Artículo 31 de la LTSEM)
- XXXIII. Vales de despensa: Es una prestación que forma parte de la previsión social, otorgada a los trabajadores de confianza, mandos medios y técnicos operativos, la cual se empleará en la adquisición de los alimentos y otros bienes necesarios que aseguren una vida decorosa para el trabajador y su familia.
- XXXIV. Subsidio para el empleo: Es el resultado de la aplicación a los ingresos que sirven de base para calcular el impuesto sobre la renta, de conformidad con las tarifas del artículo 96 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, así como la contenida en el Décimo transitorio de la referida ley (Artículos 94, 96 y Décimo Transitorio de la Ley del Impuesto Sobre la Renta)
- XXXV. URAR: La Unidad Responsable de Administración de Remuneraciones, será la Comisión Estatal del Agua, por conducto de la Coordinación Administrativa, a través del Departamento de Recursos Humanos, cada una en el ámbito de sus atribuciones.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 3. El presente Manual será de aplicación exclusiva y observancia obligatoria para el personal de la Comisión Estatal del Agua de Baja California Sur.

Artículo 4. Son sujetos de las disposiciones del presente Manual, los trabajadores de confianza, sindicalizados de mandos medios, superiores y técnicos operativos, así como prestadores de servicios profesionales (honorarios) de la Comisión Estatal del Agua.

Artículo 5. La Comisión Estatal del Agua por conducto del Coordinador Administrativo, será responsable de la interpretación de las disposiciones del presente manual, así como de los casos no previstos en el mismo y vigilar que se cumplan con oportunidad.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 6. Los servidores públicos recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que deberá ser proporcional a sus responsabilidades, en ningún caso, podrá tener

una remuneración igual o mayor que su superior jerárquico, salvo que el excedente sea consecuencia del desempeño de varios empleos públicos.

Artículo 7. La acción para reclamar el pago de las prestaciones prescribe en el término de un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

TÍTULO I

Capítulo I

UNIDADES RESPONSABLES DE LA ADMINISTRACIÓN DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 8. Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1, 12, 13, 16, 18, 22 fracción XXXVI y 41 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Baja California Sur; artículos 1, 4, 6 fracciones VII, IX, XI, XIII y XIV, 11 fracciones I, III y VII, 46 fracciones I, VIII y X del Reglamento Interior de la Secretaría de Finanzas y Administración del Gobierno del Estado de Baja California Sur; así como de los Manuales General y Específicos de Organización de la Comisión Estatal del Agua, son Unidades Responsables de la Administración de las Remuneraciones:

- I. La Coordinación Administrativa,
- II. El Departamento de Recursos Humanos.

Éstas, serán las encargadas de administrar, ejecutar y vigilar la aplicación del presente Manual, cada una en el ámbito de sus atribuciones.

Capítulo II

DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 9. La relación de trabajo entre la comisión y sus servidores públicos electorales está regulada por el artículo 123, Apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

La relación laboral se establecerá mediante la aplicación de la siguiente clasificación:

- I. **Servidores públicos designados:** Son las personas cuya función pública resulta de un nombramiento a cargo público previsto en la Constitución Política del Estado de Baja California Sur o en las Leyes que de ella emanen;
- II. **Servidores públicos de base:** Los que pertenecen a la estructura organizacional permanente de la comisión y tienen una relación laboral por tiempo indeterminado.

- III. **Servidores públicos temporales:** Son aquellos que son contratados por tiempo determinado para cumplir con labores y funciones específicas establecidas mediante un contrato.

Artículo 10. El término máximo para el cual se podrá establecer una relación laboral por tiempo determinado será de doce meses, o el restante para el ejercicio presupuestal que transcurra al momento de la contratación.

Artículo 11. Los contratos por tiempo determinado o prestación de servicios profesionales establecerán los servicios que deban prestarse, el sueldo u honorarios que se estipulen, el tiempo determinado y demás requisitos que establezca este Manual.

Artículo 12. Los requisitos para ingresar a la comisión son:

- I. Presentar solicitud de empleo;
- II. No tener antecedentes penales de conformidad al Código Penal para el Estado de Baja California Sur, sean considerados como graves;
- III. Cumplir con los requisitos para el puesto correspondiente;
- IV. Presentar curriculum vitae junto con la documentación comprobatoria;
- V. Copia del acta certificada del acta de nacimiento y clave única de registro de población y los demás documentos que llegarán a ser necesarios;
- VI. Las demás que señalen las disposiciones legales aplicables.

Capítulo III

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 13. La Directora General aprobará en el mes de Enero el calendario de días inhábiles para ese año, el cual deberá señalar los días de descanso obligatorio, suspensión de labores y periodos de vacaciones.

Artículo 14. El personal tendrá derecho a dos periodos de vacaciones al año.

Los servidores públicos de nuevo ingreso tendrán derecho a vacaciones y demás prestaciones de Ley, siempre y cuando hayan cumplido seis meses de servicio continuo.

Capítulo IV

CONTROL DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Artículo 15. El personal tiene la obligación de presentarse e iniciar labores en su área de trabajo a partir de las 8:00 horas y hasta las 15:00 horas, o en su caso excepcional, en el horario que al efecto se autorice.

Artículo 16. El personal deberá registrar su entrada y salida, cuando ingresen y se retiren de las instalaciones de la Comisión.

Los mecanismos o sistemas de control de puntualidad y asistencia serán regulados y supervisados por el Coordinador Administrativo o quien el designe.

Artículo 17. El registro de entrada del personal se sujetará a lo siguiente:

- I. Quince minutos de tolerancia para el registro de entrada;
- II. Del minuto dieciséis en adelante, retardo

Cuando el servidor público acumule tres retardos en un mes y no los justifique, se contará como falta y se le descontará un día de salario.

Artículo 18. Si el servidor público omite registrar su entrada se considerará como falta injustificada, debiendo el Coordinador Administrativo, levantar el acta administrativa correspondiente, donde se haga constar la inasistencia dando oportunidad al funcionario, para que justifique su falta a más tardar un día hábil antes del próximo pago de nómina; si el funcionario no justifica debidamente la omisión, o lo hace fuera de la temporalidad anteriormente descrita, la retención será aplicada en el siguiente pago de nómina, debiendo la Coordinación administrativa elaborar un oficio notificando realizar el descuento respectivo, mismo que será por el equivalente a la cantidad resultante de la sumatoria de los descuentos aplicados por inasistencias o retardos acumulados durante el periodo quincenal en transcurso.

Artículo 19. Las causas de inasistencia del servidor público deberán comunicarse al Titular del área correspondiente, a más tardar al día hábil siguiente, mismo que deberá valorarlas. Toda justificación deberá estar debidamente fundada y motivada, dando aviso en forma oportuna a la Coordinación Administrativa. En caso contrario, se considerará que la falta fue injustificada.

Artículo 20. Los servidores públicos que deban salir de las instalaciones de la Comisión, dentro de su horario de trabajo, deberán contar con el permiso, orden o comisión de trabajo, emitida por del Titular del área correspondiente.

Capítulo V

TABULADOR VIGENTE

Artículo 21. Las remuneraciones autorizadas a los servidores públicos y honorarios de los prestadores de servicios profesionales para el ejercicio 2024, fueron autorizadas por el Congreso del Estado de Baja California Sur el 21 de diciembre de 2023, tal y como se desprende de los Tabuladores de

Remuneraciones de los Servidores Públicos y Honorarios de Prestadores de Servicios Profesionales identificados en las páginas 474 a la 477 del Presupuesto de Egresos para el Estado de Baja California Sur, publicados en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado No. 84, el 21 de diciembre de 2023, los cuales corresponden a las Dependencias, Organismos Descentralizados, Desconcentrados y Autónomos, dentro de los cuales se encuentra la Comisión Estatal del Agua. (Referida en el Artículo 3 del presente manual).

Artículo 22. Los Tabuladores de Remuneraciones de los Servidores Públicos están integrados conforme a lo siguiente:

- I. Nivel, grupo o puesto y categoría,
- II. Remuneración ordinaria bruta mensual,
- III. Deducción mensual de Ley, y
- IV. Otras prestaciones brutas.

Artículo 23. El nivel, grupo o puesto y categoría, identifica, agrupa y clasifica a los servidores públicos con base en la responsabilidad de sus respectivas funciones, empleos, cargos o comisiones asignadas.

Artículo 24. Los tabuladores identifican tres tipos de servidores públicos conforme, a los siguientes niveles:

- a) **Mando superior**, identificado con nivel: 32.
- b) **Mandos medios**, identificados con niveles: 30 y 28.
- c) **Técnico operativo**, identificado con el nivel, AD06.

Los servidores públicos técnicos operativos, se agruparon conforme a lo siguiente:

Nivel	Grupo o Puesto
AD	Personal de Área Administrativa.
PR	Personal Profesionista.
TE	Personal Técnico Especialista.
SG	Personal de Servicios Generales.

Artículo 25. Los tabuladores identifican a los servidores públicos Mandos Medios y Superiores bajo el nivel, grupo o puesto y categoría conforme a lo siguiente:

Nivel	Grupo o Puesto	Categoría
32	Director General.	A
30	Coordinador.	A
28	Jefe de Departamento.	A
		B
		C
		D

Artículo 26. Los tabuladores identifican a los servidores públicos técnicos operativos bajo el nivel, grupo o puesto y categoría conforme a lo siguiente:

Técnicos Operativos

Nivel	Grupo o Puesto	Categoría
AD06	Analista de Información, Responsable de Recursos Materiales y Servicios Generales.	A
		B
		C
		D
		E
		F
		G
		H
		I
		J
		K

Artículo 27. Los Tabuladores identifican la remuneración ordinaria bruta mensual con los conceptos sueldo compactado, compensación garantizada y vales de despensa.

Artículo 28. El sueldo compactado constituye la base de cálculo aplicable para determinar las cuotas y aportaciones por concepto de seguridad social, así como las prestaciones de los trabajadores; con excepción de los denominados 'Categoría no Especificada'. En ningún caso, el sueldo compactado podrá ser menor al salario mínimo mensual del área geográfica.

Artículo 29. La compensación garantizada es un complemento al sueldo compactado que se cubre a los servidores públicos, éste servirá para determinar el aguinaldo y no formará parte de la base de cálculo para determinar las cuotas, aportaciones de seguridad social y la prima vacacional.

Artículo 30. Los vales de despensa son una remuneración en especie que se entrega quincenalmente a los servidores públicos mandos medios y técnicos operativos. Éstos se considerarán como previsión social, siempre y cuando cumplan con las disposiciones fiscales.

Artículo 31. El impuesto sobre la renta es la deducción mensual establecida en la LISR, éste se calcula considerando la totalidad de los ingresos obtenidos, menos los ingresos exentos, determinando la base gravable a la cual se aplicarán las tarifas vigentes para el cálculo del impuesto a que hace referencia el artículo 96 de la LISR.

Artículo 32. Los ingresos exentos a que se refiere el artículo anterior se determinarán conforme a lo dispuesto en el artículo 93, en relación con el artículo 7 penúltimo párrafo de la LISR.

Para determinar los ingresos exentos, se deberá considerar la Unidad de Medida y Actualización (UMA).

Artículo 33. La retención del impuesto sobre la renta que resulte de la aplicación de las disposiciones fiscales es obligación del Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 34. Para dar cumplimiento a las deducciones mensuales de Ley en materia de cuotas y aportaciones al ISSSTE, que derivan de las relaciones de trabajo entre la Comisión Estatal del Agua y sus servidores públicos, las URAR se ajustarán a lo dispuesto en el Título Segundo del Régimen Obligatorio, Capítulo I, sueldos, cuotas y aportaciones de la LISSSTE, en específico a su artículo 17.

Artículo 35. El sueldo básico de las cuotas al ISSSTE, se determinará sumando el sueldo compactado, la gratificación quinquenal y en su caso la compensación adicional por servicios especiales.

Artículo 36. Las cuotas al ISSSTE se integrarán conforme a lo siguiente:

Rama del Seguro	Porcentaje	Fundamento
Salud para trabajadores en activo y familiares derechohabientes	2.750	Artículo 42 fracción I, inciso a) de la LISSSTE
Salud para pensionados y familiares derechohabientes	0.625	Artículo 42 fracción I, inciso b) de la LISSSTE
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	6.125	Artículo 102 fracción I de la LISSSTE
Invalidez y vida	0.625	Artículo 140 fracción I de la LISSSTE
Servicios sociales y culturales	0.500	Artículo 199 fracción I de la LISSSTE
Total, de Cuotas al ISSSTE	10.625	

Artículo 37. El sueldo básico de las aportaciones al ISSSTE, se determinará sumando el sueldo compactado y en su caso la compensación adicional por servicios especiales.

Artículo 38. Las aportaciones al ISSSTE se integrarán conforme a lo siguiente:

Rama del Seguro	Porcentaje	Fundamento
Salud para trabajadores en activo y sus familiares derechohabientes	7.325	Artículo 42 fracción II, inciso a) de la LISSSTE
Salud para pensionados y sus familiares derechohabientes	0.720	Artículo 42 fracción II, inciso b) de la LISSSTE
Riesgos del trabajo	0.750	Artículo 75 de la LISSSTE
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	3.175	Artículo 102 fracción II de la LISSSTE
Invalidez y Vida	0.625	Artículo 140 fracción II de la LISSSTE
Servicios sociales y culturales	0.500	Artículo 199 fracción II de la LISSSTE
Total, de Aportaciones al ISSSTE	13.145	
Sistema de Ahorro para el Retiro	2.000	Artículo 102 fracción II de la LISSSTE
Fondo de la Vivienda	5.000	Artículo 194 de la LISSSTE
Total, de Cuotas al ISSSTE	20.145	

Artículo 39. El seguro de vida colectivo es el monto determinado por la aseguradora y la Comisión Estatal del Agua para el ejercicio fiscal 2024, cuyos beneficiarios son todos los servidores públicos.

Artículo 40. Tendrán derecho a vacaciones los trabajadores de confianza que refiere el artículo 4 de este manual, conforme a lo siguiente:

- I. Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos y menos de diez años de servicio, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones de diez días laborables cada uno,
- II. Los trabajadores que tengan más de diez años de servicio, los periodos anuales de vacaciones serán de quince días laborables cada uno,
- III. Los trabajadores podrán disfrutar de sus vacaciones según les corresponda, con base en la propuesta que le presenten a su superior jerárquico, sin afectar el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales,
- IV. Si por las necesidades del servicio o alguna otra causa justificada, los trabajadores no disfruten de los días de vacaciones en el período señalado, podrán disfrutarlos dentro de los 10 o 15 días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso,
- V. Los trabajadores que laboren en períodos de vacaciones, en ningún caso tendrán derecho a doble pago de sueldo, y

VI. Los trabajadores que soliciten permiso sin goce de sueldo tendrán derecho al pago de sus vacaciones de acuerdo con el tiempo laborado.

Artículo 41. Tendrán derecho a prima vacacional, los trabajadores de confianza que refiere el artículo 4 de este manual, conforme a lo siguiente:

- I. La prima vacacional equivale al 75% de 15 días de sueldo compactado por cada uno de los 2 períodos vacacionales a que tengan derecho para los trabajadores que tengan una antigüedad mayor a 10 años. El 75% de 10 de sueldo por cada uno de los períodos vacacionales a que tengan derecho para los trabajadores que tengan una antigüedad menor a 10 días.
- II. A quien cause baja por renuncia, destitución o abandono del empleo u otro haber del retiro, tendrá derecho a que se le pague la prima vacacional de manera proporcional al tiempo efectivamente laborado,
- III. El pago total o proporcional de la prima vacacional del trabajador que fallezca será entregado a sus beneficiarios, y
- IV. En los casos en que exista una resolución judicial, a la prima vacacional que tenga derecho el trabajador, se le descontará el porcentaje ordenado, el cual deberá ser entregado a quien determine la autoridad judicial.

Artículo 42. La prima vacacional se determinará con una base anual expresada en 360 días.

Artículo 43. El pago de la prima vacacional debe entregarse a los trabajadores en la misma forma en que reciben sus remuneraciones.

Artículo 44. El Departamento de Recursos Humanos, deberá realizar los cálculos para determinar el ingreso bruto aplicable que permita efectuar las retenciones del impuesto sobre la renta, a que se refieren las disposiciones fiscales aplicables a este concepto.

Artículo 45. La retención del impuesto sobre la renta de la prima vacacional que resulte de la aplicación de las disposiciones fiscales es obligación de la Coordinación Administrativa.

Artículo 46. A los trabajadores denominados como "Categoría no Especificada", se les realizará el cálculo de la prima vacacional considerando como base el sueldo compactado que corresponda al nivel y categoría en los que se ubiquen conforme al tabulador.

Para el caso de los trabajadores técnicos operativos identificados según Tabulador de Técnicos Operativos vigente, en el nivel AD18 "Categoría no Especificada", el cálculo de la prima vacacional se realizará con base al sueldo compactado más bajo (\$3,111.60) del referido tabulador.

Artículo 47. Tendrán derecho a aguinaldo, los trabajadores de confianza a que refiere el artículo 4 de este manual, conforme a lo siguiente:

- I. El aguinaldo equivalente a cuarenta días del sueldo compactado y compensación garantizada,
- II. El trabajador de confianza que cause baja por renuncia, destitución o abandono del empleo u otro haber del retiro, tendrá derecho a que se le pague aguinaldo de manera proporcional al tiempo efectivamente laborado,
- III. El pago total o proporcional de aguinaldo del trabajador que fallezca será entregado a sus beneficiarios, y
- IV. En los casos en que exista una resolución judicial, el aguinaldo al que tenga derecho el trabajador, se le descontará el porcentaje ordenado, el cual deberá ser entregado a quien determine la autoridad judicial.

Artículo 48. El aguinaldo de los trabajadores se cubrirá de la siguiente forma:

- I. Durante la primera quincena de diciembre del año del ejercicio, el monto correspondiente a 30 días, y
- II. A más tardar el día 10 de enero del siguiente año, el monto correspondiente a 10 días.

Artículo 49. El aguinaldo se determinará con una base anual expresada en 360 días.

Artículo 50. El pago de aguinaldo debe entregarse a los trabajadores en la misma forma en que reciben sus remuneraciones.

Artículo 51. El Departamento de Recursos Humanos, deberá realizar los cálculos para determinar el ingreso bruto aplicable que permita efectuar las retenciones del impuesto sobre la renta a que se refieren las disposiciones fiscales aplicables a este concepto.

Artículo 52. La retención del impuesto sobre la renta de aguinaldo que resulte de la aplicación de las disposiciones fiscales es obligación del Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 53. A los trabajadores denominados como "Categoría no Especificada", se les realizará el cálculo del aguinaldo considerando como base únicamente la compensación garantizada, que corresponda al nivel y categoría en los que se ubique conforme al tabulador.

Para el caso de los trabajadores técnicos operativos identificados en el Tabulador de Técnicos Operativos vigente, como “Categoría no Especificada”, el cálculo del aguinaldo se realizará únicamente en la compensación garantizada.

Artículo 54. La gratificación quinquenal se otorgará a los trabajadores de confianza de la Comisión Estatal del Agua, conforme a lo previsto en el artículo 41, último párrafo de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

Artículo 55. El concepto “útiles escolares”, consiste en el apoyo económico que se otorga a los trabajadores de confianza mandos medios, superiores y técnicos operativos de la Comisión Estatal del Agua, por un monto equivalente a 13.5 sueldos compactados diarios divididos en dos entregas, la segunda quincena de julio y la primera de agosto, al que habrá que aplicarse la retención del impuesto sobre la renta de acuerdo con las disposiciones fiscales vigentes.

Artículo 56. El concepto anticipo de sueldo, consiste en un adelanto de sueldo que podrán solicitar los trabajadores de confianza mandos medios, superiores, técnicos operativos y trabajadores de base sindicalizada una vez al año, que no podrá exceder del equivalente a dos meses del total de sus remuneraciones ordinarias netas, conforme a lo siguiente:

- I. Los trabajadores de confianza mandos medios, superiores, técnicos operativos y trabajadores de base sindicalizada podrán presentar entre los meses de febrero y octubre de cada año, escrito de solicitud de anticipo de sueldo a la Coordinación Administrativa, con 15 días de anticipación, al que deberá anexarse copia de su último recibo de pago.
- II. La Coordinación Administrativa, a través del Departamento de Recursos Humanos analizará la solicitud para su autorización y en caso de proceder, programará su pago, en base a la asignación que se autorice para tal concepto.
- III. El anticipo de sueldo, invariablemente se pagará en un plazo máximo de 20 quincenas, la recuperación no excederá un ejercicio fiscal y no rebasará el periodo de la administración en su último año de gobierno.

A todo anticipo de sueldo el Departamento de Recursos Humanos deberá determinar y aplicar la retención del impuesto sobre la renta, conforme a las disposiciones fiscales vigentes.

Capítulo VI

LA ESTRUCTURA DE ORGANIZACIÓN

Artículo 57. La Ley de Aguas del Estado de Baja California Sur, establece que al frente de la Comisión Estatal del Agua, habrá una persona titular, designada

Directora General, quien para el despacho de los asuntos a su competencia se auxiliara por Coordinadores y Jefes de Departamento; así como por los demás funcionarios que establezcan su Estatuto Orgánico.

Artículo 58. Los Tabuladores de Remuneraciones de los Servidores Públicos autorizados, están integrados jerárquicamente de la siguiente forma:

Nivel	Mando Superior
31	Director.
30	Coordinador
28	Jefe de Departamento

Técnicos Operativos

AD	Personal de Área Administrativa
PR	Personal Profesionista.
TE	Personal Técnico Especialista.
SG	Personal de Servicios Generales.

Artículo 59. Las adecuaciones a las estructuras orgánicas ocupacionales y salariales, se deberán realizar mediante movimientos compensados y no deberán incrementar el presupuesto regularizable de servicios personales.

Artículo 60. La plaza presupuestal no puede ser ocupada por más de un servidor público a la vez y tiene una adscripción determinada, lo que implica que ésta no puede ser trasladada a otra unidad administrativa a la que no pertenezca. En caso de cambio de adscripción, los trabajadores dejarán de recibir las remuneraciones específicas del área en que laboraban, correspondiéndoles únicamente las relacionadas con el nuevo puesto.

Capítulo VII

PRÁCTICAS Y FECHAS DE PAGO DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 61. Corresponde a la Coordinación Administrativa, por conducto del Departamento de Recursos Humanos, elaborar, procesar y entregar la nómina quincenal de los trabajadores de la Comisión Estatal del Agua; para lo cual de manera enunciativa y no limitativa deberán supervisar y controlar las remuneraciones (ordinarias y extraordinarias), deducciones y descuentos al personal; aplicar las retenciones legales a las remuneraciones tales como: impuesto sobre la renta, ISSSTE, FOVISSSTE, FONACOT, seguro de vida, etcétera, así como aquellos por requerimientos judiciales. De igual forma, será responsable de dar seguimiento ante la Dirección de Informática al timbrado de nómina.

Artículo 62. Corresponde a la Dirección de Informática de la Secretaría de Finanzas y Administración, por conducto de sus jefaturas de departamento, la

administración de bases de datos para el pago de los servicios personales que se presten a la Comisión Estatal del Agua.

Artículo 63. Corresponde al Director de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Finanzas y Administración, participar en la administración, aplicación y seguimiento del módulo de servicios personales, en coordinación de las instancias correspondientes, de los cambios originados durante el ejercicio del gasto; así como ejercer el control presupuestario de los servicios personales.

Artículo 64. Corresponde a la Coordinación Administrativa, por conducto del Departamento de Recursos Humanos, procesar, controlar e integrar el pago de la nómina por servicios personales, mediante transferencia electrónica, así como el registro contable correspondiente. Sin embargo, la afectación al Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado será a través de la Secretaría de Finanzas y Administración. Están prohibidos pagos de nómina y haberes de retiro en efectivo o cheque.

Artículo 65. Corresponde a la Coordinación Administrativa, realizar el pago de todas las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los trabajadores de la Comisión Estatal del Agua.

Artículo 66. El pago de la nómina quincenal y prestaciones deberá realizarse conforme a la calendarización de manejo y proceso de información autorizado por el Director General de Recursos Humanos, Tesorero General y Director de Política y Control Presupuestario, de la Secretaría de Finanzas y Administración, para el ejercicio 2024, el cual se agrega como Anexo.

Artículo 67. Los siguientes conceptos se pagarán a los trabajadores conforme a estas fechas:

Concepto	Fecha de Pago
Gratificación quinquenal	En cada quincena.
Prima vacacional, primer período	Primera quincena del mes de julio.
Prima vacacional, segundo período	Primera quincena del mes de diciembre.
Útiles escolares	Segunda quincena del mes de julio y primera quincena del mes de agosto.
Bono de riesgo	Variable, según el tipo de bono.
Ajuste de calendario	Segunda quincena de septiembre.
Gratificación anual	Primera quincena de diciembre y primera quincena de enero del año inmediato superior.
Quincena extra	A más tardar el 20 de diciembre.

Capítulo VIII

POLÍTICAS DE AUTORIZACIÓN DE PROMOCIONES SALARIALES

Artículo 68. La persona titular de la Comisión Estatal del Agua podrá solicitar a la Secretaría de Finanzas y Administración, en el mes de julio de cada año, las promociones salariales de los trabajadores de confianza a su cargo, mismas que de ser procedentes, serán consideradas en el presupuesto del año siguiente y serán aplicadas a partir de la primera quincena de enero, siempre y cuando acredite:

- I. Mediante oficio debidamente fundado y motivado la justificación de la promoción salarial,
- II. Que exista suficiencia presupuestal, y
- III. Que la propuesta de promoción solicitada esté contemplada en el Tabulador de Remuneraciones vigente.

Para los efectos del presente Manual, se pueden solicitar las siguientes promociones:

Promoción de puesto: Es el cambio de un trabajador de confianza de un puesto a otro con mayor autoridad y responsabilidad, que trae como consecuencia, una mejora económica y social.

Promoción de categoría: Es el cambio de un trabajador de confianza de una categoría a otra, dentro del mismo nivel, grupo o puesto, que trae como consecuencia, una mejora económica y social.

Artículo 69. La Secretaría de Finanzas y Administración del Estado de Baja California Sur, previa verificación de los requisitos referidos en el artículo anterior, a través de la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección de Política y Control Presupuestario, cada una en el ámbito de sus atribuciones, emitirá oficio de respuesta a la solicitud.

La promoción salarial de puesto a que se refiere el artículo 56, en caso de ser procedente, se aplicará en la categoría inferior al nuevo puesto, que represente un incremento económico y social.

La promoción salarial de categoría a que se refiere el artículo 56, en caso de ser procedente, se aplicará a la inmediata siguiente de la que ocupa, de acuerdo con el nivel, grupo o puesto que pertenece.

Las promociones salariales a que se refiere el artículo 56 solo podrán autorizarse una vez al año, siempre y cuando los trabajadores tengan un año de antigüedad en el puesto.

Artículo 70. La persona titular de la Comisión Estatal del Agua podrá solicitar a la Secretaría de Finanzas y Administración, ocupar las plazas de estructura vacantes, cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- I. Que la plaza vacante exista en la estructura orgánica,
- II. Que la plaza vacante cuente con suficiencia presupuestal, y
- III. Que acrediten mediante oficio debidamente fundado y motivado, la justificación para ocupar la plaza vacante.

Artículo 71. La Secretaría de Finanzas y Administración del Estado de Baja California Sur, previa verificación de los requisitos referidos en el artículo anterior, a través de la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección de Política y Control Presupuestario, cada una en el ámbito de sus atribuciones, emitirá oficio de respuesta a la solicitud.

Artículo 72. La persona titular de la Comisión Estatal del Agua podrá solicitar a la Secretaría de Finanzas y Administración, ocupar o crear nuevas plazas de trabajadores técnicos operativos, cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- I. Que cuente con suficiencia presupuestal, y
- II. Que acrediten mediante oficio debidamente fundado y motivado, la justificación para ocupar una plaza.

Artículo 73. La Secretaría de Finanzas y Administración del Estado de Baja California Sur, previa verificación de los requisitos referidos en el artículo anterior, a través de la Dirección de Política y Control Presupuestario, en el ámbito de sus atribuciones, emitirá oficio de respuesta a la solicitud.

Artículo 74. Cuando la autorización para ocupar una plaza vacante de estructura orgánica y ocupación o creación de plaza técnico operativo, impliquen un nuevo ingreso, éste deberá causar alta en la categoría más baja del nivel, grupo o puesto del Tabulador de Remuneraciones vigente.

Artículo 75. No se autorizará la creación de nuevas plazas, a menos que sea por mandato legal o alta prioridad en razón a los objetivos estratégicos del Plan Estatal de Desarrollo.

Capítulo IX

FINIQUITOS E INDEMNIZACIONES

Artículo 76. Cuando un trabajador de confianza cause baja, la Coordinación Administrativa efectuará el cálculo del finiquito, tomando en cuenta las partes proporcionales de las prestaciones a que tuviere derecho al momento de la baja.

Artículo 77. A los trabajadores de confianza de la Comisión Estatal del Agua, solo se les pagará indemnización por mandato legal o por acuerdos conciliatorios, previa determinación de costo beneficio presupuestal presente y futuro emitida por la Secretaría de Finanzas y Administración.

Capítulo X

POLÍTICAS PARA LA ASIGNACIÓN DE PERCEPCIONES VARIABLES, COMO LOS BONOS, COMPENSACIONES, ESTÍMULOS Y PREMIOS

Artículo 78. El bono navideño se otorgará a los trabajadores de confianza del Nivel 28 y técnicos operativos de la Comisión Estatal del Agua, será equivalente a una quincena de su sueldo bruto conforme al monto autorizado por los Órganos de Gobierno del Estado de Baja California Sur, al que habrá que aplicarse la retención del impuesto sobre la renta de acuerdo con las disposiciones fiscales vigentes, conforme a lo siguiente:

- I. La Persona Titular de la Comisión Estatal del Agua podrá solicitar a la Secretaría de Finanzas y Administración, el pago del incentivo, cuando se cumpla con los siguientes requisitos:
 - a. Que cuente con suficiencia presupuestal, y
 - b. Que acredite mediante oficio debidamente motivado, la justificación para la entrega del incentivo.

Artículo 79. La Secretaría de Finanzas y Administración del Estado de Baja California Sur, previa verificación de los requisitos referidos en el artículo anterior, a través de la Dirección de Política y Control Presupuestario, en el ámbito de sus atribuciones, emitirá oficio de respuesta a la solicitud.

Artículo 80. La Secretaría de Finanzas y Administración del Estado de Baja California Sur, previa verificación de los requisitos referidos en el artículo anterior, a través de la Dirección de Política y Control Presupuestario, en el ámbito de sus atribuciones, emitirá oficio de respuesta a la solicitud.

Artículo 81. Bono secretaria, se otorgará en la primera quincena del mes de diciembre el monto fijo de \$500.00, a los trabajadores de confianza técnicos operativos con nivel AD40 y AD41 que realicen funciones secretariales.

Artículo 82. La Secretaría de Finanzas y Administración del Estado de Baja California Sur, previa verificación de los requisitos referidos en el artículo anterior, a través de la Dirección de Política y Control Presupuestario, en el ámbito de sus atribuciones, emitirá oficio de respuesta a la solicitud.

Artículo 83. A los trabajadores de confianza que entren al proceso

prejubilatorio, en su último año laboral serán topadas al monto máximo de cotización al ISSSTE sus remuneraciones ordinarias.

Artículo 84. Los trabajadores de confianza tendrán derecho al pago de prima quinquenal, de conformidad a lo establecido en la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

Artículo 85. Los trabajadores de confianza recibirán al año una dotación de uniformes de trabajo.

TÍTULO II

DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS PROFESIONALES (HONORARIOS)

Capítulo I

DISPOSICIONES

Artículo 86. La Persona Titular de la Comisión Estatal del Agua, al celebrar contratos de prestaciones de servicios profesionales por honorarios, deberá observar lo siguiente:

- I. Contar con suficiencia presupuestaria,
- II. Asegurarse que los servicios que se pretendan contratar no sean iguales o equivalentes a las funciones conferidas a un puesto comprendido en los tabuladores de remuneraciones de los trabajadores de confianza, y
- III. Contar con manifestación bajo protesta de decir verdad del prestador de los servicios, de que:
 - a. No se encuentra inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.
 - b. No desempeña un empleo, cargo o comisión en el Gobierno del Estado de Baja California Sur, o bien, que presta servicios profesionales por honorarios en la misma y/o distinta dependencia, organismo descentralizado o autónomo.
 - c. No es parte de un juicio del orden civil, mercantil o laboral en contra de alguna dependencia o entidad del Gobierno del Estado de Baja California Sur.
 - d. No se encuentra en algún otro supuesto o situación que pudiera generar conflicto de intereses para prestar los servicios profesionales objeto del contrato por honorarios.

- e. Que la vigencia del contrato no exceda en ningún caso y en ninguna circunstancia, de seis meses en dos períodos, enero a junio y julio a diciembre del ejercicio fiscal en el que se celebre.

Artículo 87. En virtud de que los contratos de prestación de servicios profesionales por honorarios se encuentran sujetos a la legislación civil, deberán consignar únicamente la realización o prestación de servicios no subordinados, por lo que no deberán contener cláusulas que presuman la existencia de una relación de carácter laboral entre la Comisión Estatal del Agua, como contratante y el prestador de los servicios. Para tal efecto, éstas se abstendrán de exigir al prestador de los servicios:

- I. Que registre su asistencia,
- II. Que realice los trabajos objeto del contrato en un área determinada de sus instalaciones,
- III. Que se sujete a un horario,
- IV. Que atienda órdenes giradas por escrito,
- V. Que se ostente como personal de la Comisión Estatal del Agua, y
- VI. Que para la prestación de los servicios se sujeten a la dirección jerárquica de un servidor público.

Artículo 88. Es responsabilidad de la Persona Titular de la Comisión Estatal del Agua, reducir al mínimo indispensable los contratos de prestaciones de servicios por honorarios y observar las disposiciones específicas que para este tipo de contratos se establezcan en el Presupuesto de Egresos del Estado del Gobierno de Baja California Sur, para el ejercicio fiscal en que se celebren, así como las disposiciones fiscales aplicables.

Artículo 89. La Persona Titular de la Comisión Estatal del Agua, se abstendrá de comprometerse a celebrar con el prestador de servicios profesionales un nuevo contrato.

Capítulo II

DE LOS HONORARIOS

Artículo 90. La Persona Titular de la Comisión Estatal del Agua, sólo podrá cubrir como contraprestación por los servicios profesionales prestados, el monto de los honorarios pactados en los contratos, siempre y cuando estén considerados en el Tabulador de Prestador de Servicios Profesionales.

El monto de los honorarios se realizará con cargo al presupuesto de servicios

personales y no estará sujeto al mecanismo de pago aplicable a los servidores públicos y/o personal que ocupe plaza presupuestaria.

Artículo 91. En ningún caso, el monto mensual bruto que se pacte en los contratos por concepto de honorarios podrá rebasar:

- I. Los límites autorizados conforme al nivel, servicio y categoría establecido en el Tabulador de Prestador de Servicios Profesionales vigente.
- II. El monto máximo que, en su caso, establezca el Presupuesto de Egresos del Estado del Gobierno de Baja California Sur, para el ejercicio fiscal en el que se celebren los contratos.

Artículo 92. Es responsabilidad de la Persona Titular de la Comisión Estatal del Agua que la retribución que se fije por concepto de honorarios en el contrato correspondiente sea congruente con los servicios prestados en el mismo.

Capítulo III

TABULADOR DE PRESTADORES DE SERVICIOS PROFESIONALES VIGENTE

Artículo 93. El Tabulador de Prestadores de Servicios Profesionales está integrado conforme a lo siguiente:

- I. Nivel, servicio y categoría,
- II. Honorario mensual bruto,
- III. Retención de impuesto sobre la renta, y
- IV. Otros ingresos adicionales.

Artículo 94. El nivel, servicio y categoría, identifica, agrupa y clasifica a profesionales en base a los servicios prestados.

Artículo 95. Los prestadores de servicios profesionales se agrupan conforme a lo siguiente:

HPE	Honorarios Profesional Especializado.
HPR	Honorarios Profesionales.
HAD	Honorarios Administrativos.
HTE	Honorarios Técnicos Especializados.
HSM	Honorarios de Servicios y Mantenimiento.

Artículo 96. Los tabuladores identifican a los prestadores de servicios profesionales bajo el nivel, servicio y categoría que pueden aplicar en las acciones que realiza la Comisión Estatal del Agua, conforme a lo siguiente:

Nivel	Denominación del Servicio	Categoría
HPE01	Abogado Especialista.	A
		B
HPE02	Productor de Video.	A
HPR02	Arquitecto.	A
HPR04	Asistente Jurídico y Legal	A
		B
		C
		D
		E
		F
		G
		H
		I
HPR08	Capacitador	A
HPR09	Consultor Especializado	A
		B
		C
		D
		E
		F
HPR16	Especialista en Soporte TIC's	A
		B
		C
		D
		E
HAD01	Asistente Administrativo	A
		B
		C
		D
		E
		F
		G
		H
		I
		J
		K
HAD02	Consultor Administrativo	A
		B
HTE01	Asistente Técnico	A
HTE02	Consultor Técnico	A
HTE08	Secretario mecanógrafo	A
HTE08	Técnico Almacenista	A
		B
		C

		D
HTE12	Vigilante.	A
		B
HSM02	Asistentes Generales	A
		B

Artículo 97. El tabulador identifica a los prestadores de servicios profesionales con los conceptos: honorario mensual bruto, retención de impuesto sobre la renta y otros ingresos adicionales.

Artículo 98. El honorario mensual bruto representa el monto pactado en el contrato celebrado entre el prestador de servicio profesional y la Persona Titular de la Comisión Estatal del Agua, como contraprestación del servicio prestado.

Artículo 99. Otros ingresos adicionales, representa el monto pactado en el contrato celebrado entre el prestador de servicio profesional y la Persona Titular de la Comisión Estatal del Agua, durante el segundo semestre del año, por la terminación de la vigencia del contrato, siempre y cuando se cumpla con lo siguiente:

- I. Que lo solicite mediante oficio, la Persona Titular de la Comisión Estatal del Agua,
- II. Que el prestador de servicio profesional haya cumplido con la condición establecida en el contrato para la entrega de este ingreso y que sea manifestado por la Persona Titular de la Comisión Estatal del Agua, y
- III. Para el caso de los prestadores de servicio que no hayan prestado el servicio durante todo el año, se les pagará parte proporcional.

Artículo 100. El impuesto sobre la renta se determinará considerando la totalidad de los ingresos obtenidos por la prestación de servicios, aplicando las tarifas vigentes a que hace referencia el artículo 96 del LISR.

Artículo 101. La retención del impuesto sobre la renta que resulte de la aplicación de las disposiciones fiscales es obligación de la Coordinación Administrativa a través del Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 102. En caso de terminación anticipada de contrato, deberá documentarse con el convenio correspondiente.

Capítulo IV

CELEBRACIÓN Y REGISTRO DE CONTRATOS

Artículo 103. Para la celebración del contrato de prestación de servicios profesionales, la Comisión Estatal del Agua, deberá utilizar el modelo de

contrato que se agrega al presente Manual como Anexo III, al que podrán adicionar las declaraciones y cláusulas que considere necesarias, siempre que con las mismas no se altere el sentido ni el alcance de las disposiciones de este Manual ni de las cláusulas que contiene el modelo.

Artículo 104. Una vez formalizados, los contratos deberán registrarse ante la Coordinación Administrativa a través del Departamento de Recursos Humanos, dentro de los quince días hábiles siguientes a su firma.

La Coordinación Administrativa informará sobre el registro de los contratos a la Junta de Gobierno en la reunión siguiente al registro.

Artículo 105. Cuando la Comisión Estatal del Agua, celebre contratos de prestación de servicios profesionales, deberá difundir en su respectiva página electrónica de internet la información que determinen las leyes en materia de transparencia y acceso a la información pública.

Transitorios

Primero. El presente Manual de Administración de Remuneraciones de los Servidores Públicos y Honorarios de los Prestadores de Servicios Profesionales de la Comisión Estatal del Agua, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la página de internet de esta.

Segundo. Los Tabuladores de Remuneraciones de los Servidores Públicos y Honorarios de Prestadores de Servicios Profesionales, publicados en el Boletín General del Gobierno del Estado No. 84, el 21 de diciembre de 2023, contienen importes y disposiciones aplicables para el ejercicio 2024, de los conceptos: sueldo compactado, impuesto sobre la renta, cuotas y aportaciones al ISSSTE, prima vacacional y aguinaldo; así como honorarios, impuesto sobre la renta e ingresos adicionales; por lo que al momento de su aplicación se consideró las actualizaciones al salario mínimo general y las correspondientes a las disposiciones fiscales, ambas para el ejercicio 2024.

Tercero. Los Tabuladores de Remuneraciones de los Servidores Públicos y Honorarios de Prestadores de Servicios Profesionales, así como el presente manual deberán ser revisados y actualizados anualmente, de conformidad con la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado y los Municipios de Baja California Sur.

Emitido en la Ciudad de La Paz, Baja California Sur a los 31 días del mes de Octubre de 2024. La Directora General de la Comisión Estatal del Agua, Lesvia Tatiana Davis Monzón, Rúbrica. El Coordinador Administrativo de la Comisión Estatal del Agua, Olivier Gerardo Montaña, Rúbrica.