

## PODER EJECUTIVO

### SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

**DECRETO por el que se adicionan las fracciones V y VI al artículo 2o. del Reglamento del Artículo 9o. de la Ley de Coordinación Fiscal en Materia de Registro de Obligaciones y Empréstitos de Entidades Federativas y Municipios.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

**ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEÓN**, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 89, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y con fundamento en el artículo 9o. de la Ley de Coordinación Fiscal, he tenido a bien expedir el siguiente

#### DECRETO

**ARTÍCULO ÚNICO.-** Se adicionan las fracciones V y VI al artículo 2o. del Reglamento del Artículo 9o. de la Ley de Coordinación Fiscal en Materia de Registro de Obligaciones y Empréstitos de Entidades Federativas y Municipios, para quedar como sigue:

**"Artículo 2o.-** .....

V.- Que se acredite la publicación, en un diario de circulación local y en uno de circulación nacional, de la información fiscal y financiera que la entidad solicitante considere relevante. Para tal efecto, deberá presentarse la publicación de la información del año calendario precedente o del primer semestre del año calendario en curso, según corresponda. En ningún caso la información deberá tener más de seis meses, y

VI.- Que la entidad solicitante acredite que se encuentra al corriente en el pago de los empréstitos que tenga contratados con las instituciones de banca de desarrollo.

....."

#### TRANSITORIO

**ÚNICO.-** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el **Diario Oficial de la Federación**.

Dado en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los veinticuatro días del mes de enero de dos mil.- **Ernesto Zedillo Ponce de León**.- Rúbrica.- El Secretario de Hacienda y Crédito Público, **José Ángel Gurría Treviño**.- Rúbrica.

### **MANUAL de Sueldos y Prestaciones para los Servidores Públicos de Mando de la Administración Pública Federal.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.- Unidad de Servicio Civil.- USC-SS01-2000.

**MANUAL DE SUELDOS Y PRESTACIONES PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE MANDO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL.**

Con fundamento en los artículos 31 fracción XXIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 5o. y 38 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal; 32 a 34 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; 42 fracción IV, 43 y séptimo transitorio del Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal del año 2000; 4o., 5o. y 63 fracción II del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y los numerales 7 y 14 del Manual de Normas Presupuestarias para la Administración Pública Federal, se expide el siguiente:

#### **MANUAL DE SUELDOS Y PRESTACIONES PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE MANDO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL**

##### **1. Ambito de competencia**

Las disposiciones contenidas en el presente Manual son aplicables a la Administración Pública Federal Centralizada y Paraestatal.

##### **2. Sujetos del Manual**

Los servidores públicos de mando y homólogos de la Administración Pública Federal Centralizada y Paraestatal.

Queda excluido del presente Manual: el personal operativo de base y de confianza de las dependencias y entidades; el personal de carrera y asimilado del Servicio Exterior Mexicano; el personal docente y directivo de los modelos de educación básica, media superior y superior; el personal de las ramas médica, paramédica y grupos afines; el personal de las Secretarías de Marina y de la Defensa Nacional, de seguridad pública y ministerios públicos federales, así como las personas que presten sus servicios en las dependencias y entidades mediante contrato de servicios profesionales por honorarios.

##### **3. Responsables de la aplicación del Manual**

Los titulares de las dependencias, los Oficiales Mayores, los Directores Generales de Recursos Humanos, los Directores Generales de Programación, Organización y Presupuesto y los Directores Generales de

Recursos Materiales, y sus equivalentes en los órganos administrativos desconcentrados y entidades paraestatales.

#### **4. Definiciones**

Para los efectos del presente Manual, se entenderá por:

**Administración Pública Federal Centralizada:** a las dependencias o Secretarías de Estado incluyendo sus órganos administrativos desconcentrados, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, la Procuraduría General de la República, los Tribunales Administrativos y la Presidencia de la República.

**Administración Pública Federal Paraestatal:** a los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, los fideicomisos públicos, las sociedades nacionales de crédito y las organizaciones auxiliares de crédito, en adelante las Entidades.

**Catálogo:** al Catálogo General de Puestos de la Administración Pública Federal, que es el instrumento técnico-jurídico que tiene por objeto clasificar y denominar los puestos de las dependencias.

**Contraloría:** a la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo.

**Grado:** al valor que se le da a un puesto de acuerdo con las habilidades, la capacidad de solución de problemas y las responsabilidades requeridas para desarrollar las funciones.

**Grupo:** al conjunto de puestos con la misma jerarquía.

**ISSSTE:** al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

**Nivel salarial:** a la escala de sueldos relativa a los puestos ordenados en un mismo grado.

**PEF:** al Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal del año 2000.

**Plaza:** a la posición individual de trabajo que no puede ser ocupada por más de un servidor público a la vez, que tiene una adscripción determinada y que se encuentra respaldada presupuestalmente.

**Puesto:** a la unidad impersonal de trabajo que describe tareas, implica deberes específicos, delimita jerarquías y autoridad.

**Riesgo:** a la situación que pone en peligro la vida o integridad física del servidor público o de su familia, directa o indirectamente, como consecuencia de la definición de políticas o toma de decisiones que realice en cumplimiento de sus funciones y que afecten a grupos potencialmente delictivos o, en su caso, a la delincuencia organizada.

**Secretaría:** a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

**Servidor público de mando:** a los servidores públicos de confianza que ocupan los puestos de Jefe de Departamento, Subdirector, Director de Área, Director General Adjunto, Director General, Jefe de Unidad, Subsecretario y homólogos a cada uno de ellos, y Secretario de Estado.

**Sistema de compensación:** al conjunto de conceptos que conforman el total de ingresos monetarios, prestaciones y beneficios que reciben los servidores públicos de mando y homólogos por sus servicios a la Administración Pública Federal Centralizada.

**Tabulador de sueldos:** al instrumento técnico en que se fijan y ordenan por grupo, grado y nivel salarial, las remuneraciones para los puestos contenidos en el Catálogo.

**USC:** a la Unidad de Servicio Civil.

### **ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL CENTRALIZADA**

#### **5. Dependencias y órganos administrativos desconcentrados, con curva salarial del sector central**

El sistema de compensación para las dependencias y órganos administrativos desconcentrados, con curva salarial del sector central, se conforma por:

- ? Sueldo;
- ? Estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño;
- ? Prestaciones, y
- ? En su caso, pago por riesgo.

##### **5.1 Sueldo**

**5.1.1** Es el pago mensual fijo que reciben los servidores públicos, expresado en el tabulador de sueldos en montos brutos mensuales, que debe cubrirse en periodos no mayores de quince días. Este concepto se integra por el sueldo base y la compensación garantizada.

El sueldo base es la remuneración que se asigna a los puestos de cada grupo, sobre la cual se cubren las cuotas y aportaciones de seguridad social.

La compensación garantizada es la asignación que se otorga de manera regular y se paga en función de la valuación del puesto y del nivel salarial. Este concepto no se considera para el cálculo y pago de las cuotas y aportaciones de seguridad social, ni del aguinaldo y prima vacacional.

Tanto el sueldo base como la compensación garantizada, están considerados en el Tabulador de Sueldos para Servidores Públicos de Mando y Homólogos, que se agrega al presente Manual como Anexo 1. Estos conceptos se cubren con cargo a las partidas presupuestales 1103 Sueldo base y 1509 Compensación Garantizada, de la Clasificación por Objeto del Gasto en vigor, respectivamente.

Los códigos de percepciones que corresponden a dichos conceptos son: 07 Sueldo Base y 06 Compensación Garantizada.

En lo sucesivo y para efectos del presente Manual, se entenderá por sueldo integrado la suma aritmética del sueldo base y la compensación garantizada.

**5.1.2** Será responsabilidad de las dependencias retener y enterar los impuestos de los servidores públicos, de conformidad con los artículos 78 fracción I; 80, 80A, 80B y 141 de la Ley del Impuesto sobre la Renta y los numerales 33 fracción I y 80 párrafo tercero del Manual de Normas Presupuestarias de la Administración Pública Federal y demás disposiciones aplicables.

**5.1.3** Para efectos del presente Manual y la aplicación del Tabulador de Sueldos para los Servidores Públicos de Mando y Homólogos, se establecen siete grupos jerárquicos que corresponden a los puestos de la estructura de mando tradicional, como a continuación se señala:

<b>GRUPO</b>	<b>PUESTOS</b>
Mando de Alta Dirección	Subsecretario y homólogos
Mando de Dirección	Jefe de Unidad y homólogos
Mando de Alta Gerencia	Director General y homólogos
Mando Gerencial	Director General Adjunto y homólogos
Mando de Supervisión	Director de Área y homólogos
Mando de Coordinación	Subdirector y homólogos
Mando Ejecutivo	Jefe de Departamento y homólogos

Además de los grupos señalados, el tabulador incluye el puesto y remuneraciones que corresponden al Presidente de la República y Secretario de Estado.

Los puestos pertenecientes a los Tribunales Administrativos y Organos Administrativos Desconcentrados, una vez que hayan integrado sus percepciones, deberán clasificarse dentro de los siete grupos anteriores, conforme se señala en el Anexo 3 del presente Manual.

Cada uno de los grupos jerárquicos antes señalados, contenidos en el Tabulador de Sueldos para los Servidores Públicos de Mando y Homólogos se divide en tres grados de responsabilidad, definidos como mínimo (A), medio (B) y máximo (C), en los cuales se ubican los puestos, basado en las habilidades, la capacidad de solución de problemas y las responsabilidades requeridas para desarrollar las funciones, de acuerdo con el sistema de valuación de puestos, para efectos de lo anterior, la USC emitirá la Norma de Valuación de Puestos donde se señalen los criterios y lineamientos que deberán observar las dependencias para definir el grado de responsabilidad de sus puestos.

Cada grado tiene siete niveles salariales, con el objeto de que el servidor público pueda obtener un ascenso de nivel salarial anualmente, de acuerdo con su evaluación del desempeño, sin que para ello deba crearse una plaza o existir una vacante.

**5.1.4** Los servidores públicos podrán ser promovidos con base en el mérito y de conformidad con la norma respectiva, a fin de poder ascender de nivel salarial, a un puesto de mayor responsabilidad o de jerarquía. Estos movimientos consisten en ascensos de nivel, grado o grupo.

El ascenso de nivel es el incremento salarial que no implica mayor responsabilidad o jerarquía y se realiza en función de la evaluación del desempeño del servidor público.

El ascenso de grado representa el movimiento horizontal hacia un puesto de mayor responsabilidad e ingreso, sin que ello implique mayor jerarquía.

El ascenso de grupo corresponde al movimiento vertical hacia un puesto de mayor nivel salarial, responsabilidad y jerarquía.

Los servidores públicos serán susceptibles de obtener ascensos de grado y grupo, únicamente cuando exista una plaza vacante.

**5.1.5** Los servidores públicos que obtengan un ascenso de grado o de grupo, según sea el caso, deberán percibir el sueldo del primer nivel salarial correspondiente al grado o grupo al que hayan sido promovidos.

Cuando un servidor público sea objeto de un ascenso de grado o grupo dentro de una misma unidad administrativa y el sueldo que venía percibiendo resulte superior al sueldo del primer nivel salarial fijado para el grado o grupo al que se promueve, tendrá derecho a que se le asigne el sueldo inmediato superior al que ya recibía.

Tratándose de personal de nuevo ingreso a la dependencia, deberán percibir el sueldo del primer nivel salarial del grado al que corresponda el puesto al que haya ingresado.

**5.1.6** Cualquier mejora salarial diferente a los incrementos salariales generales, sólo podrá llevarse a cabo a través de los ascensos de nivel a que se refiere el numeral anterior o a través de la Norma que establece el Sistema de Descripción y de Valuación de Puestos de la Administración Pública Federal.

Tratándose de los ascensos de nivel, las dependencias deberán realizar las previsiones presupuestarias correspondientes, de conformidad con el Manual de Normas Presupuestarias en la Administración Pública Federal, presentando su propuesta a la USC, por conducto de la Dirección General de Programación y Presupuesto sectorial, a más tardar el día 15 de julio de cada año, a fin de contar con la suficiencia de recursos para cubrir dicho ascenso en el siguiente ejercicio presupuestal.

Para llevar a cabo dicha previsión, las dependencias tomarán en cuenta la evaluación del desempeño correspondiente al segundo semestre del año anterior y al primer semestre del año de que se trate.

**5.1.7** La Secretaría, por conducto de la USC, podrá autorizar, en su caso, que se realicen movimientos de conversión de plazas de manera compensada, cuando los puestos, de acuerdo con el Sistema de Valuación de Puestos, se encuentren subvaluadas.

**5.1.8** Los importes asignados conforme al tabulador de sueldos vigente que se aplique a los servidores públicos sujetos de este Manual, no podrán ser modificados en tanto la USC no emita nuevos tabuladores.

**5.2** Estímulo por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño

**5.2.1** El Estímulo por Productividad, Eficiencia y Calidad en el Desempeño es el pago adicional que, en su caso, pueden recibir los servidores públicos de mando y homólogos, con base en la evaluación de su desempeño.

De conformidad con lo dispuesto por el Decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio de que se trate, la Secretaría, por conducto de la USC y, tomando en cuenta la evaluación del desempeño, podrá autorizar a las dependencias, el otorgamiento de estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño en favor de los servidores públicos.

La periodicidad, forma de pago, procedimiento de registro y criterios para el otorgamiento de este pago adicional se determinan en las normas relativas a estímulos y a evaluación del desempeño, que al efecto emita la Secretaría a través de la USC.

En tanto la Secretaría no emita la norma de estímulos a que se refiere el párrafo anterior, para el ejercicio fiscal correspondiente, ninguna dependencia podrá otorgar estímulo alguno.

Dada su naturaleza y características, el estímulo por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño no constituye un ingreso fijo, regular ni permanente, por lo que no forma parte del sueldo del servidor público. Asimismo, dicho estímulo es gravable en los términos de las disposiciones legales aplicables.

**5.3** Prestaciones

**5.3.1** Para los efectos de este Manual, las prestaciones son los beneficios adicionales que reciben los servidores públicos en razón de su sueldo y del grupo jerárquico al que pertenezcan. Dichas prestaciones podrán ser modificadas por la Secretaría, de conformidad con el marco jurídico aplicable y se sujetarán en todo momento a los presupuestos y a las disposiciones normativas que establezca el Decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación del año correspondiente.

En el Anexo 2 se describen las prestaciones establecidas y autorizadas, susceptibles de otorgarse a los servidores públicos de mando, de acuerdo al grupo jerárquico al que pertenezcan.

Estas prestaciones se clasifican en:

- ? seguridad social;
- ? económicas;
- ? seguros, e
- ? inherentes al puesto.

**5.3.1.1** Las prestaciones de seguridad social son los beneficios que reciben los servidores públicos, de conformidad con la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

**5.3.1.2** Las prestaciones económicas son las que reciben los servidores públicos conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y su Reglamento y acuerdos del Ejecutivo Federal, cuyas previsiones se contienen en el Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación del año correspondiente.

Las prestaciones económicas consisten en: prima quinquenal, prima vacacional, aguinaldo, pagas de defunción y ayuda para despesa.

- a) La prima quinquenal es un complemento al sueldo que se otorga en razón de la antigüedad, a los servidores públicos, por cada cinco años de servicios efectivos prestados en el Gobierno Federal hasta llegar a veinticinco años, en los términos del artículo 34 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Esta prestación se cubre mensualmente de la siguiente manera:

- \$46.00, de 5 a menos de 10 años;
- \$55.00, de 10 a menos de 15 años;
- \$82.00, de 15 a menos de 20 años;
- \$109.00, de 20 a menos de 25 años, y
- \$136.00, de 25 años en adelante.

- b) La prima vacacional es el importe que reciben los servidores públicos, a fin de contar con mayor disponibilidad de recursos durante los periodos vacacionales.

Esta prima equivale al 50% de 10 días del sueldo base, que se otorga por cada uno de los dos periodos vacacionales a los servidores públicos que hayan cumplido más de seis meses de servicio consecutivos en el Gobierno Federal. La prima se cubre en un 50% en el mes de mayo y otro 50% en el mes de diciembre, de conformidad con lo que establecen los artículos 30 y 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Dichos periodos vacacionales consisten en 10 días hábiles cada uno de ellos, sujetos a los calendarios previamente establecidos y de acuerdo a las necesidades del servicio.

- c) El aguinaldo es un derecho laboral de todos los servidores públicos que debe pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero y que será equivalente a 40 días de sueldo base cuando menos, sin deducción alguna, de conformidad con

el artículo 42 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en los términos del Decreto Presidencial que para tal efecto emita el Ejecutivo Federal anualmente.

- d) La paga de defunción es una prestación de carácter económico para sufragar los gastos que hayan realizado las personas con motivo del fallecimiento, sepelio, inhumación o cremación de los servidores públicos o de los pensionistas directos del Erario Federal.  
Dicha prestación consiste en el pago de hasta cuatro meses del último sueldo base o del monto de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida, de conformidad con los artículos 36 y 38 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y las normas aplicables en la materia.
- e) La ayuda para dispensa es un beneficio para la economía de los servidores públicos, establecido de conformidad con el Acuerdo Presidencial del 15 de septiembre de 1982. El monto de esta prestación es de \$77.00 mensuales.

**5.3.1.3** Los seguros son beneficios adicionales que se otorgan a todos los grupos jerárquicos a que se refiere este Manual. Estas prestaciones las establece el Ejecutivo Federal en consideración a las necesidades de los servidores públicos, con el fin de coadyuvar a su estabilidad económica y al bienestar de su familia. Estos seguros protegen a los servidores públicos en materia de vida, incapacidad total y permanente, retiro, gastos médicos mayores, y separación individualizada. El monto de las primas puede variar, de acuerdo a la estimación de riesgo que realice la aseguradora.

- a) El seguro institucional es un beneficio que otorga el Ejecutivo Federal a los servidores públicos, que tiene por objeto cubrir los siniestros de fallecimiento o de incapacidad total y permanente de los mismos, con el que se garantiza su seguridad y la de su familia, mediante el pago de una suma asegurada básica que consiste en un pago de 40 meses de sueldo integrado.  
Las dependencias cubren el pago de la prima correspondiente a la suma asegurada básica, la cual equivale al 1.8% del sueldo integrado bruto del servidor público. La suma asegurada básica puede en forma voluntaria ser potenciada por el servidor público a 74, 91 o 108 meses, para lo cual debe cubrir un porcentaje adicional equivalente al 1, 1.5 o 2% de su sueldo integrado bruto, respectivamente.
- b) El seguro colectivo de retiro es un beneficio económico en favor de los servidores públicos que se retiren o se jubilen en los términos que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para hacer frente a las contingencias inherentes a la separación del servicio. Este apoyo consiste en el otorgamiento de una suma asegurada que va de \$12,000.00 a \$25,000.00 de acuerdo a los años de servicio. Las primas mensuales de este seguro son de \$7.90 con cargo a los servidores públicos y de \$13.49 que cubre el Ejecutivo Federal.
- c) El seguro de gastos médicos mayores es un beneficio que cubre a los servidores públicos de mando, homólogos y a cónyuge e hijos, ante la eventualidad de un accidente o enfermedad que requiera tratamiento médico, cirugía u hospitalización.  
La suma asegurada básica tiene un rango de 111 a 333 salarios mínimos generales mensuales vigentes en el Distrito Federal, dependiendo del nivel salarial del servidor público, cuya prima, así como las de su cónyuge e hijos son cubiertas por la Secretaría, por disposición del Ejecutivo Federal.  
El servidor público puede voluntariamente hacer extensiva la suma asegurada básica a que se refiere el párrafo anterior para proteger a sus ascendientes, en cuyo caso debe pagar una prima igual a la que cubre en su favor el Ejecutivo Federal.  
La suma asegurada básica puede voluntariamente ser ampliada a rangos superiores y hasta 1,000 salarios mínimos generales mensuales vigentes en el Distrito Federal, mediante el pago de la prima por parte del servidor público, que al efecto determine la aseguradora.
- d) El seguro de separación individualizado es un beneficio establecido en favor de los servidores públicos de mando y homólogos, que otorga el Ejecutivo Federal a quienes manifiesten voluntariamente su decisión de incorporarse a dicho beneficio, con la finalidad de fomentar el ahorro entre dichos trabajadores y preservar la dignidad y el ingreso de éstos, en tanto se reincorporan, en su caso, al mercado laboral, ante la eventualidad de su separación del servicio público por cualquier causa.  
El Ejecutivo Federal aportará, por cuenta y en nombre del servidor público, para el seguro a que se refiere el párrafo anterior, un monto equivalente al que aporte el servidor público que se incorpore al mismo. Este monto podrá ser del 2%, 4%, 5% o 10% del sueldo integrado bruto.

**5.3.1.4** Las prestaciones inherentes al puesto son los apoyos económicos o en especie que se otorgan en función del grupo al que pertenezcan los servidores públicos de mando y tienen como propósito coadyuvar al mejor desempeño de sus funciones y cumplimiento de sus responsabilidades. Su otorgamiento, a diferencia de las prestaciones de seguridad social, económicas y los seguros, se encuentra sujeto a la naturaleza y características de las funciones que correspondan al puesto que desempeñe el servidor público, así como a la disponibilidad de recursos materiales y presupuestales.

En ningún caso este tipo de prestaciones podrá otorgarse a las personas contratadas bajo el régimen de prestación de servicios profesionales por honorarios.

Dichas prestaciones se sujetarán en todo momento a las disposiciones que en materia de racionalidad, austeridad y disciplina presupuestaria emitan la Secretaría y la Contraloría para el ejercicio fiscal correspondiente.

Estos apoyos se otorgan a los servidores públicos que ocupan algún puesto comprendido dentro de los grupos de mando Gerencial, Alta Gerencia, Dirección y Alta Dirección y consisten en:

- a) La asignación de uno o más vehículos conforme se establece en el Anexo 2 del presente Manual.

Los vehículos para la prestación de los servicios generales y de apoyo, en ningún momento deberán ser asignados a un servidor público en particular, salvo cuando se trate de una prestación inherente al puesto que ocupe el servidor público.

Los gastos por concepto de combustible, lubricantes, mantenimiento y seguro relacionados con los vehículos que se asignen a los servidores públicos, serán cubiertos con cargo al presupuesto autorizado a cada dependencia, conforme a los procedimientos de control administrativo internos, establecidos para tal efecto por las propias dependencias.

- b) La asignación de radiolocalizador, radiocomunicador y teléfono celular, conforme a lo establecido en el Anexo 2 del presente Manual.

Los Oficiales Mayores de las dependencias podrán autorizar el servicio de telefonía celular a otros servidores públicos distintos a los señalados anteriormente, siempre y cuando sea indispensable para el desempeño de sus funciones. Quedarán a cargo de los servidores públicos, los gastos excedentes al límite establecido por las propias dependencias.

El servicio de radiolocalización y radiocomunicación sólo podrá asignarse a los servidores públicos que, por acuerdo del Oficial Mayor de la dependencia, lo requieran en virtud de sus actividades.

- c) Los gastos de alimentación de personas, identificados con la clave 31 del componente de gasto con destino específico y sujetos a criterios de austeridad, en los términos del Anexo 2 del presente Manual.

Las erogaciones por este concepto estarán limitadas a comidas relacionadas con la función que se tiene encomendada, siempre que éstas se realicen fuera de las instalaciones y se sujetarán en todo momento a las disposiciones de austeridad que, en su caso, se establezcan conforme a los presupuestos aprobados y a las limitaciones normativas indicadas.

**5.3.2** La USC, con sujeción a la disponibilidad presupuestal de las dependencias y de acuerdo con las medidas que establece el Programa de Austeridad Presupuestaria en la Administración Pública Federal, podrá autorizar, excepcionalmente y siempre y cuando así se justifique, el otorgamiento de prestaciones inherentes al puesto en favor de grupos jerárquicos distintos a los señalados en el numeral 5.3.1.4. La norma que para estos efectos se expida, pasará a formar parte integral del presente Manual.

#### **5.4** Pago por riesgo

Es la compensación económica adicional que sobre la remuneración neta mensual se asigna a diversos servidores públicos de mando que se encuentran registrados en la USC, cuyas funciones sean de seguridad pública o nacional, de conformidad con la norma que regula este pago y las disposiciones que se establezcan en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente.

### **6. Organos administrativos desconcentrados, con curva salarial distinta a la de sector central**

**6.1** El sistema de compensación y de prestaciones de los órganos desconcentrados a que se refiere este apartado, se sujetará a lo dispuesto para las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada, salvo lo siguiente:

**6.2** El numeral 5.1, relativo a sueldos y aplicación del tabulador, será aplicable una vez que la USC haya autorizado la integración de percepciones correspondiente al tabulador que como Anexo 1 del presente Manual.

**6.3** Lo dispuesto en el inciso a) del numeral 5.3.1.3 es aplicable, con la salvedad de que la potenciación del seguro institucional, en cuanto al porcentaje adicional a cargo del servidor público y la cobertura en número de meses, deberá estar previsto en su presupuesto y contar con los recursos correspondientes, se sujetará a los términos convenidos directamente por cada una de las entidades con la aseguradora y se establecerá mediante la firma de convenio.

**6.4** Lo dispuesto en el inciso b) del numeral 5.3.1.3 relativo al seguro colectivo de retiro, será aplicable sólo a los órganos administrativos desconcentrados apoyados en servicios personales por la USC. En el caso de los órganos no apoyados, la prestación se sujetará a los términos convenidos directamente por cada uno de los órganos con la aseguradora, siempre y cuando se cuente con los recursos correspondientes, los que deberán preverse en su presupuesto.

**6.5** Los incisos c) y d) del numeral 5.3.1.3 relativos a seguros de gastos médicos mayores y de separación individualizado, respectivamente, previa autorización de la USC, podrán contratar directamente con la

aseguradora estos seguros, bajo el mismo esquema del sector central, siempre y cuando se cuente con los recursos correspondientes, los que deberán preverse en su presupuesto.

**6.6** El numeral 5.3.1.4 relativo a prestaciones inherentes al puesto no es aplicable en sus términos.

En su caso, las prestaciones que se pretendan otorgar en los órganos desconcentrados a que se refiere este apartado, requerirán la autorización previa de la USC.

#### **ENTIDADES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL PARAESTATAL**

### **7. Entidades Paraestatales que regulan sus relaciones laborales por el apartado b) del artículo 123 Constitucional, con curva salarial de sector central**

**7.1** El sistema de compensación y de prestaciones de las entidades a que se refiere este apartado, se sujetará a lo dispuesto para las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada, con las siguientes salvedades:

**7.2** El numeral 5.1, relativo a sueldos y aplicación del tabulador, será aplicable una vez que la USC haya autorizado la integración de percepciones correspondiente al tabulador que como Anexo 1 se presenta en el presente Manual.

**7.3** El seguro colectivo de retiro a que se refiere el inciso b) del numeral 5.3.1.3 se sujetará a los términos convenidos directamente por cada una de las entidades con la aseguradora, siempre y cuando se cuente con los recursos correspondientes, los que deberán preverse en su presupuesto.

**7.4** Los incisos c) y d) del numeral 5.3.1.3 relativos a seguros de gastos médicos mayores y de separación individualizado, respectivamente, previa autorización de la USC, podrán contratar directamente con la aseguradora estos seguros, bajo el mismo esquema del sector central, siempre y cuando se cuente con los recursos correspondientes, los que deberán preverse en su presupuesto.

**7.5** El numeral 5.3.1.4 relativo a prestaciones inherentes al puesto no es aplicable en sus términos.

En su caso, las prestaciones que se pretendan otorgar en las entidades paraestatales a que se refiere este apartado, requerirán la autorización previa de la USC.

### **8. Entidades Paraestatales que regulan sus relaciones laborales por el apartado b) del artículo 123 Constitucional, con curva salarial distinta a la del sector central**

**8.1** El sistema de compensación y de prestaciones de las entidades a que se refiere este apartado, se sujetará a lo dispuesto en el apartado relativo a las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada, con las siguientes salvedades:

**8.2** El numeral 5.1, relativo a sueldos y aplicación del tabulador, será aplicable una vez que la USC haya autorizado la integración de percepciones correspondiente al tabulador que como Anexo 1 del presente Manual, independientemente de la composición del sueldo integrado.

**8.3** Lo dispuesto en el inciso a) del numeral 5.3.1.3 es aplicable, con la salvedad de que la potenciación del seguro institucional, en cuanto al porcentaje adicional a cargo del servidor público y la cobertura en número de meses, se sujetará a los términos convenidos directamente por cada una de las entidades con la aseguradora.

**8.4** El seguro colectivo de retiro a que se refiere el inciso b) del numeral 5.3.1.3 se sujetará a los términos convenidos directamente por cada una de las entidades con la aseguradora, siempre y cuando se cuente con los recursos correspondientes, los que deberán preverse en su presupuesto.

**8.5** Los incisos c) y d) del numeral 5.3.1.3 relativos a seguros de gastos médicos mayores y de separación individualizado, respectivamente, previa autorización de la USC, podrán contratar directamente con la aseguradora estos seguros, bajo el mismo esquema del sector central, siempre y cuando se cuente con los recursos correspondientes, los que deberán preverse en su presupuesto.

**8.6** El numeral 5.3.1.4 relativo a prestaciones inherentes al puesto no es aplicable en sus términos.

En su caso, las prestaciones que se pretendan otorgar en las entidades paraestatales a que se refiere este apartado, requerirán la autorización previa de la USC.

### **9. Instituciones que regulan sus relaciones laborales por la fracción XIII bis del apartado b) del artículo 123 Constitucional**

**9.1** Las instituciones a que se refiere este apartado se sujetarán, en cuanto al pago de sueldos y estímulos a los servidores públicos de mando a su servicio, a lo dispuesto en los numerales 5.1 y 5.2 de este Manual.

**9.2** En lo que respecta a las prestaciones de seguridad social, económicas y seguros, se sujetarán a la ley reglamentaria que regula sus relaciones laborales, así como a las Condiciones Generales de Trabajo autorizadas.

**9.3** El numeral 5.3.1.4 del presente Manual relativo a prestaciones inherentes al puesto, no es aplicable en sus términos.

En su caso, las prestaciones que se pretendan otorgar en las instituciones a que se refiere este apartado, requerirán la autorización previa de la USC.

### **10. Entidades Paraestatales que regulan sus relaciones laborales por el apartado a) del artículo 123 Constitucional**

**10.1** A las entidades a que se refiere este apartado, les será aplicable el numeral 5.1 del presente Manual, una vez que la USC haya autorizado la integración de percepciones correspondiente al tabulador del 2000, independientemente de la composición del sueldo integrado.

**10.2** En lo que respecta a las prestaciones, se sujetarán a la Ley Federal del Trabajo, a los contratos-ley, contratos colectivos e individuales de trabajo o, en su caso, a las que registre ante la USC.

**10.3** El numeral 5.3.1.4 relativo a prestaciones inherentes al puesto no es aplicable en sus términos.

En su caso, las prestaciones que se pretendan otorgar en las entidades paraestatales a que se refiere este apartado, requerirán la autorización previa de la USC.

#### **11. Disposiciones presupuestarias**

**11.1** Las dependencias y entidades serán responsables de presupuestar los impuestos federales y locales que correspondan, por las remuneraciones y prestaciones que cubran y otorguen a su personal, en los términos de la legislación aplicable.

**11.2** Las dependencias y entidades sólo podrán efectuar el pago de sueldos y prestaciones cuando se encuentren previstos en sus respectivos presupuestos, ya que no se autorizarán ampliaciones líquidas, ni traspasos compensados para su pago, salvo que se trate de integración de percepciones y pago de estímulos, conforme a lo establecido en los artículos 42, 51, 52 y 57 del Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal del año 2000.

**11.3** Las dependencias y entidades deberán abstenerse de realizar cualquier traspaso de recursos de otras partidas de gasto distintas al capítulo de Servicios Personales, así como de contraer obligaciones en materia de servicios personales que impliquen compromisos que rebasen las disposiciones que establezca el Decreto de Presupuesto de Egresos para el ejercicio fiscal correspondiente.

#### **12. Competencia administrativa**

La Secretaría, a través de la USC, es la autoridad competente para la interpretación del presente Manual, y de conformidad con el artículo 63 de su Reglamento Interior será la facultada para efectuar las modificaciones correspondientes al presente Manual.

#### **13. Vigilancia**

Corresponde a los Organos de Control Interno de la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, la vigilancia del cumplimiento del presente Manual.

### **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.-** De conformidad con el Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal del 2000, las disposiciones contenidas en el presente Manual surtirán sus efectos a partir del 1 de enero del año en curso.

**SEGUNDO.-** Se derogan en lo conducente y en todo aquello que se oponga a lo dispuesto en el presente Manual, las disposiciones administrativas contenidas en los numerales 97 a 110 y 215 a 217 del Manual de Normas Presupuestarias para la Administración Pública Federal, publicado en el **Diario Oficial de la Federación** el 20 de abril de 1999 y demás disposiciones administrativas.

En consecuencia, a partir de la entrada en vigor del presente Manual, las dependencias y entidades no podrán llevar a cabo procesos de conversión de plazas de mando para obtener mejores niveles salariales, salvo que éstos deriven del resultado de una valuación del puesto; asimismo, deberán eliminar la nomenclatura y aplicación de los niveles de mando utilizada hasta el ejercicio fiscal de 1999.

**TERCERO.-** Las solicitudes de las dependencias y entidades relacionadas con la renivelación, conversión de puestos y plazas, o creación de plazas de mando, que hayan ingresado con anterioridad a la entrada en vigor del presente Manual, y que no hayan sido resueltas por la Secretaría, serán atendidas y desahogadas conforme a las disposiciones aplicables previa la publicación del presente Manual.

**CUARTO.-** Los órganos administrativos desconcentrados con curva salarial del sector central, que a la fecha de publicación del presente ordenamiento no hayan integrado percepciones, deberán presentar, para autorización de la USC, su solicitud de integración de percepciones.

Los órganos administrativos desconcentrados con curva salarial distinta a la del sector central, que a la entrada en vigor del presente ordenamiento no hayan integrado percepciones, deberán presentar para autorización de la USC su solicitud de integración de percepciones, siempre y cuando cuenten con los recursos necesarios en su presupuesto para llevar a cabo dicha integración.

Una vez que los órganos administrativos desconcentrados cumplan con lo establecido en los párrafos anteriores, según sea el caso, les serán aplicables los numerales 5.1.3; 5.1.4 y 5.1.5 del presente Manual.

Las entidades paraestatales, en general, deberán presentar para autorización de la USC, su solicitud de integración de percepciones.

Una vez que las entidades cumplan con lo establecido en el párrafo anterior, les serán aplicables los numerales 5.1.3; 5.1.4 y 5.1.5 del presente Manual.

**QUINTO.-** La Secretaría podrá modificar las percepciones de los puestos, tomando en consideración la valuación de los mismos, en los términos del artículo 43 del Decreto del Presupuesto para el Ejercicio Fiscal del año 2000 y demás disposiciones aplicables. Cuando dicha modificación implique reducción salarial del puesto, ésta podrá llevarse a cabo, siempre que a la entrada en vigor del presente Manual la plaza se encuentre vacante o bien, cuando la misma se desocupe.

**SEXTO.-** Para el caso de las dependencias, queda sin efecto la aplicación del tabulador anterior y su correspondiente nomenclatura, misma que deberá sustituirse por la que establece el presente Manual en su

Anexo 1, y de acuerdo con las equivalencias que se señalan en su Anexo 3, respetando, en todo momento, el nivel jerárquico del personal que ocupa la plaza.

**SEPTIMO.-** Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal Centralizada y Paraestatal deberán llevar a cabo las acciones necesarias a fin de que, a más tardar el 30 de abril del presente ejercicio fiscal, se realicen los ajustes respectivos en sus sistemas de pago de remuneraciones para dar debido cumplimiento a lo establecido en el párrafo quinto del numeral 5.1.1.

**OCTAVO.-** Las entidades paraestatales e instituciones que regulan sus relaciones laborales por el Apartado A) o B) del artículo 123 Constitucional, así como por la fracción XIII Bis de este último apartado, deberán presentar ante la Unidad de Servicio Civil, para su registro y autorización, según corresponda, el detalle de todas y cada una de las prestaciones y demás beneficios económicos que cubren en favor de los servidores públicos de mando a su servicio.

La información a que se refiere este artículo deberá ser presentada dentro de un plazo máximo de 60 días, contados a partir de la fecha de publicación del presente Manual en el **Diario Oficial de la Federación**.

México, D.F., a 27 de enero de 2000.- Por ausencia del C. Secretario de Hacienda y Crédito Público y de los Subsecretarios de Hacienda y Crédito Público y de Ingresos, y con fundamento en el artículo 105 del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Subsecretario de Egresos, **Santiago Levy A.-** Rúbrica.

**ANEXO 2**

<b>GRUPO</b>	<b>SEGUROS</b>	<b>ECONOMICAS</b>	<b>INHERENTES AL PUESTO</b>
	<p><b>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL:</b> de 40 a 108 meses de sueldo integrado</p> <p><b>SEGURO COLECTIVO DE RETIRO:</b> de 12,000 a 25,000 pesos</p> <p><b>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES:</b> de 333 a 1000 salarios mínimos generales del D.F.</p> <p><b>SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO:</b> el Ejecutivo Federal aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones</p>	<p><b>PRIMA VACACIONAL:</b> 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional</p> <p><b>PRIMA QUINQUENAL:</b> de \$46.00 a \$136.00</p> <p><b>AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO:</b> 40 días de sueldo tabular</p> <p><b>PAGAS DE DEFUNCION:</b> hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida</p> <p><b>AYUDA PARA DESPENSA:</b> \$77.00 pesos mensuales</p> <p><b>VACACIONES:</b> 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u</p>	<p><b>VEHICULOS:</b> hasta tres</p> <p><b>EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR, RADIOLOCALIZACION Y/O RADIOCOMUNICACION:</b> De conformidad con la norma específica.</p> <p><b>GASTOS DE ALIMENTACION:</b> De conformidad con la partida 2201 de la Clasificación por Objeto del Gasto, clave 31 del componente de gasto con destino específico y de acuerdo al presupuesto autorizado a la Unidad Administrativa, así como a las disposiciones de austeridad que, en su caso, se establezcan.</p>
<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>			
<b>ISSSTE, FOVISSTE, SAR</b>			

<b>GRUPO</b>	<b>SEGUROS</b>	<b>ECONOMICAS</b>	<b>INHERENTES AL PUESTO</b>
--------------	----------------	-------------------	-----------------------------

	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de sueldo integrado          SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos          SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 295 a 1000 salarios mínimos generales del D.F.          SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional          PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00.          AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base          PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida          AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 pesos mensuales          VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u</p>	<p>VEHICULO: hasta dos          EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR, RADIOLOCALIZACION Y/O RADIOCOMUNICACION: De conformidad con la norma específica.          GASTOS DE ALIMENTACION: De conformidad con la partida 2201 de la Clasificación por Objeto del Gasto, clave 31 del componente de gasto con destino específico y de acuerdo al presupuesto autorizado a la Unidad Administrativa, así como a las disposiciones de austeridad que, en su caso, se establezcan.</p>
<b>SEGURIDAD SOCIAL</b> <b>ISSSTE, FOVISSTE, SAR</b>			

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de sueldo integrado          SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos          SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 295 a 1000 salarios mínimos generales del D.F.          SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional          PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00          AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base          PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida          AYUDA PARA DESPENSA: su monto es de \$77.00 pesos mensuales          VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u</p>	<p>VEHICULO: hasta dos          EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR, RADIOLOCALIZACION Y/O RADIOCOMUNICACION: De conformidad con la norma específica.          GASTOS DE ALIMENTACION: De conformidad con la partida 2201 de la Clasificación por Objeto del Gasto, clave 31 del componente de gasto con destino específico y de acuerdo al presupuesto autorizado a la Unidad Administrativa, así como a las disposiciones de austeridad que, en su caso, se establezcan.</p>
<b>SEGURIDAD SOCIAL</b> <b>ISSSTE, FOVISSTE, SAR</b>			

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
-------	---------	------------	----------------------

	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de sueldo integrado          SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos          SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 259 a 1000 salarios mínimos generales del D.F.          SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional          PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00          AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base          PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida          AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 pesos mensuales          VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u</p>	<p>VEHICULO: hasta uno          EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR, RADIOLOCALIZACION Y/O RADIOCOMUNICACION: De conformidad con la norma específica.          GASTOS DE ALIMENTACION: De conformidad con la partida 2201 de la Clasificación por Objeto del Gasto, clave 31 del componente de gasto con destino específico y de acuerdo al presupuesto autorizado a la Unidad Administrativa, así como a las disposiciones de austeridad que, en su caso, se establezcan.</p>
<b>SEGURIDAD SOCIAL</b> <b>ISSSTE, FOVISSTE, SAR</b>			

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de sueldo integrado          SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos          SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 222 a 740 salarios mínimos generales del D.F.          SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: es equivalente al 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional          PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00          AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base          PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida          AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 pesos mensuales          VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u</p>	<p>VEHICULO: hasta uno          EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR, RADIOLOCALIZACION Y/O RADIOCOMUNICACION: De conformidad con la norma específica.          De conformidad con lo establecido en el Programa de Austeridad Presupuestaria en la Administración Pública Federal.</p>
<b>SEGURIDAD SOCIAL</b> <b>ISSSTE, FOVISSTE, SAR</b>			

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
-------	---------	------------	----------------------

	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de sueldo integrado</p> <p>SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 185 a 740 salarios mínimos generales del D.F.</p> <p>SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional</p> <p>PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00</p> <p>AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida</p> <p>AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 pesos mensuales</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u</p>	
	<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>		
	<b>ISSSTE, FOVISSTE, SAR</b>		

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de sueldo integrado</p> <p>SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 148 a 740 salarios mínimos generales del D.F.</p> <p>SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional</p> <p>PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00</p> <p>AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida</p> <p>AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 pesos mensuales</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u</p>	
<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>			
<b>ISSSTE, FOVISSTE, SAR</b>			

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de sueldo integrado</p> <p>SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 111 a 740 salarios mínimos generales del D.F.</p> <p>SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional</p> <p>PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00</p> <p>AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida</p> <p>AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 pesos mensuales</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u</p>	

<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>
<b>ISSSTE, FOVISSTE, SAR</b>

**NORMA para la aplicación de estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño a los servidores públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.- Unidad de Servicio Civil.- USC-EST01-2000.

**NORMA PARA LA APLICACION DE ESTIMULOS POR PRODUCTIVIDAD, EFICIENCIA Y CALIDAD EN EL DESEMPEÑO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL.**

Con fundamento en los artículos 31 fracción XXIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 5o. y 38 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal; 3o. y 51 del Reglamento de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal; 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos; 42, 51, 52 y 57 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal del año 2000; 63 fracción II del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y

**CONSIDERANDO**

Que con el objeto de elevar la productividad, eficiencia y calidad en el desempeño del servicio público, es imprescindible promover que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal establezcan programas que incentiven a los servidores públicos a realizar con mayor eficiencia y calidad su trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 51 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal del año 2000,

Que es importante reconocer y estimular a los servidores públicos de las dependencias y entidades, que han establecido políticas y acciones de mejora permanentes en sus procesos administrativos y en la producción de los bienes o la prestación de los servicios bajo su responsabilidad; conforme a lo establecido en el artículo 52 párrafo séptimo del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal del año 2000,

Que de conformidad con lo previsto en los artículos 42, 51, 52 y 57 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal del año 2000, es necesario establecer con transparencia el marco normativo que deberán observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para el otorgamiento de estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño, a los servidores públicos, se expide la siguiente:

**NORMA PARA LA APLICACION DE ESTIMULOS POR PRODUCTIVIDAD, EFICIENCIA Y CALIDAD EN EL DESEMPEÑO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL**

**1. Objetivo**

La presente Norma tiene por objeto establecer los criterios que, durante el presente ejercicio presupuestal, deberán aplicar las dependencias y entidades, para llevar a cabo el programa de estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño a los servidores públicos.

**2. Responsables de la aplicación de la Norma**

**2.1** Son responsables de la aplicación de esta Norma los titulares de las dependencias y entidades y los servidores públicos a cargo de las funciones de administración y finanzas en cada una de ellas.

**3. Ambito de aplicación**

**3.1** La presente Norma es aplicable a los servidores públicos de la Administración Pública Federal Centralizada y Paraestatal que ocupen puestos similares o equivalentes a los previstos en el Apéndice "A" de la presente Norma.

**3.2** No serán sujetos de aplicación de esta Norma los servidores públicos de las dependencias y entidades, que ocupen puestos similares o equivalentes cuyas percepciones netas mensuales rebasen actualmente el límite máximo neto mensual de ingresos que se constituye de la suma aritmética de los siguientes conceptos: sueldo base; compensación garantizada; estímulo por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño; aguinaldo; prima vacacional y demás prestaciones.

**4. Definiciones**

**Calidad:** Conjunto de características de un bien o servicio que definen la manera en que se satisfacen las necesidades o expectativas de quienes los utilizan o consumen.

**Contraloría:** Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo.

**Eficiencia:** Capacidad de desempeñar una tarea mediante el aprovechamiento racional de recursos y del tiempo.

**Entidades:** Sólo para los efectos de esta Norma se entenderá por "entidades" a los órganos desconcentrados, organismos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria, las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares de crédito, las instituciones nacionales de seguros y los fideicomisos de carácter público. Asimismo, a los Institutos, Comisiones y Tribunales que por ley o reglamento, son considerados como autónomos o no sectorizados.

**Estímulos:** Pago adicional autorizado a los servidores públicos como reconocimiento a su desempeño y que no forma parte del sueldo ni de las prestaciones laborales.

**PEF:** Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal del año 2000.

**Productividad:** Relación entre el resultado obtenido y los recursos utilizados en un programa o actividad, medida en función del trabajo que realice el servidor público.

**Secretaría:** Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

**USC:** Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

## **5. Lineamientos**

**5.1** En el presente ejercicio fiscal, las dependencias y entidades podrán pagar a los servidores públicos de manera mensual, los límites máximos netos de estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño, establecidos en el Apéndice "A" de la presente Norma.

Durante el primer semestre, el pago podrá efectuarse a partir del último día hábil del mes que corresponda, considerando para todo el semestre el resultado obtenido en la última evaluación realizada el semestre anterior, aplicando el método tradicional de evaluación del desempeño, para ese periodo, salvo en aquellos casos excepcionales en que se solicite la reconsideración correspondiente a dichas evaluaciones.

Durante el segundo semestre, una vez que se han obtenido los resultados para este periodo derivados de la Norma que establece el Sistema de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de Mando de la Administración Pública Federal, que expida para el efecto la Secretaría en el mes de marzo, el pago podrá efectuarse mensualmente a partir del último día hábil del mes que corresponda y para el mes de diciembre, el pago se podrá efectuar a partir del 15 del mismo mes.

**5.2** Para efectos de lo establecido en el tercer párrafo del numeral anterior, las dependencias y entidades deberán emitir sus disposiciones específicas de evaluación del desempeño, conforme a lo establecido en el artículo 52 párrafo octavo del PEF y a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría, por conducto de la USC.

**5.3** La aplicación de los estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño, estará sujeta a la autorización previa que la Secretaría, por conducto de la USC, otorgue a cada dependencia y entidad en los términos establecidos en los artículos 51 y 52 del PEF. En el caso de las entidades y órganos desconcentrados que suscriban convenios y bases de desempeño, la autorización se otorgará en los términos que se establezca en dichos instrumentos, de conformidad con el artículo 33 del PEF.

**5.4** Sólo se autorizará el pago de estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño a las dependencias y entidades que:

**5.4.1** Cumplan con lo establecido en la Guía de Servicios del Procedimiento de Regulación para el Registro de Estímulos por Productividad, Eficiencia y Calidad en el Desempeño a los Servidores Públicos.

**5.4.2** Hayan establecido programas para fomentar el ahorro y fortalecer las acciones que permitan dar una mayor transparencia a la gestión pública, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 39 del PEF.

**5.5** En el caso de las entidades, para la aplicación de estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño, además se sujetarán a los acuerdos de sus respectivos órganos de gobierno o consejos de administración, mismos que deberán observar las disposiciones establecidas en la presente Norma, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 51 del PEF.

**5.6** Las entidades que no hayan llevado a cabo el proceso de integración de percepciones deberán sujetarse a los límites máximos netos mensuales de estímulo por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño que establezca la USC, considerando en todo caso el grado de responsabilidad y complejidad de la función que para tal efecto acredite la USC.

**5.7** Durante el presente ejercicio fiscal, el monto máximo de recursos, provenientes de las economías y ahorros presupuestarios, que podrán destinar las dependencias y entidades para el pago de estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño, será igual al 50% del valor hipotético que se obtendría de otorgarse el límite máximo neto mensual del estímulo por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño, permitido a todos los servidores públicos que tengan derecho al mismo.

**5.8** El monto a pagar por concepto de estímulos a que se refiere el numeral anterior, de ninguna forma podrá efectuarse de manera uniforme a todo el personal, ya que su otorgamiento deberá ser selectivo, considerando para efectos de su desempeño individual, los indicadores que se determinen en la Norma que establece el Sistema de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de Mando de la Administración Pública Federal que expedirá la Secretaría en los términos que se señalan en el numeral 5.1 y de las disposiciones específicas de evaluación del desempeño que al efecto hayan emitido las dependencias y entidades.

**5.9** De conformidad con lo establecido por el artículo 52 del PEF, hasta el 5% del valor hipotético que se obtendría de otorgarse el límite máximo neto mensual del estímulo permitido a todos los servidores públicos que tengan derecho al mismo, podrá destinarse al pago de un estímulo por reconocimiento único a la calidad para el personal adscrito a las unidades responsables que hayan demostrado mejores resultados en el cumplimiento de sus metas institucionales, en el uso eficiente de sus recursos presupuestarios, mejoras permanentes en sus procesos administrativos o de producción de bienes o prestación de servicios.

Para efectos de lo anterior, los Oficiales Mayores de las dependencias y sus equivalentes en las entidades deberán emitir los lineamientos para la distribución de los recursos a los que se refiere el presente numeral entre las diferentes unidades responsables, que demuestren con claridad la obtención de resultados y de mejora en la operación de dichas unidades, así como la duración y periodicidad de las evaluaciones.

Los servidores públicos sujetos de la presente Norma, podrán recibir por concepto de estímulo por reconocimiento único a la calidad, hasta el límite máximo neto mensual de estímulos, considerando para ello el monto que se haya recibido con motivo de la evaluación del desempeño, así como de las demás prestaciones. En los demás casos este estímulo no podrá representar más del 10% del sueldo neto mensual, del personal con derecho al mismo.

El código de percepción que corresponde a dicho concepto es: 78 Estímulo por Reconocimiento Único a la Calidad, el cual se cubre, tratándose de dependencias, con cargo a la partida presupuestal 1701 Estímulo por Productividad, Eficiencia y Calidad en el Desempeño y, para el caso de las entidades, según corresponda, por la partida 4311 Transferencias para Estímulos por Productividad, Eficiencia y Calidad en el Desempeño, de la Clasificación por Objeto del Gasto en vigor.

Dada su naturaleza y características, el estímulo por reconocimiento único a la calidad a que se refiere el presente numeral, no forma parte del sueldo asignado al servidor público, ni constituye un ingreso fijo, regular y permanente, y siempre estarán sujetos a que se siga cumpliendo con los resultados que dieron lugar al otorgamiento de los mismos.

**5.10** De conformidad con lo que establece el PEF, en su artículo 52 párrafo cuarto, a los servidores públicos de mando que se encuentren registrados en la USC adscritos a la Procuraduría General de la República y a las dependencias, cuyas funciones sean de seguridad pública o nacional, se les podrá autorizar un pago por riesgo de hasta 30%, sobre la remuneración neta mensual, considerando para ello la suma aritmética del sueldo base (1103) y la compensación garantizada (1509), ambos en términos netos.

**5.11** Las personas contratadas por honorarios, sólo podrán recibir estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño, si se encuentran registradas ante la USC, en los términos del artículo 57 del PEF, y siempre que sus ingresos no rebasen los límites máximos netos mensuales de ingresos, considerando para ello a la suma aritmética de: ingreso; aguinaldo y estímulo por productividad, eficiencia y calidad en desempeño, aplicándose en su caso el límite máximo neto mensual, conforme al puesto de estructura inmediato inferior, establecido en el Apéndice "A".

**5.12** Los estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño que se otorguen, son gravables en los términos de las disposiciones legales aplicables de la materia.

**5.13** Para determinar los ingresos totales de las Instituciones Nacionales de Crédito, se considerará como parte de las percepciones netas del personal, lo siguiente:

**A)** La diferencia que exista entre la tasa de interés que la entidad aplique para otorgar créditos y préstamos personales en favor de sus empleados y la tasa que se señala en el segundo párrafo del inciso C).

**B)** Los rendimientos netos que perciban los servidores públicos provenientes de Fondos y Cajas de Ahorro o de los denominados Préstamos Especiales para el Ahorro (PEA), y

**C)** En general, salvo el servicio médico, INFONAVIT, SAR y factor de antigüedad, todas aquellas percepciones o beneficios derivados de prestaciones consignadas en Condiciones Generales de Trabajo, Contratos Colectivos de Trabajo y/o en cualquier otro convenio o documento que establezca beneficios económicos en favor de los servidores públicos.

Para efectos de calcular el ingreso imputado derivado de los incisos A) y C), cuando proceda, se tomará como base el promedio de la tasa CETES a 28 días en emisión primaria durante el periodo de que se trate.

**5.14** Dada su naturaleza y características, el estímulo por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño, no forma parte del sueldo asignado al servidor público, ni constituye un ingreso fijo, regular y permanente.

**5.15** El monto máximo de estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño que podrá otorgar el titular de la dependencia o entidad será el límite máximo neto mensual establecido en el Apéndice "A" de la presente Norma.

**5.16** El estímulo por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño, se pagará proporcionalmente al tiempo laborado durante el periodo correspondiente y bajo los mismos criterios con los que se haya evaluado a todo el personal, por lo que las dependencias y entidades no podrán presentar registros vacantes.

**5.17** Las Direcciones Generales de Programación y Presupuesto sectoriales de conformidad con el Manual de Normas Presupuestarias para la Administración Pública Federal, son las facultadas para autorizar, en su caso, las adecuaciones presupuestarias para la aplicación de la presente Norma.

## **6. Procedencia de los recursos**

**6.1** Los recursos para la aplicación de estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño, deberán provenir estrictamente en el siguiente orden de prelación:

**A)** Las economías y ahorros presupuestarios que hayan reportado las dependencias y entidades a la USC para cada periodo, en los capítulos relacionados con servicios personales, considerando que éstas deberán corresponder al 100% disponible como no erogado del periodo de que se trate.

**B)** Las economías y ahorros presupuestarios de otros capítulos de gasto que se hayan generado dentro de los programas que las dependencias y entidades hayan establecido para fomentar el ahorro, en los términos del artículo 39 del PEF.

**C)** Las economías y ahorros presupuestarios de otros capítulos que hayan generado durante el presente ejercicio fiscal, para el pago de estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño a los servidores públicos, de conformidad con lo dispuesto en el Manual de Normas Presupuestarias para la Administración Pública Federal.

**6.2** Las dependencias y entidades sólo podrán utilizar las economías y ahorros a que se refieren los incisos B) y C) del numeral anterior, cuando no existan presiones insoslayables del gasto que impliquen el requerimiento de ampliaciones de recursos posteriores y siempre que las economías y ahorros presupuestarios en servicios personales hayan sido correctamente reportadas.

### **7. Procedimiento para la ejecución del pago de estímulos**

**7.1** Durante el presente ejercicio fiscal, el pago de los estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño a los servidores públicos, se realizará de manera mensual, respetando las calificaciones obtenidas en la evaluación del desempeño realizada en el mes de diciembre del ejercicio fiscal anterior, para la aplicación del primer semestre.

Para el segundo semestre el pago de los estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño, se efectuará, mensualmente respetando la calificación que se obtenga de la evaluación del desempeño practicada en el mes de julio del presente año, de acuerdo a lo establecido en el tercer párrafo del numeral 5.1.

Las solicitudes de modificación a la evaluación que por excepción se presenten a la USC, deberán acompañarse de la justificación correspondiente.

**7.2** Las dependencias y entidades, para el registro de los estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño, deberán presentar a la USC, en la solicitud de registro, el visto bueno del órgano de control interno.

**7.3** En el caso de las entidades, deberán contar además, con la aprobación correspondiente de su órgano de gobierno o consejo de administración.

**7.4** La Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto de la dependencia o sus similares en las entidades, con base en el numeral 6.1 anterior, deberá solicitar autorización de las transferencias de los recursos y, en su caso, verificará que las economías y ahorros reportadas por las dependencias y entidades se apeguen a lo establecido en la presente Norma.

**7.5** La USC revisará que las dependencias y entidades cumplan con los límites máximos netos mensuales de estímulo por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño establecidos en el Apéndice "A" de la presente Norma.

**7.6** La USC revisará la aplicación correspondiente a las economías y ahorros presupuestarios generados en servicios personales que hayan reportado las dependencias y entidades.

**7.7** Las dependencias y entidades solamente podrán pagar los estímulos por productividad, eficiencia y calidad una vez que la USC proceda a su autorización y registro, salvo lo dispuesto en el numeral 5.3, por lo que hace a las entidades y órganos desconcentrados que suscriban convenios y bases de desempeño, de conformidad con el artículo 33 del PEF.

**7.8** Las dependencias deberán aplicar el otorgamiento de estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño, con cargo a la partida 1701 Estímulos por Productividad, Eficiencia y Calidad en el Desempeño y, las entidades, según corresponda, con cargo a la partida 4311 Transferencias para Estímulos por Productividad, Eficiencia y Calidad en el Desempeño.

### **8. Inspección, control y vigilancia**

**8.1** La Secretaría y la Contraloría, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el ejercicio de las atribuciones que en materia de inspección, control y vigilancia les confiere la Ley, comprobarán el cumplimiento por parte de las propias dependencias y entidades, de las disposiciones contenidas en la presente Norma.

### **9. Sanciones**

**9.1** Los servidores públicos de las dependencias y entidades encargados de aplicar los estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño, serán responsables por las irregularidades en que incurran, por no observar o contravenir lo dispuesto en la presente Norma y, en su caso, serán sancionados en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, sin perjuicio de las sanciones penales y demás disposiciones jurídicas aplicables.

**9.2** Los miembros de los órganos de gobierno o de los consejos de administración de las entidades serán responsables de la autorización del pago de estímulos por productividad, eficiencia y calidad, así como de la observancia a lo establecido en la presente Norma en los términos de lo previsto en el artículo 66 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales.

### **10. Interpretación**

**10.1** La Secretaría por conducto de la USC, será la competente para interpretar la presente Norma para efectos administrativos.

## TRANSITORIOS

**UNICO.-** De conformidad con el del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal del año 2000, las disposiciones contenidas en la presente Norma entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2000, y surtirá sus efectos hasta el 31 de diciembre del año en curso.

México, D.F., a 27 de enero de 2000.- Con fundamento en el artículo 7o. fracción II del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Subsecretario de Egresos, **Santiago Levy A.-** Rúbrica.

## APENDICE "A"

### LIMITES MAXIMOS NETOS MENSUALES DE ESTIMULO POR PRODUCTIVIDAD, EFICIENCIA Y CALIDAD EN EL DESEMPEÑO

### INFORMACION NO PROPORCIONADA POR *SEGOB*, EN EL TRANCURSO DEL DÍA LA TENDREMOS A SU DISPOSICION, POR SU COMPRESION, GRACIAS

#### FACTOR de actualización correspondiente a enero de 2000.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

#### Factor de actualización correspondiente a enero de 2000

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 31 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 26-B y artículo noveno de las Disposiciones Transitorias de la Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios y 4o. del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; se dan a conocer el Índice Nacional de Precios al Consumidor, Rama 20 de las Bebidas Alcohólicas de los meses de agosto y diciembre de 1999, el factor de actualización correspondiente al mes de enero de 2000 y las cuotas por litro vigentes para el mes de febrero de 2000:

#### I. INPC Rama 20, de las Bebidas alcohólicas:

Agosto 1999	350.894
Diciembre 1999	379.185

#### II. Factor de Actualización:

Enero de 2000	1.0806
---------------	--------

#### III. Cuotas por litro vigentes para el mes de febrero de 2000

Aguardiente Abocado o Reposado	4.18
Aguardiente Standard (blanco u oro)	
Charanda	
Licor de hierbas regionales	
Aguardiente Añejo	8.08
Habanero	
Rompopo	
Aguardiente con Sabor	9.61
Cocteles	
Licores y Cremas hasta 20% Alc. Vol.	
Parras	
Bacanora	13.76
Comiteco	
Lechuguilla o raicilla	
Mezcal	
Sotol	
Anís	14.78
Ginebra	
Vodka	
Ron	18.29
Tequila joven o blanco	
Brandy	22.00
Amaretto	2 2.33

Licor de Café o Cacao  
Licores y Cremas más de 20% Alc. Vol.  
Tequila reposado o añejo

Ron Añejo	26.51
Brandy Reserva	28.70
Ron con Sabor Ron Reserva	41.79
Tequila joven o blanco 100% agave Tequila reposado 100% agave	42.68
Brandy Solera	47.31
Cremas base Whisky Whisky o Whiskey, Borbon o Bourbon, Tennessee "Standard"	62.21
Calvados Tequila añejo 100% agave	108.83
Cognac V.S. Whisky o Whiskey, Borbon o Bourbon, Tennessee "de Luxe"	131.57
Cognac V.S.O.P.	221.43
Cognac X.O.	834.73
Otros	857.25
<b>TRANSITORIO</b>	
Ron	19.40
Ron Añejo	26.62
Ron Reserva y Ron con Sabor	42.05

Atentamente  
Sufragio Efectivo. No Reelección.

México, D.F., a 24 de enero de 2000.- En ausencia del Secretario de Hacienda y Crédito Público, y con fundamento en el artículo 105 del Reglamento Interior de esta Secretaría, el Subsecretario de Hacienda y Crédito Público, **Carlos Noriega Curtis**.- Rúbrica.

#### **TASAS de recargos para el mes de enero de 2000.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

#### **Tasas de Recargos para el mes de enero de 2000**

Con fundamento en los artículos 16 y 31 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 4o. del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y 6o. de la Ley de Ingresos de la Federación para el ejercicio fiscal de 2000, y considerando que el cálculo previsto en este último precepto ha

dado como resultado una tasa inferior a la establecida en esta última disposición, esta Secretaría da a conocer las siguientes tasas de recargos para el mes de enero de 2000:

- I. 1.49% cuando se trate de autorización de pago a plazo, ya sea diferido o en parcialidades, de las contribuciones y sus accesorios, y
- II. 2.23% en los casos de mora y de intereses a cargo del fisco federal.

Atentamente

Sufragio Efectivo. No Reelección.

México, D.F., a 24 de enero de 2000.- En ausencia del Secretario de Hacienda y Crédito Público, y con fundamento en el artículo 105 del Reglamento Interior de esta Secretaría, el Subsecretario de Hacienda y Crédito Público, **Carlos Noriega Curtis**.- Rúbrica.