

**MANUAL que regula las percepciones de los servidores públicos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía para el Ejercicio Fiscal 2010.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Instituto Nacional de Estadística y Geografía.- Junta de Gobierno.

La Junta de Gobierno del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, dando cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 25 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2010, 5 y 66 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, y 32 de su Reglamento; con fundamento en los artículos 26 apartado B y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 52, 77 fracción XIV y 80 fracción III de la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, y 5 fracción XIV y 8 fracción III del Reglamento Interior del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, y

**CONSIDERANDO**

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, otorgan al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) autonomía técnica y de gestión, personalidad jurídica y patrimonio propios;

Que la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria establece que los entes autónomos, por conducto de sus respectivas unidades de administración, emitirán sus manuales de remuneraciones, los cuales incluirán el tabulador de percepciones y las reglas correspondientes para su aplicación;

Que la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica otorga al INEGI, la facultad de aprobar el proyecto de presupuesto para su integración al Presupuesto de Egresos observando los criterios generales de política económica y los techos globales de gasto establecidos por el Ejecutivo Federal, ejercer su presupuesto, autorizar las adecuaciones a su presupuesto, y realizar sus pagos a través de su tesorería, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria;

Que en el último párrafo del artículo 76 de la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, se establece que las relaciones laborales de los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, se sujetarán a lo dispuesto en el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

Que en virtud de la heterogeneidad de los elementos y conceptos que caracterizan a los distintos grupos de servidores públicos y a fin de que exista un adecuado equilibrio entre el control, el costo de la fiscalización, el costo de la implementación y la obtención de resultados en los programas y proyectos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, es necesario prever la emisión de disposiciones específicas para el otorgamiento de las remuneraciones, así como de las prestaciones; y

Que el Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2010 y la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria disponen que los entes autónomos deberán publicar a más tardar el último día hábil de febrero en el Diario Oficial de la Federación, el manual que regule las remuneraciones y prestaciones para los servidores públicos a su servicio. En cumplimiento a lo anterior la Junta de Gobierno del Instituto Nacional de Estadística y Geografía emite el siguiente:

**MANUAL QUE REGULA LAS PERCEPCIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y GEOGRAFIA PARA EL EJERCICIO FISCAL 2010****Objeto**

**Artículo 1.-** El presente ordenamiento tiene por objeto establecer las disposiciones generales para regular las remuneraciones de los servidores públicos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

**Definiciones**

**Artículo 2.-** Las definiciones previstas en los artículos 2 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, así como, el 2 y 31 de su Reglamento, serán aplicables para este Manual. Adicionalmente, para efectos de la instrumentación de este ordenamiento, se entenderá por:

- I. **Catálogo Institucional de Puestos:** Documento que reúne, clasifica y sistematiza la información de los puestos existentes en el Instituto. Define la misión y objetivos de los puestos, así como sus principales responsabilidades y especificaciones, además de otros atributos inherentes a los mismos de las diversas unidades administrativas, agrupados por actividades de tipo técnicas, administrativas, profesionales u otras que son necesarias para ser ocupados;
- II. **Código:** La nomenclatura que diferencia a los puestos dentro de la plantilla de personal y que permite identificar a qué actividad, grupo y rama pertenecen y si son de base o confianza;
- III. **Compensación Garantizada:** La remuneración complementaria al sueldo base tabular, que se cubre a los servidores públicos que corresponda y que se integran a los sueldos y salarios. Esta remuneración no forman parte de la base de cálculo para determinar las prestaciones básicas, así

- como las cuotas y aportaciones de seguridad social, salvo aquellas que en forma expresa determinen las disposiciones aplicables;
- IV. Estructura Orgánica Básica:** Está integrada por las unidades administrativas cuyas funciones reflejan atribuciones directas conferidas en el Reglamento Interior. Son los puestos que toman decisiones, formulan políticas, elaboran los planes y determinan las líneas generales del Instituto, comprenden las Direcciones Generales Adjuntas hasta el Presidente del Instituto;
- V. Estructura Orgánica no Básica:** Se integra por los puestos de estructura cuyas atribuciones las realizan en forma indirecta y dependen en su ejecución funcional de manera invariable de una unidad ubicada en la estructura orgánica básica, va de los Jefes de Departamento a Directores de Área;
- VI. Estructura Ocupacional:** Agrupación de puestos plaza, jerarquizados con actividades definidas, delimitadas y concretas, refleja el número total de plazas autorizadas por nivel y el desglose de sus percepciones;
- VII. Grado:** El valor que se le da a un puesto del tabulador de sueldos y salarios de acuerdo con la responsabilidad asignada;
- VIII. Grupo:** El conjunto de puestos del tabulador de sueldos y salarios con la misma jerarquía o rango, independientemente de su denominación;
- IX. Instituto:** El Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
- X. ISSSTE:** El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- XI. Junta de Gobierno:** Órgano Superior de Dirección del Instituto;
- XII. Ley:** La Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica;
- XIII. Manual:** El Manual que regula las Percepciones de los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía para el Ejercicio Fiscal 2010;
- XIV. Movimiento Horizontal:** Modificación del nivel de un puesto-plaza por desempeño del ocupante que no requiere valuación del puesto;
- XV. Movimiento Vertical:** Modificación del grupo o grado por incremento en funciones y responsabilidades, requiere que el puesto sea valuado de conformidad con el sistema de valuación de puestos;
- XVI. Nivel:** La escala de percepciones ordinarias que corresponden conforme a un puesto del tabulador de sueldos y salarios;
- XVII. Organigrama:** Representación gráfica de la estructura orgánica que debe reflejar en forma esquemática la posición de las unidades administrativas que la componen, sus tramos de control, nivel jerárquico, canales formales de comunicación y coordinación, así como las líneas de mando;
- XVIII. Percepción Extraordinaria:** son aquellas que no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente, ya que su otorgamiento se encuentra sujeto a requisitos y condiciones variables. Dichos conceptos de pago en ningún caso podrán formar parte integrante de la base de cálculo para efectos de indemnización o liquidación o de prestaciones de seguridad social;
- XIX. Percepción Ordinaria Bruta Mensual:** Las remuneraciones fijas mensuales, regulares y permanentes que reciben los servidores públicos por el desempeño de sus funciones de acuerdo con el grupo, grado y nivel del puesto que ocupan, que considera el sueldo base tabular y la compensación;
- XX. Personal Eventual:** Comprende el conjunto de empleados públicos cuyos servicios son contratados para desempeñar o realizar obras, estudios o trabajos determinados, por lo que sus nombramientos son temporales y se rigen por su propio tabulador;
- XXI. Plantilla de Personal:** Informe que contiene la relación de los trabajadores que laboran en una unidad administrativa, señalando el puesto que ocupan y el sueldo que perciben;
- XXII. Plaza:** Posición presupuestaria que respalda un puesto y la estructura ocupacional que sólo puede ser ocupada por un servidor público y que tiene una adscripción determinada;
- XXIII. Prestaciones:** Son los beneficios que reciben los servidores públicos, en razón del grupo, grado y nivel al que pertenezcan, en los términos de este Manual;
- XXIV. Puesto:** La unidad impersonal establecida en el catálogo institucional de puestos, que implica deberes específicos y delimita jerarquías y capacidades para su desempeño, así como aptitud, habilidad, preparación y experiencia;
- XXV. Reestructuración (Orgánica y/u Ocupacional):** Acción que identifica la transformación de los esquemas orgánico-funcionales de las unidades administrativas, el cual da lugar a un proceso de cambio en el sistema de organización;

- XXVI. Secretaría:** La Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- XXVII. Servidor Público:** Persona al servicio del Instituto que formalmente ocupa una plaza;
- XXVIII. Sistema de Valuación de Puestos:** Es la metodología empleada para establecer el valor de los puestos, a través de ponderar sus diversos aspectos y características, comparándolo con otros, para determinar su valor relativo y establecer criterios uniformes y equitativos para la asignación de sueldos;
- XXIX. SMGVDF:** Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal;
- XXX. Sueldo Base Tabular:** Los importes que se consignan en los tabuladores de sueldos y salarios, que constituyen la base de cálculo aplicable para computar las prestaciones básicas en favor de los servidores públicos, así como las cuotas y aportaciones por concepto de seguridad social;
- XXXI. Sueldos y Salarios:** Las remuneraciones que se deben cubrir a los servidores públicos por concepto de sueldo base tabular y compensaciones por los servicios prestados al Instituto, conforme al contrato o nombramiento respectivo. Los sueldos y salarios se establecen mediante importes en términos mensuales, a partir de una base anual expresada en 360 días;
- XXXII. Tabulador de Sueldos y Salarios:** El instrumento que permite representar los valores monetarios con los que se identifican los importes por concepto de sueldos y salarios en términos mensuales, que aplican a un puesto determinado, en función del grupo, grado o nivel autorizados, según corresponda, y
- XXXIII. Unidades Administrativas:** Cada uno de los órganos que integran al Instituto, que cuentan con funciones y actividades propias que se diferencian y distinguen entre sí, y sus atribuciones específicas están contenidas en el Reglamento Interior. Son además las áreas ejecutoras de gasto en el ámbito central y regional del Instituto.

#### **Ambito de Aplicación**

**Artículo 3.-** Las disposiciones contenidas en el presente Manual, son de aplicación exclusiva al personal del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

**Artículo 4.-** La Junta de Gobierno del Instituto podrá aprobar o modificar en cualquier tiempo disposiciones que regulen en forma complementaria las percepciones ordinarias y, en su caso, las extraordinarias referidas en este Manual.

**Artículo 5.-** Se excluye de la aplicación del Manual a las personas físicas contratadas para prestar servicios profesionales bajo el régimen de honorarios.

**Artículo 6.-** La Dirección General Adjunta de Recursos Humanos será responsable de observar y dar seguimiento a la aplicación de este Manual, y las Direcciones de Administración y Subdirecciones de Recursos Humanos o equivalentes de las Unidades Administrativas, serán las responsables de su aplicación y observancia en el ámbito de sus respectivas competencias.

#### **Disposiciones Generales**

**Artículo 7.-** Las remuneraciones y prestaciones de los miembros de la Junta de Gobierno quedarán reguladas de acuerdo a lo establecido por el artículo 76 de la Ley, y no podrán ser mayores a las establecidas para el Presidente de la República en el presupuesto correspondiente.

**Artículo 8.-** Los trabajadores del Instituto 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, que su remuneración sea producto de las condiciones generales de trabajo, derivado de un trabajo técnico calificado o por especialización en su función.

**Artículo 9.-** El Manual considera las remuneraciones de los servidores públicos para:

- I. Personal operativo, que comprende al personal de base y confianza que realiza labores de apoyo técnicas o administrativas, y
- II. Personal de enlace y de mando, que comprende los grupos de servidores públicos de confianza con puesto de:
  - a) Enlace; que depende de los puestos de mando y realiza funciones o actividades de coordinación dentro de la estructura ocupacional, así como sus homólogos o equivalentes, y
  - b) Mando; de nivel de Jefe de Departamento a Presidente del Instituto, así como sus homólogos o equivalentes.

**Artículo 10.-** Las adecuaciones a las estructuras orgánicas, ocupacionales y salariales, así como a las plantillas de plazas que se deriven de la conversión u otras modificaciones, se deberán realizar mediante movimientos compensados y no deberán incrementar el presupuesto regularizable de servicios personales.

**Artículo 11.-** Las remuneraciones del personal se regularán exclusivamente por las disposiciones de este Manual, así como por aquellas que para tales efectos emita la Junta de Gobierno.

**Artículo 12.-** En ningún caso se podrán autorizar ni otorgar prestaciones por el mismo concepto, independientemente de su denominación, que impliquen un doble beneficio.

#### **Sistema de Remuneraciones**

**Artículo 13.-** Se consideran como remuneraciones todas las percepciones ordinarias y extraordinarias, en numerario o en especie, que reciban los servidores públicos en los términos de este Manual y de la legislación laboral aplicable, con excepción de los apoyos y los gastos sujetos a comprobación que sean propios del desarrollo de trabajo y los gastos de viaje en actividades oficiales.

**Artículo 14.-** Las remuneraciones a que se refiere el artículo anterior se integran por las percepciones ordinarias y extraordinarias, agrupadas en los siguientes conceptos:

#### **A. Percepciones Ordinarias:**

I. En numerario, que comprende:

a) Sueldos y salarios:

i) Sueldo base tabular, y

ii) En su caso, esquema de compensaciones que determine la Junta de Gobierno.

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

Las prestaciones se clasifican en:

i) Por mandato de ley, y

ii) Por acuerdo de la Junta de Gobierno.

II. En especie.

#### **B. Percepciones Extraordinarias:**

I. Premios, estímulos, reconocimientos, recompensas, incentivos y pagos equivalentes a los mismos, que se otorgan de manera excepcional a los servidores públicos, condicionados al cumplimiento de compromisos de resultados sujetos a evaluación, en los términos de las disposiciones aplicables;

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

III. Otras percepciones de carácter excepcional aprobadas por la Junta de Gobierno, con sujeción a las disposiciones aplicables.

#### **Percepciones Ordinarias**

##### **Sueldos y Salarios**

**Artículo 15.-** Los Tabuladores de sueldos y salarios se presentan en los Anexos 1 a 3 de este Manual y contienen sus respectivas reglas de aplicación considerando, entre otros, los siguientes criterios:

I. El importe de la percepción ordinaria bruta mensual que se otorgue a los servidores públicos por concepto de sueldos y salarios, estará integrada por el sueldo base tabular, y en su caso, las compensaciones a las que se refiere el artículo 2, fracción III del Manual;

II. En ningún caso la percepción ordinaria bruta mensual que se pague a los trabajadores deberá rebasar los montos que se consignen en los tabuladores de sueldos y salarios autorizados, ni modificar la composición establecida en los mismos para el sueldo base tabular y la compensación;

III. En los importes del sueldo base tabular y compensación no se incluirán las prestaciones económicas;

IV. El otorgamiento del aguinaldo o gratificación de fin de año que corresponda a los servidores públicos, se sujetará a los términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y a las disposiciones que al efecto apruebe la Junta de Gobierno;

V. Los tabuladores de sueldos y salarios considerarán únicamente la percepción ordinaria bruta mensual por concepto de sueldo base tabular y compensación, y

VI. El costo de la aplicación de los tabuladores de sueldos y salarios autorizados deberá ser cubierto con cargo a los recursos del presupuesto autorizado.

#### **Prestaciones**

**Artículo 16.-** El Instituto podrá otorgar las prestaciones que correspondan al personal, en función de lo siguiente:

#### **A. Prestaciones por Mandato de Ley**

**Artículo 17.-** La remuneración incluye dentro del esquema de prestaciones, las aportaciones por concepto de seguridad social de conformidad con la Ley del ISSSTE y de ahorro para el retiro, en los términos de las disposiciones aplicables.

**Artículo 18.-** Las prestaciones previstas para los servidores públicos sujetos a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, son las siguientes:

- I. La prima quinquenal, que se otorgará en razón de la antigüedad, por cada 5 años de servicios efectivamente prestados hasta llegar a 25 años. Esta prestación se entregará sobre base mensual, en forma quincenal conforme a lo siguiente:

Número Quinquenio	Monto mensual en pesos	Antigüedad
1	46	5 a menos de 10 años de servicio
2	55	10 a menos de 15 años de servicio
3	82	15 a menos de 20 años de servicio
4	109	20 a menos de 25 años de servicio
5	136	25 años en adelante

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

Los servidores públicos con más de 6 meses consecutivos de servicio tendrán derecho a disfrutar de 2 periodos de 10 días laborables de vacaciones durante el ejercicio, el primero se definirá con base en la propuesta de cada servidor público a su superior jerárquico y, para su autorización, deberá atender las necesidades del servicio. El segundo periodo se otorgará preferentemente en el mes de diciembre.

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

Los días de vacaciones no disfrutados no deberán compensarse con ninguna percepción, y

- III. Un aguinaldo anual por un monto equivalente a 40 días de sueldo base tabular, sin deducción alguna, que deberá cubrirse en un 50 por ciento antes del 15 de diciembre y el 50 por ciento restante a más tardar el 15 de enero, en los términos que apruebe la Junta de Gobierno.

**Artículo 19.-** Cuando algún servidor público fallezca y tuviere cuando menos una antigüedad en el servicio de 6 meses, sus familiares o quienes hayan vivido con él en la fecha del fallecimiento y que se hagan cargo de los gastos de inhumación, recibirán hasta el importe de 4 meses de las percepciones ordinarias por concepto de sueldos y salarios que estuviere percibiendo en esa fecha.

**Artículo 20.-** El personal operativo contará con las prestaciones que deriven de las leyes y disposiciones aplicables de acuerdo a su régimen laboral, y en su caso a las contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo, o a las que deriven de las revisiones anuales por política salarial.

**Artículo 21.-** La prima quinquenal otorgada a los servidores públicos indicada en el artículo 18, fracción I, forma parte de la base de cálculo para determinar las cuotas correspondientes de los trabajadores a favor del ISSSTE; no así para determinar las aportaciones institucionales.

#### **B. Por aprobación de la Junta de Gobierno**

**Artículo 22.-** La gratificación de fin de año o aguinaldo anual con base en la compensación garantizada se otorgará a los servidores públicos de mando y enlace hasta por un monto equivalente a cuarenta días, en la forma y términos que establezca la Junta de Gobierno.

**Artículo 23.-** Los seguros se otorgan con el fin de coadyuvar a la estabilidad económica, seguridad y bienestar de los servidores públicos.

Los seguros de personas que otorga como prestación el Instituto a sus servidores públicos son colectivos, y las Condiciones Generales establecidas en los mismos aplican a la totalidad que integra el grupo asegurado conforme, al Anexo 4. Estos seguros son los siguientes:

- I. El seguro de vida institucional tiene por objeto cubrir únicamente los siniestros de fallecimiento o de incapacidad total, invalidez o incapacidad permanente total, sin beneficios adicionales, de conformidad con las disposiciones aplicables.

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

La suma asegurada básica podrá incrementarse por voluntad expresa del servidor público y con cargo a su percepción, mediante descuento en nómina. Las opciones para incremento de la suma asegurada podrán ser de acuerdo a los meses de percepción ordinaria bruta mensual convenidos.

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

Los contratos o las pólizas del seguro de vida institucional con beneficios adicionales no cubrirán: doble indemnización, pago de pérdidas orgánicas, pago de gastos funerarios, entre otros.

- II. El seguro colectivo de retiro se otorga en favor de los servidores públicos que causen baja del Instituto y se ubiquen en los años de edad y de cotización que establece la Ley del ISSSTE, con el propósito de hacer frente a las contingencias inherentes a la separación del servicio público.

Para el otorgamiento de esta prestación, el pago de la prima correrá a cargo del servidor público en un 50 por ciento y el otro 50 por ciento por parte del Instituto. Cuando por el comportamiento de la siniestralidad se requiera modificar los porcentajes señalados, se solicitará la autorización de la Secretaría.

En el caso de los servidores públicos que opten por el sistema de pensiones basado en cuentas individuales a que se refiere la Ley del ISSSTE, la suma asegurada se otorgará conforme a lo establecido en los Anexos 4 A a 4 D del Manual.

En el caso de los servidores públicos que opten por el sistema de pensiones previsto en el artículo décimo transitorio del Decreto por el que se expide la Ley del ISSSTE, la suma asegurada se otorgará conforme a lo establecido en los Anexos 4 E y 4 F del Manual.

- III. El seguro de gastos médicos mayores cubre al personal de mando y enlace, así como a su cónyuge e hijos o, en su caso, su concubina o concubinario o pareja del mismo sexo, en términos de las disposiciones aplicables, ante la eventualidad de un accidente o enfermedad que requiera tratamiento médico, cirugía u hospitalización.

La suma asegurada básica conforme al Anexo 4 del Manual tiene un rango de 74 a 295 salarios mínimos generales mensuales vigentes en el Distrito Federal, dependiendo del puesto que ocupe el servidor público, cuya prima, así como las de su cónyuge e hijos o, en su caso, su concubina o concubinario o pareja del mismo sexo, en términos de las disposiciones aplicables, son cubiertas por el Instituto.

El servidor público puede voluntariamente incrementar la suma asegurada hasta 1000 salarios mínimos generales mensuales vigentes en el Distrito Federal o, en su caso, podrá contratar potenciaciones ilimitadas y hacer extensiva la suma asegurada básica a que se refiere el párrafo anterior para proteger a sus ascendientes en primer grado; en ambos casos, el servidor público deberá pagar la prima correspondiente a través de descuentos quincenales que le aplique el Instituto.

- IV. El seguro de separación individualizado es un beneficio del seguro de vida correspondiente, el cual tiene como finalidad fomentar el ahorro de los servidores públicos de mando y de enlace de plaza presupuestal; y proporcionarles seguridad económica en situaciones contingentes, en el momento de su retiro, por haber causado baja en el Instituto, o en el lapso en que se reincorpore al mercado laboral, ante la eventualidad de su separación del servicio público.

El Instituto cubrirá un monto equivalente al 2, 4, 5 o 10 por ciento de la percepción ordinaria bruta mensual del servidor público que se incorpore al mismo, según corresponda, en función de la aportación ordinaria que éste haga de acuerdo a su elección. Asimismo, el servidor público podrá aportar recursos adicionales para incrementar la suma asegurada en los términos establecidos en la póliza correspondiente, por los cuales el Instituto no aportará cantidad alguna.

**Artículo 24.-** La ayuda para despensa consiste en el otorgamiento de 150 pesos mensuales al personal operativo y de 77 pesos mensuales al personal de mando y de enlace.

**Artículo 25.-** En el caso de las prestaciones al personal operativo se incluirán los siguientes conceptos:

- I. Previsión social múltiple; por un importe mensual de 150 pesos,
- II. Ayuda de servicios; por un importe mensual de 130 pesos, y
- III. Compensación por desarrollo y capacitación; por un importe mensual de 700 pesos. Este concepto forma parte de la base de cálculo para determinar las cuotas de los trabajadores y las aportaciones del Instituto a favor del ISSSTE.

Estos conceptos se otorgarán en efectivo, en forma quincenal, a través del pago de nómina.

**Artículo 26.-** Los servidores públicos del Instituto podrán contar con un apoyo económico que deberán destinar a combustible, lubricantes y seguro para automóvil, con el propósito de cubrir los gastos derivados del desempeño de comisiones oficiales.

El otorgamiento del apoyo económico será con cargo al presupuesto autorizado de cada Unidad Administrativa, siempre y cuando se cuente con disponibilidad presupuestaria.

#### **Percepciones Extraordinarias**

**Artículo 27.-** El Instituto podrá pagar horas de trabajo extraordinarias, con base en lo establecido en la legislación aplicable, exclusivamente para el personal operativo de los proyectos temporales y encuestas especiales; así como al personal involucrado en los procesos de levantamiento de encuestas programadas y que participe en las actividades de los módulos adicionales, previamente justificado y autorizado por escrito por el Director General responsable de la encuesta programada, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Para el otorgamiento de las percepciones extraordinarias por concepto de estímulos al desempeño destacado o reconocimientos o incentivos similares se requiere de la autorización de la Junta de Gobierno y de conformidad con las disposiciones aplicables.

**Artículo 28.-** El Instituto otorgará a los servidores públicos a los que se refiere la fracción I del artículo 9 del Manual, la Medida de Fin de Año en vales de despensa, en los términos que apruebe la Junta de Gobierno.

#### **Transparencia**

**Artículo 29.-** La información de cada uno de los niveles salariales relativa a las percepciones ordinarias y extraordinarias, tanto en numerario como en especie autorizadas de conformidad con el Manual, así como el inventario de plazas deberá hacerse pública en términos del artículo 7, fracción IV, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y demás disposiciones aplicables en la materia.

**Artículo 30.-** El Instituto publicará en el Portal de Transparencia el inventario de plazas o plantilla de plazas indicando los puestos y los niveles salariales autorizados que cuenten con plaza presupuestaria, de conformidad con la estructura ocupacional autorizada.

#### **Interpretación**

**Artículo 31.-** La Dirección General de Administración a través de la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos será el área competente para interpretar para efectos administrativos el presente Manual, y resolverá los casos no previstos en el mismo.

#### **Vigilancia**

**Artículo 32.-** Corresponde a la Contraloría Interna del Instituto, de conformidad con sus atribuciones, vigilar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Manual.

### **TRANSITORIOS**

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

**SEGUNDO.-** A partir de la publicación del presente Manual quedan sin efecto todas las disposiciones administrativas que se opongan al mismo.

**TERCERO.-** La Dirección General de Administración podrá modificar los niveles salariales de los puestos tomando en consideración la valuación de los mismos, siempre y cuando las asignaciones correspondientes estén previstas en el Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2010.

**CUARTO.-** Los presentes tabuladores se regirán por las siguientes reglas de aplicación:

1. La vigencia de aplicación corresponde a partir del 1 de enero del 2010;
2. Los montos que se consignan están calculados para ser pagados al personal que trabaja la jornada laboral establecida;
3. El importe de percepción ordinaria bruta mensual que se otorga a los servidores públicos, está integrado por el sueldo base tabular y la compensación, sin considerar prestaciones, por las que éstas deberán calcularse y ser otorgadas en términos de las disposiciones aplicables;
4. El aguinaldo o gratificación de fin de año que corresponde a los servidores públicos, se sujetará a los términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y a las disposiciones adicionales que para el efecto emita la Junta de Gobierno;
5. Los incrementos o modificaciones salariales sucesivas que, en su caso se determinen, estarán sujetos a lo que la Junta de Gobierno disponga en materia de política salarial, y

6. El costo de la aplicación de los tabuladores deberá ser cubierto con los recursos autorizados al Instituto en el Presupuesto de Egresos vigente.

La presente publicación se instruyó en términos del Acuerdo No. 2ª/IV/2010, aprobado en la Segunda Sesión 2010 de la Junta de Gobierno del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, celebrada el 17 de febrero de dos mil diez.- Presidente, Eduardo Sojo Garza Aldape; Vicepresidentes, Enrique de Alba Guerra, María del Rocío Ruiz Chávez, José Antonio Mejía Guerra y Mario Palma Rojo.

Aguascalientes, Ags., a 17 de febrero de 2010.- Hace constar lo anterior el Director General Adjunto de Asuntos Jurídicos, **Jorge Ventura Nevares**, en ejercicio de la atribución que le confiere lo dispuesto por la fracción IV, del artículo 46 del Reglamento Interior del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.- Rúbrica.

**ANEXO 1 A.- PERSONAL OPERATIVO**  
**TABULADOR DE PERCEPCIONES PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS CONSIDERADOS COMO PERSONAL OPERATIVO DEL**  
**INEGI, DEL EJERCICIO FISCAL 2010**

NIVEL PROP.	ZONA ECONOMICA II			ZONA ECONOMICA III		
	SUELDO BASE BRUTO		COMPENSACION GARANTIZADA BRUTA	SUELDO BASE BRUTO		COMPENSACION GARANTIZADA BRUTA
	MINIMO	MAXIMO		MINIMO	MAXIMO	
WA1	5,250.00	5,300.00	435.00	5,400.00	5,450.00	510.00
WA2	5,325.00	5,350.00	491.00	5,600.00	5,625.00	538.00
WA3	5,350.00	5,401.00	585.00	5,635.00	5,685.00	886.00
WA4	5,372.50	5,385.00	825.00	5,493.00	5,553.00	1,201.00
UA1	5,707.00	5,757.00	881.00	5,983.50	6,006.00	963.00
UA2	5,965.00	6,015.00	886.00	6,423.00	6,473.00	992.00
UA3	6,323.50	6,336.00	877.00	6,955.00	6,980.00	769.00
TA1	6,387.00	6,437.00	941.00	6,720.00	6,770.00	1,020.00
TA2	6,296.50	6,309.00	1,245.00	6,470.00	6,520.00	1,300.00
TA3	6,309.00	6,334.00	1,422.00	5,940.50	5,968.00	1,882.00
SA1	5,762.50	5,775.00	2,022.00	5,574.00	5,624.00	2,634.00
SA2	5,243.00	5,293.00	2,529.00	6,946.00	6,951.00	1,317.00
SA3	6,204.00	6,254.00	2,137.00	6,913.00	6,963.00	1,947.00
RA1	5,253.00	5,303.00	3,697.00	5,549.00	5,599.00	3,854.00
RA2	5,680.00	5,730.00	3,720.00	6,899.00	6,949.00	2,760.00
RA3	5,273.00	5,323.00	4,565.00	5,340.00	5,390.00	4,600.00

## ANEXO 1 B.- PERSONAL OPERATIVO EVENTUAL

## TABULADOR DE PERCEPCIONES PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS CONSIDERADOS COMO PERSONAL OPERATIVO EVENTUAL DEL INEGI, DEL EJERCICIO FISCAL 2010

NIVEL PROP.	ZONA ECONOMICA II			ZONA ECONOMICA III		
	SUELDO BASE BRUTO		COMPENSACION GARANTIZADA BRUTA	SUELDO BASE BRUTO		COMPENSACION GARANTIZADA BRUTA
	MINIMO	MAXIMO		MINIMO	MAXIMO	
1	3,585.96	3,775.72	250.00	4,019.18	4,231.86	250.00
2	4,462.86	5,150.00	250.00	4,840.93	5,450.00	250.00
3	5,200.00	5,250.00	250.00	5,487.50	5,525.00	250.00
4	5,275.00	5,300.00	250.00	5,550.00	5,575.00	250.00
5	5,325.00	5,350.00	250.00	5,600.00	5,625.00	210.00
6	5,362.50	5,375.00	510.00	5,647.50	5,670.00	705.00
7	5,387.50	5,400.00	1,080.00	5,695.00	5,720.00	1,300.00
8	5,412.50	5,425.00	1,485.00	5,745.00	5,770.00	1,615.00
9	5,450.00	5,475.00	1,615.00	5,797.50	5,825.00	1,715.00
10	5,612.50	5,750.00	1,680.00	5,972.50	6,120.00	1,805.00
11	5,762.50	5,775.00	1,730.00	6,125.00	6,130.00	1,815.00

**ANEXO 2 A.- PERSONAL DE ENLACE**  
**TABULADOR DE PERCEPCIONES PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS CONSIDERADOS COMO PERSONAL DE ENLACE DEL INEGI, DEL EJERCICIO FISCAL 2010**

GRUPO	GRADO	1			2			3		
		Sueldo Base Bruto	Compensación Garantizada Bruta	Percepción Ordinaria Bruta	Sueldo Base Bruto	Compensación Garantizada Bruta	Percepción Ordinaria Bruta	Sueldo Base Bruto	Compensación Garantizada Bruta	Percepción Ordinaria Bruta
E	E	6,604.82	9,597.38	16,202.20	6,604.86	10,561.38	17,166.24	6,604.82	10,920.20	17,525.02
	D	6,130.64	8,186.74	14,317.38	5,906.46	9,317.48	15,223.94	6,363.32	8,872.14	15,235.46
	C	5,906.46	5,401.36	11,307.82	5,906.46	6,310.04	12,216.50	5,906.46	7,553.58	13,460.04
	B	5,906.46	4,387.84	10,294.30	5,906.46	4,690.76	10,597.22	5,906.46	5,185.82	11,092.28
	A	5,906.46	1,965.90	7,872.36	5,906.46	3,022.08	8,928.54	5,906.46	3,525.30	9,431.76

**ANEXO 2 B.- PERSONAL DE ENLACE EVENTUAL**  
**TABULADOR DE PERCEPCIONES PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS CONSIDERADOS COMO PERSONAL DE ENLACE EVENTUAL DEL INEGI, DEL EJERCICIO FISCAL 2010**

GRUPO	GRADO	1			2			3		
		Sueldo Base Bruto	Compensación Garantizada Bruta	Percepción Ordinaria Bruta	Sueldo Base Bruto	Compensación Garantizada Bruta	Percepción Ordinaria Bruta	Sueldo Base Bruto	Compensación Garantizada Bruta	Percepción Ordinaria Bruta
P	C	6,604.82	9,523.77	16,128.59	6,604.82	10,514.07	17,118.89	6,604.82	10,900.19	17,505.01
	B	6,363.31	8,825.84	15,189.15	6,363.31	9,765.28	16,128.59	6,363.31	10,755.58	17,118.89
	A	6,130.63	8,166.74	14,297.37	6,130.63	9,058.52	15,189.15	6,130.63	9,997.96	16,128.59
	Q	5,906.45	1,945.90	7,852.35	5,906.45	3,002.08	8,908.53	5,906.45	4,670.75	10,577.20

### ANEXO 3.- PERSONAL DE MANDO

TABULADOR DE PERCEPCIONES ORDINARIAS BRUTAS MENSUALES PARA SERVIDORES PUBLICOS DE MANDO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y GEOGRAFIA										
GRUPO	GRADO	1			2			3		
		Sueldo Base Bruto	Compensación Garantizada Bruta	Percepción Ordinaria Bruta	Sueldo Base Bruto	Compensación Garantizada Bruta	Percepción Ordinaria Bruta	Sueldo Base Bruto	Compensación Garantizada Bruta	Percepción Ordinaria Bruta
H	C	23,667.18	175,924.29	<b>199,591.47</b>	23,667.18	179,820.79	<b>203,487.97</b>	23,667.18	181,107.09	<b>204,774.27</b>
	B	23,667.18	171,041.16	<b>194,708.33</b>	23,667.18	175,924.29	<b>199,591.47</b>	23,667.18	179,820.79	<b>203,487.97</b>
	A	23,667.18	166,277.12	<b>189,944.30</b>	23,667.18	171,041.16	<b>194,708.33</b>	23,667.18	175,924.29	<b>199,591.47</b>
K	C	17,629.88	135,853.47	<b>153,483.34</b>	17,629.88	154,271.47	<b>171,901.34</b>	17,629.88	174,899.63	<b>192,529.51</b>
	B	17,409.02	118,416.95	<b>135,825.97</b>	17,409.02	136,074.32	<b>153,483.34</b>	17,409.02	156,027.16	<b>173,436.18</b>
	A	16,762.88	102,907.57	<b>119,670.45</b>	16,762.88	119,063.09	<b>135,825.97</b>	16,762.88	137,399.59	<b>154,162.47</b>
L	C	16,140.73	97,447.37	<b>113,588.10</b>	16,140.73	114,485.59	<b>130,626.32</b>	16,140.73	134,079.54	<b>150,220.27</b>
	B	15,541.68	83,230.58	<b>98,772.26</b>	15,541.68	98,046.42	<b>113,588.10</b>	15,541.68	115,084.64	<b>130,626.32</b>
	A	14,964.85	70,924.07	<b>85,888.92</b>	14,964.85	83,807.41	<b>98,772.26</b>	14,964.85	98,623.25	<b>113,588.10</b>
M	D	11,552.21	66,953.21	78,505.42	11,552.22	83,802.34	<b>95,354.56</b>	15,541.68	98,046.42	<b>113,588.10</b>
	C	11,552.21	54,118.97	65,671.18	11,552.21	67,253.21	<b>78,805.42</b>	14,409.43	80,945.12	<b>95,354.56</b>
	B	9,863.81	46,265.41	56,129.22	9,863.81	55,807.37	<b>65,671.18</b>	9,863.81	68,284.90	<b>78,148.71</b>
	A	8,157.13	39,816.56	47,973.69	8,157.13	47,972.08	<b>56,129.22</b>	8,157.13	57,514.05	<b>65,671.18</b>
N	D	8,157.14	31,751.97	39,909.11	8,157.14	39,733.79	<b>47,890.93</b>	8,157.14	47,972.08	<b>56,129.22</b>
	C	8,157.13	25,379.94	33,537.07	8,157.13	31,751.97	<b>39,909.11</b>	8,157.13	39,733.80	<b>47,890.93</b>
	B	7,957.05	20,707.10	28,664.15	7,957.05	25,580.01	<b>33,537.06</b>	7,957.05	31,616.68	<b>39,573.73</b>
	A	7,666.09	17,588.67	25,254.76	7,666.09	20,998.07	<b>28,664.16</b>	7,666.09	25,154.37	<b>32,820.46</b>
O	D	7,385.78	17,868.98	25,254.76	7,385.78	21,404.65	<b>28,790.43</b>	7,385.78	23,434.68	<b>30,820.46</b>
	C	7,385.77	14,767.53	22,153.30	7,385.77	17,868.99	<b>25,254.76</b>	7,385.77	21,404.66	<b>28,790.43</b>
	B	7,115.70	12,317.02	19,432.72	7,115.70	15,037.60	<b>22,153.30</b>	7,115.70	18,139.06	<b>25,254.76</b>
	A	6,855.50	10,190.75	17,046.25	6,855.50	12,577.22	<b>19,432.72</b>	6,855.50	15,297.80	<b>22,153.30</b>

**ANEXO 4.- SEGUROS**

<b>SEGURO</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>Personal operativo</b>	<b>Mando y de enlace</b>
VIDA	Suma asegurada de 40 meses de la percepción ordinaria mensual.	Todos los niveles	E hasta H
COLECTIVO DE RETIRO	Suma asegurada de hasta 25,000 pesos.	Todos los niveles	E hasta H
GASTOS MEDICOS MAYORES	Suma asegurada básica de 74 a 295 Salarios Mínimos Generales Mensuales Vigentes en el D.F.		E: 74 O: 111 N: 148 M: 185 L: 222 K: 259 H: 295
SEPARACION INDIVIDUALIZADO	El Instituto cubrirá un monto equivalente al 2%, 4%, 5% o 10% de la percepción ordinaria del servidor público que se incorpore al mismo según corresponda, por concepto de aportación ordinaria que éste elija. El importe de los rendimientos que generen tendrá como base la suma de ambas aportaciones.		E hasta H

Sumas aseguradas para los servidores públicos que eligieron el sistema de pensiones basado en cuentas individuales

**ANEXO 4 A**

**SEGURO COLECTIVO DE RETIRO PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE TENGAN CUANDO MENOS 55 AÑOS DE EDAD Y 15 O MAS AÑOS DE SERVICIO**

<b>Año fiscal</b>	<b>2008</b>
Edad del asegurado	55
Antigüedad	30
Suma asegurada máxima	25,000

<b>Años de servicio y cotización al ISSSTE</b>	<b>Suma Asegurada</b>
15	12,500
16	13,125
17	13,750
18	14,375
19	15,000
20	15,625
21	16,250
22	16,875
23	17,500
24	18,125
25	18,750
26	20,000
27	21,250
28	22,500
29	23,750

**ANEXO 4 B****SEGURO COLECTIVO DE RETIRO PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE TENGAN CUANDO MENOS 54 AÑOS DE EDAD Y 14 O MAS AÑOS DE SERVICIO**

<b>Año fiscal</b>	<b>2009</b>
Edad del asegurado	54
Antigüedad	29
Suma asegurada máxima	25,000

<b>Años de servicio y cotización al ISSSTE</b>	<b>Suma Asegurada</b>
14	12,500
15	13,125
16	13,750
17	14,375
18	15,000
19	15,625
20	16,250
21	16,875
22	17,500
23	18,125
24	18,750
25	20,000
26	21,250
27	22,500
28	23,750

**ANEXO 4 C****SEGURO COLECTIVO DE RETIRO PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE TENGAN CUANDO MENOS 53 AÑOS DE EDAD Y 13 O MAS AÑOS DE SERVICIO**

<b>Año fiscal</b>	<b>2010</b>
Edad del asegurado	53
Antigüedad	28
Suma asegurada máxima	25,000

<b>Años de servicio y cotización al ISSSTE</b>	<b>Suma Asegurada</b>
13	12,500
14	13,125
15	13,750
16	14,375
17	15,000
18	15,625
19	16,250
20	16,875
21	17,500
22	18,125
23	18,750
24	20,000
25	21,250
26	22,500
27	23,750

**ANEXO 4 D****SEGURO COLECTIVO DE RETIRO PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS  
QUE TENGAN CUANDO MENOS 60 AÑOS DE EDAD Y 10 O MAS AÑOS DE SERVICIO**

Edad del asegurado	60
Antigüedad	10
Suma asegurada máxima	12,500

Sumas aseguradas para los servidores públicos que eligieron el sistema de pensiones establecido en el artículo Décimo Transitorio de la Ley del ISSSTE.

<b>Edad</b>	<b>Suma Asegurada</b>
60	10.000
61	10.500
62	11.000
63	11.500
64	12.000
65 o más	12.500

**ANEXO 4 E****SEGURO COLECTIVO DE RETIRO PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE TENGAN CUANDO  
MENOS 55 AÑOS DE EDAD Y 15 O MAS AÑOS DE SERVICIO**

<b>AÑOS DE SERVICIOS Y COTIZACION AL ISSSTE</b>	<b>SUMA ASEGURADA</b>
15	\$12,500.00
16	\$13,125.00
17	\$13,750.00
18	\$14,375.00
19	\$15,000.00
20	\$15,625.00
21	\$16,250.00
22	\$16,875.00
23	\$17,500.00
24	\$18,125.00
25	\$18,750.00
26	\$20,000.00
27	\$21,250.00
28	\$22,500.00
29	\$23,750.00

## ANEXO 4 F

**SEGURO COLECTIVO DE RETIRO PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE TENGAN 60 O MAS  
AÑOS DE EDAD Y 10 O MAS AÑOS DE SERVICIO**

<b>AÑOS DE SERVICIOS Y COTIZACION AL ISSSTE</b>	<b>SUMA ASEGURADA</b>
60	\$10,000.00
61	\$10,500.00
62	\$11,000.00
63	\$11,500.00
64	\$12,000.00
65 o más años	\$12,500.00

## ANEXO 5

**CONCEPTOS QUE INTEGRAN LAS DEDUCCIONES DE LEY**

<b>CONCEPTO</b>	<b>FUNDAMENTO LEGAL</b>																		
Impuesto Sobre la Renta de Sueldos y Salarios	Art. 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.																		
Seguro de Retiro CEAV	Art. 102, Fracción I, y Trigésimo Primero del Transitorio de la Ley del ISSSTE. <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 5px;"> <thead> <tr> <th><b>Artículo</b></th> <th><b>Conceptos</b></th> <th><b>%</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center">102, Fracción I y Trigésimo Primero</td> <td align="center"><b>Seguro de Retiro CEAV</b></td> <td align="center"><b>5.075%</b></td> </tr> </tbody> </table>	<b>Artículo</b>	<b>Conceptos</b>	<b>%</b>	102, Fracción I y Trigésimo Primero	<b>Seguro de Retiro CEAV</b>	<b>5.075%</b>												
<b>Artículo</b>	<b>Conceptos</b>	<b>%</b>																	
102, Fracción I y Trigésimo Primero	<b>Seguro de Retiro CEAV</b>	<b>5.075%</b>																	
Cuotas al ISSSTE	Artículos 42, Fracción I, incisos a) y b), 102, Fracción I, 140, Fracción I y 199, Fracción I. <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 5px;"> <thead> <tr> <th><b>Artículo</b></th> <th><b>Conceptos</b></th> <th><b>%</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center">42, Fracción I, inc. a)</td> <td align="center">Seguro de Salud de Trabajadores en activo y Familiares</td> <td align="center">2.75%</td> </tr> <tr> <td align="center">42, Fracción I, inc. b)</td> <td align="center">Seguro de Salud de pensionados y Familiares</td> <td align="center">0.625%</td> </tr> <tr> <td align="center">140, Fracción I</td> <td align="center">Seguro de Invalidez y Vida</td> <td align="center">0.625%</td> </tr> <tr> <td align="center">199, Fracción I</td> <td align="center">Servicios Sociales y Culturales</td> <td align="center">0.500%</td> </tr> <tr> <td></td> <td align="center"><b>TOTAL ISSSTE</b></td> <td align="center"><b>4.500%</b></td> </tr> </tbody> </table>	<b>Artículo</b>	<b>Conceptos</b>	<b>%</b>	42, Fracción I, inc. a)	Seguro de Salud de Trabajadores en activo y Familiares	2.75%	42, Fracción I, inc. b)	Seguro de Salud de pensionados y Familiares	0.625%	140, Fracción I	Seguro de Invalidez y Vida	0.625%	199, Fracción I	Servicios Sociales y Culturales	0.500%		<b>TOTAL ISSSTE</b>	<b>4.500%</b>
<b>Artículo</b>	<b>Conceptos</b>	<b>%</b>																	
42, Fracción I, inc. a)	Seguro de Salud de Trabajadores en activo y Familiares	2.75%																	
42, Fracción I, inc. b)	Seguro de Salud de pensionados y Familiares	0.625%																	
140, Fracción I	Seguro de Invalidez y Vida	0.625%																	
199, Fracción I	Servicios Sociales y Culturales	0.500%																	
	<b>TOTAL ISSSTE</b>	<b>4.500%</b>																	