



PERIÓDICO OFICIAL

ÓRGANO DE DIFUSIÓN OFICIAL DEL GOBIERNO
CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE TABASCO.



TABASCO

CARLOS MANUEL MERINO CAMPOS
Gobernador Interino
Del Estado Libre y Soberano de Tabasco

JOSÉ ANTONIO PABLO DE LA VEGA ASMITIA
Secretario de Gobierno

5 DE JUNIO DE 2024



PUBLICADO BAJO LA RESPONSABILIDAD DE LA SECRETARÍA DE GOBIERNO
Registrado como correspondencia de segunda clase con fecha
17 de agosto de 1926 DGC Núm. 0010826 Características 11282816

No.- 11794



CENTRO
HONESTIDAD Y RESULTADOS
2021-2024

*"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario
Y Defensor del Mayab"*

**MANUAL DE ADMINISTRACIÓN DE
REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS DEL H. AYUNTAMIENTO
CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE
CENTRO, TABASCO**





CENTRO
HONESTIDAD Y RESULTADOS
2021-2024

*"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
 Benemérito del Proletariado, Revolucionario
 Y Defensor del Mayab"*

CONTENIDO

CONSIDERANDOS.....

OBJETO.....

MARCO JURÍDICO-ADMINISTRATIVO.....

GLOSARIO.....

ÁMBITO DE APLICACIÓN.....

DISPOSICIONES GENERALES.....

SISTEMA DE REMUNERACIONES.....

REMUNERACIONES.....

 A) PERCEPCIONES TABULARES ORDINARIAS.....

 B) OTRAS REMUNERACIONES ORDINARIAS:.....

 B1.- OTRAS REMUNERACIONES ORDINARIAS APLICADAS A UNIDADES ADMINISTRATIVAS OPERATIVAS ESPECÍFICAS:.....

 C) REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS ANUALES:.....

 D) BENEFICIOS ECONÓMICOS EXTRAORDINARIOS PARA EL PERSONAL DE BASE.....

APORTACIONES PATRONALES AL ISSET.....

TRANSITORIOS.....



[Handwritten signature]



CENTRO

HONESTIDAD Y RESULTADOS
2021-2024

"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario
Y Defensor del Mayab"

M.A. Gustavo Arellano Lastra, Director de Administración, con fundamento en los artículos 86 fracciones V, VI, VIII y XII de la Ley Orgánica de los Municipios del Estado de Tabasco; 60 fracción II, 61 y 65 segundo párrafo, de la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco y sus Municipios; 4, fracción IV, 7, 8, 15, 16, 17, 18, de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios; y artículo 194 fracciones XVI, XVII y XXIV del Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Centro, Tabasco.

CONSIDERANDOS

Primero. - El artículo 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que los Servidores Públicos de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, y de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, de sus entidades y dependencias, así como de sus Administraciones Paraestatales y Paramunicipales, Fideicomisos Públicos, Instituciones y Organismos Autónomos y cualquier otro Ente Público, recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable para el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que deberá ser proporcional a sus responsabilidades.

Segundo. - Que en términos de los artículos 65, fracción VI y 75 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco, en el Presupuesto de Egresos aprobados por los Ayuntamientos, deberán incluir los tabuladores desglosados de las remuneraciones que perciban los Servidores Públicos Municipales; que deberá ser una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión y proporcional a sus responsabilidades.

Tercero. - Que en términos del artículo 86, fracción VIII de la Ley Orgánica de los Municipios del Estado de Tabasco, corresponde a la Dirección de Administración, proponer, en coordinación con los Directores de Finanzas y de Programación al Presidente Municipal, los tabuladores desglosados de las remuneraciones que percibirán los miembros del Ayuntamiento y demás Servidores Públicos, que deberán incluirse en el Presupuesto de Egresos Municipal.

Cuarto. - Que el artículo 7 de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios, señala que los Servidores Públicos recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que deberá ser proporcional a sus responsabilidades; y que será determinada anual y equitativamente, de acuerdo con los Tabuladores de Remuneraciones desglosados que se incluyan en los Presupuestos de Egresos que corresponda.

Quinto. - Que el artículo 61 de la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco y sus Municipios, establece que es facultad de la Dirección de Administración emitir el manual de percepciones de los servidores públicos de las dependencias y entidades, el cual incluirá el tabulador de percepciones ordinarias y las reglas para su aplicación, conforme a las percepciones autorizadas en el presupuesto de egresos. Los Poderes Legislativo y Judicial y los Órganos Autónomos, por conducto de sus respectivas unidades de administración, emitirán sus manuales de remuneraciones incluyendo el Tabulador y las reglas correspondientes conforme a lo señalado anteriormente.

Sexto. - Que por primera vez fue publicado el Manual de Administración de Remuneraciones de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco, en el Periódico Oficial del Estado de Tabasco con la Edición 8322 Epoca 7A, Suplemento F, con fecha 8 de junio de 2022.

Con esta actualización se atiende lo referido en el segundo párrafo del Artículo 61 de la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco y sus Municipios, que establece que los manuales deberán publicarse a más tardar el último día hábil de mayo de cada año.





CENTRO

HONESTIDAD Y RESULTADOS

2021-2024

"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario
Y Defensor del Mayab"

Séptimo. - Que, con la citada normatividad, se pretende alcanzar una mayor transparencia y rendición de cuentas respecto al sistema de remuneraciones de los Servidores Públicos de la administración pública municipal, así como facilitar la comprensión de los diferentes elementos y conceptos que se utilizan en la integración del sueldo y la asignación de las prestaciones en efectivo, en especie y en servicios, entre otras remuneraciones de los Servidores Públicos.

Octavo. - Que el nuevo instrumento normativo guarda plena congruencia con las disposiciones antes referidas y, por lo tanto, con las bases que establece el artículo 75 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco, para determinar las remuneraciones de los Servidores Públicos.

Noveno. - El Proyecto de Actualización del Manual de Administración de Remuneraciones de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco, fue referido para su revisión a la Contraloría Municipal, Dirección de Finanzas, Dirección de Programación y Dirección de Asuntos Jurídicos, con los números de oficios DA/RH/1754/2024, DA/RH/1755/2024, DA/RH/1756/2024, DA/RH/1757/2024 respectivamente y contestados por la Contraloría Municipal, Dirección de Finanzas, y Dirección de Asuntos Jurídicos, con los oficios números CM/SNSYPI/0867/2024, DF/1268/2024, DAJ/1107/2024 respectivamente, dichas consideraciones y sugerencias fueron tomadas en cuenta en el presente Manual.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, se tiene a bien emitir el siguiente:

ACUERDO

Único. Actualización del Manual de Administración de Remuneraciones de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco, para quedar como sigue:

MANUAL DE ADMINISTRACIÓN DE REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE CENTRO, TABASCO.

OBJETO

Artículo 1. El objeto del presente Manual consiste en establecer las disposiciones generales para regular el otorgamiento de las remuneraciones de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco.

MARCO JURÍDICO-ADMINISTRATIVO

Artículo 2. El contenido del presente Manual se encuentra sustentado en la normatividad vigente, de manera enunciativa más no limitativa, en las siguientes disposiciones:

Disposiciones Constitucionales

- Artículo 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual fue reformada y publicada en el DOF, Edición 23 de fecha 28/05/2021;
- Artículo 75 Primer Párrafo de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco.

Leyes

- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- Ley General de Contabilidad Gubernamental





CENTRO

HONESTIDAD Y RESULTADOS
2021-2024

"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario
Y Defensor del Mayab"

- Ley Orgánica de los Municipios del Estado de Tabasco.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco
- Ley General de Responsabilidad Administrativa.
- Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.
- Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.
- Ley de Seguridad Social del Estado de Tabasco.
- Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco y sus Municipios.
- Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios.

Reglamentos

- Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Centro, Tabasco.
- Reglamento de la Ley de Impuesto Sobre la Renta.
- Reglamento de la Ley de Seguridad Social del Estado de Tabasco.
- Reglamento de la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco y sus Municipios.

Manuales

- Manual de Contabilidad Gubernamental para el Estado de Tabasco y sus Municipios
- Manual de Programación y Presupuesto del Estado de Tabasco
- Manual de Normas Presupuestarias para el Municipio de Centro, Tabasco.

Otras Disposiciones

- Bando de Policía y Gobierno, última reforma publicada en el Suplemento B, edición 8327, del Periódico Oficial del Estado de Tabasco, de fecha 25 de junio de 2022.
- Decreto de Presupuesto General de Egresos del Estado de Tabasco 2024, publicado en el Suplemento K, edición 8482, del Periódico Oficial del Estado de Tabasco, de fecha 20 de diciembre de 2023.
- Acuerdo por el que se aprueba el Presupuesto de Egresos del Municipio de Centro, Tabasco para el ejercicio fiscal 2024, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Tabasco, Suplemento M edición 8485, Época 7A, de fecha 30 de diciembre de 2023.
- Condiciones Generales de Trabajo, depositadas en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.
- Minutas, Adendas y Acuerdos Salariales.

GLOSARIO

Artículo 3. Las definiciones previstas en los artículos 2 de la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco y sus Municipios y 2 de su Reglamento, serán aplicables para el Manual de Administración de Remuneraciones de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco. Adicionalmente, para efectos de este ordenamiento, se entenderá por:

- I. **Categoría:** El valor que se le da a un puesto de acuerdo a las habilidades, la capacidad de solución de problemas y las responsabilidades requeridas para desarrollar las funciones legales que le corresponden.
- II. **Condiciones Generales de Trabajo (CGT):** Suscritas por el Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco (SUTSET).
- III. **Convenio parques:** Servidores Públicos del Departamento de Parques y Jardines del Convenio categorías incluidas en los Tabuladores de Remuneraciones del Personal de Convenio Parques.





CENTRO

HONESTIDAD Y RESULTADOS

2021-2024

*"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario
Y Defensor del Mayab"*

adscritos a la Dirección de Protección Ambiental y Desarrollo Sustentable.

- IV. **Convenio SAS:** Servidores Públicos a los que se les paga por la fuente de financiamiento del Convenio para la Transferencia de la Prestación del Servicio de Agua Potable, Alcantarillado, Tratamiento y Disposición de Aguas Residuales, adscritos al Sistema de Agua y Saneamiento.
- V. **Delegado:** Autoridad Auxiliar Municipal, que es designada conforme al procedimiento establecido en la Ley Orgánica de los Municipios del Estado de Tabasco.
- VI. **Ente Público Municipal:** H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco.
- VII. **ISSET:** Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco.
- VIII. **Ley de Remuneraciones:** Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.
- IX. **Ley de los Trabajadores:** Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.
- X. **Lineamientos Técnicos:** Lineamientos técnicos generales para la publicación, homologación y estandarización de la información de las obligaciones establecidas en el título quinto y en la fracción IV del artículo 31 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, que deben difundir los sujetos obligados en los portales de Internet y en la Plataforma Nacional de Transparencia.
- XI. **LSSET:** Ley de Seguridad Social del Estado de Tabasco.
- XII. **Manual:** Manual de Administración de Remuneraciones de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco.
- XIII. **Minutas, Adendas y Acuerdos Salariales:** Son los documentos que establecen los acuerdos celebrados entre el H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco y el Sindicato Mayoritario, los conceptos de pagos ordinarios, extraordinarios y beneficios otorgados a los trabajadores serán legalmente considerados para su aplicación, aunque no estén incluidos en el Tabulador de Remuneraciones de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco, a partir de la fecha en que fue firmada.
- XIV. **Movimientos de Bajas:** Movimientos por renuncias, abandono de empleo, defunción, pensión o jubilación, suspensión temporal, cese, y dictamen médico permanente.
- XV. **Movimientos de Altas:** Por nuevo ingreso, reingreso, recategorización, cambio de adscripción, y reanudación de labores.
- XVI. **Nivel Salarial:** El valor jerárquico que se le da a una categoría del Tabulador de Remuneraciones de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco.
- XVII. **Nóminas:** Es el documento que contiene las remuneraciones otorgadas y las deducciones aplicables a los Servidores Públicos que presten sus servicios en las diferentes Unidades Administrativas del Ente Público Municipal de manera permanente o temporal, pueden ser ordinarias, complementarias, extraordinarias y extraordinarias de compensación por desempeño y ajuste complementario.
- XVIII. **Pagos retroactivos:** Son los pagos que corresponden al número de días trabajados por el Servidor Público a partir de su fecha de alta, los cuales son pagados de manera acumulada por primera vez que aparece en la emisión de una nómina ordinaria, complementaria, extraordinaria





CENTRO

HONESTIDAD Y RESULTADOS

2021-2024

"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario
Y Defensor del Mayab"

y extraordinaria de compensación por desempeño y ajuste complementario. También se consideran pagos retroactivos los derivados de un incremento salarial en los Tabuladores de Remuneraciones de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco o aquellos establecidos en una Minutas, Adendas y Acuerdos Salariales que se aplican en las nóminas ordinarias, complementarias, extraordinarias y extraordinarias de compensación por desempeño y ajuste complementario, del mes en curso cuyo importe corresponda a pagos de meses anteriores.

- XIX. Personal de Honorarios Asimilados a Salarios:** Es el personal contratado bajo el régimen de Honorarios Asimilados a Salarios.
- XX. Regidor:** Miembro del H. Cabildo del Municipio de Centro, Tabasco.
- XXI. Salario diario integrado:** Es la suma de los conceptos tabulares ordinarios mensuales más el quinquenio, dividido entre los treinta (30) días del mes calendario.
- XXII. Servidores Públicos:** Persona física que cumple con las siguientes condicionantes, percibe una remuneración con cargo al erario público, se encuentra adscrita a alguna de las Unidades Administrativas de este Ente Público Municipal y su plaza está considerada en el Anexo "A" publicado en el Presupuesto de Egresos del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco.
- XXIII. Servidor Público de Base:** Es toda persona física que presta un servicio permanente en el Ente Público Municipal cuya categoría se encuentra considerada en los Tabuladores de Remuneraciones del Personal de Base y Base del Sistema de Agua y Saneamiento.
- XXIV. Servidor Público de Confianza:** Es toda persona física que presta un servicio en el Ente Público Municipal cuya categoría se encuentra considerada en los Tabuladores de Remuneraciones del Personal de Confianza (Mandos Superiores y Medios), Confianza, Confianza (Maestros y Profesores), Confianza del Sistema de Agua y Saneamiento y Confianza de Convenio Parques.
- XXV. Servidor Público Eventual:** Es toda persona física que ocupa una plaza considerada en el Anexo "A" del Presupuesto de Egreso del Municipio de Centro, Tabasco y cuyas categorías se encuentran consideradas en los Tabuladores de Remuneraciones del Personal de Obra Determinada y Tiempo Determinado (Eventual), Eventuales Convenios Parques y Eventuales del Sistema de Agua y Saneamiento.
- XXVI. Sueldo Tabular:** Es el conjunto de las remuneraciones ordinarias, según corresponda a los importes establecidos en el Tabulador de Remuneraciones de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco.
- XXVII. Tabulador de Remuneraciones:** Es el Tabulador de Remuneraciones de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco establece montos mínimos y máximos a todas las categorías consideradas en el Anexo "A", es aplicable a puestos temporales de categorías homologas autorizadas para los proyectos de obras por administración consideradas en el Anexo "A1". Los importes mostrados en el Tabulador de Remuneraciones de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco están sujetos a los incrementos acordados en Minutas, Adendas y Acuerdos Salariales.
- XXVIII. Trabajador por obra determinada:** Es toda persona física que recibe un pago con recursos de proyectos de obras por administración y cuya categoría es temporal.
- XXIX. Unidades Administrativas.** Son las Unidades de apoyo, Dependencias y órganos desconcentrados, a las que refiere el Artículo 29 del Reglamento de la Administración Pública





CENTRO

HONESTIDAD Y RESULTADOS
2021-2024

*"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario
Y Defensor del Mayab"*

del Municipio de Centro, Tabasco.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 4. El presente ordenamiento es de observancia general y obligatoria para las Unidades Administrativas conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de los Municipios del Estado de Tabasco y el Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Centro, Tabasco.

De conformidad con el artículo 124 del Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Centro, Tabasco, la Dirección de Programación integrará el Presupuesto de Egresos del Municipio de Centro, Tabasco con las fuentes de financiamiento que cumplan con los objetivos y requerimientos de las reglas de operación y acuerdos vigentes del origen de los recursos con los cuales serán pagadas las remuneraciones ordinarias, otras ordinarias y extraordinarias que se detallan en este ordenamiento.

Para su aplicación el Presupuesto de Egresos del Municipio de Centro, Tabasco deberá ser aprobado por el H. Cabildo del Municipio de Centro, Tabasco y publicado en el Periódico Oficial del Estado de Tabasco.

Compete a la Dirección de Administración, el estricto apego a lo aprobado en el Capítulo 1000.- Servicios Personales, para lo cual la Dirección de Programación deberá proporcionar el presupuesto por fuente de financiamiento, programa, proyecto, partida presupuestal y calendarizado por mes; y las cédulas iniciales de los proyectos o acciones autorizados, el día hábil siguiente a su publicación en el Periódico Oficial.

Las Unidades Administrativas deberán observar los principios de transparencia, honestidad, austeridad, eficacia y eficiencia, así como administrar los recursos que le sean asignados, cumpliendo lo establecido en el Marco Normativo correspondiente, de no dar cumplimiento serán los responsables de resarcir los daños que pudieran causar a la Hacienda Pública Municipal.

Artículo 5. La Dirección de Administración podrá emitir disposiciones que regulen, en forma complementaria, las remuneraciones ordinarias, extraordinarias y otras remuneraciones de los Servidores Públicos a los que aplica el presente Manual.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 6. Los Servidores Públicos recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que deberá ser proporcional a sus responsabilidades, y que será determinada anualmente y de acuerdo con los tabuladores de remuneraciones desglosados que se incluyen en los presupuestos de egresos que correspondan.

Artículo 7. Ningún servidor público podrá tener una remuneración igual o mayor que su superior jerárquico; salvo que las retribuciones excedentes provengan de los supuestos a que se refiere el artículo 13 de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco.

Artículo 8. Para efectos de este Manual, se consideran Servidores Públicos toda persona física que cumple con las siguientes condicionantes, percibe una remuneración con cargo al erario público, se encuentra adscrita a alguna de las Unidades Administrativas de este Ente Público Municipal y su plaza está considerada en el Anexo "A" o "A1" publicado en el Presupuesto de Egresos del Municipio de Centro, Tabasco.

Artículo 9. Las remuneraciones de los Servidores Públicos se regularán por las disposiciones aplicables en este Manual y aquellas específicas que, para tales efectos emita la Dirección de Administración en el ámbito de su competencia.





CENTRO

HONESTIDAD Y RESULTADOS
2021-2024

*"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario
Y Defensor del Mayab"*

Artículo 10. En ningún caso se podrán autorizar ni otorgar prestaciones por un mismo concepto, independientemente de su denominación, que implique un doble beneficio a los Servidores Públicos.

Artículo 11. El Ente Público Municipal deberá cubrir a los Servidores Públicos las remuneraciones previstas en el Tabulador de Remuneraciones, exceptuando aquellas prestaciones que se otorguen de manera discrecional, con base a sus funciones y en proporción de la responsabilidad del puesto, cargo o comisión.

Artículo 12. En caso de inconsistencias en el pago del sueldo y otras prestaciones, el trabajador podrá solicitar por escrito la aclaración respectiva conforme lo establecido en los artículos 8 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 7 fracción IV, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco, dirigiéndose a su Unidad Administrativa, quien a su vez la remitirá a la Dirección de Administración, quien determinará lo conducente.

Artículo 13. Con la finalidad de dar cumplimiento oportuno al pago de sueldos y otras prestaciones de los Servidores Públicos; las Unidades Administrativas deberán apegarse al calendario emitido por la Dirección de Administración, el incumplimiento a los plazos establecidos será responsabilidad del área.

Artículo 14. El Ente Público Municipal podrá pagar a los Servidores Públicos las remuneraciones que se encuentren autorizadas en el Tabulador de Remuneraciones y en las Minutas, Adendas y Acuerdos Salariales.

Artículo 15. La Dirección de Administración es la responsable de emitir las Nóminas del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco respetando los montos establecidos en los Tabuladores de Remuneraciones.

Será responsabilidad de cada una de las Unidades Administrativas reportar las incidencias generadas por los Servidores Públicos a su cargo, cumpliendo la normatividad aplicable, respetando las Minutas, Adendas y Acuerdos Salariales y conforme al calendario que establezca la Dirección de Administración para que puedan ser aplicadas en las Nóminas.

Artículo 16. Es responsabilidad de la Dirección de Administración vigilar que las remuneraciones percibidas por los Servidores Públicos no excedan los rangos máximos por categorías establecidos en el Tabulador de Remuneraciones y en las Minutas, Adendas y Acuerdos Salariales.

Artículo 17. Es responsabilidad de las Unidades Administrativas tramitar ante la Dirección de Administración los movimientos de altas y bajas, nombramientos, remociones, comisiones y licencias de los Servidores Públicos, en los formatos preestablecidos.

Artículo 18. De la afectación en los momentos presupuestales y contables, establecidos por la Ley General de Contabilidad Gubernamental, en el Sistema SIEN GOB referente al capítulo 1000.-Servicios Personales, será la Dirección de Administración responsable del devengado; y compete a la Dirección de Programación el aprobado, modificado y ejercido; y a la Dirección de Finanzas el pagado.

Artículo 19. El Ente Público Municipal pondrá a disposición la información detallada en los Lineamientos Técnicos en materia de Recursos Humanos, en las Plataformas Municipales y Nacional de Transparencia, de acuerdo con sus facultades, atribuciones, funciones u objeto social, según corresponda.

Artículo 20. La información de la remuneración bruta de todos los Servidores Públicos conforme a los Lineamientos Técnicos deberá contemplar las remuneraciones ordinarias, otras ordinarias extraordinarias, tanto en numerario como en especie, autorizadas con base en el presente Manual, los Tabuladores de Remuneraciones, las Minutas, Adendas y Acuerdos Salariales y las disposiciones específicas. La información deberá sujetarse a lo dispuesto en la Ley General de Transparencia y Acceso





CENTRO

HONESTIDAD Y RESULTADOS
2021-2024

*"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario
Y Defensor del Mayab"*

a la Información Pública, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco y demás disposiciones aplicables en la materia.

Artículo 21. Los Titulares de las Unidades Administrativas de este Ente Público Municipal serán los responsables de validar y autorizar los conceptos de pagos de las Nóminas por servicios personales contemplados en el presente Manual.

Artículo 22. Corresponde a la Contraloría Municipal, como Órgano de Control Interno del Ente Público Municipal, la vigilancia del cumplimiento del presente Manual.

Artículo 23. El pago de las remuneraciones serán acorde a la suficiencia presupuestal, previa autorización y aprobación en el Presupuesto de Egresos del Ejercicio Fiscal correspondiente.

Artículo 24. Los Tabuladores de Remuneraciones se clasifican en:

- I. Tabulador de Remuneraciones del Personal de Base;
- II. Tabulador de Remuneraciones del Personal de Base del Sistema de Agua y Saneamiento;
- III. Tabulador de Remuneraciones del Personal de Confianza (Mandos Superiores y Medios);
- IV. Tabulador de Remuneraciones del Personal de Confianza;
- V. Tabulador de Remuneraciones del Personal Confianza (Maestros y Profesores);
- VI. Tabulador de Remuneraciones del Personal de Confianza del Sistema de Agua y Saneamiento.
- VII. Tabulador de Remuneraciones de Regidores;
- VIII. Tabulador de Remuneraciones del Personal de Obra Determinada y Tiempo Determinado (Eventual);
- IX. Tabulador de Remuneraciones del Personal de Confianza de Convenio Parques;
- X. Tabulador de Remuneraciones del Personal de Obra Determinada y Tiempo Determinado (Eventuales Convenio Parques);
- XI. Tabulador de Remuneraciones del Personal de Obra Determinada y Tiempo Determinado (Eventuales del Sistema de Agua y Saneamiento);
- XII. Tabulador de Remuneraciones de Delegados;
- XIII. Tabulador de Remuneraciones del personal de Honorarios Asimilados a Salario.

SISTEMA DE REMUNERACIONES

Artículo 25. Se considera remuneración o retribución todo pago en efectivo o en especie, incluyendo salarios, dietas, aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, compensaciones y demás incluidos en las Minutas, Adendas y Acuerdos Salariales que se entregan a un Servidor Público por su desempeño en el Ente Público Municipal.

Artículo 26. Las remuneraciones a las que se refiere el artículo anterior se integran en:

- A. Percepciones Tabulares Ordinarias,
- B. Otras Remuneraciones Ordinarias
 - B1.- Otras Remuneraciones Ordinarias Aplicadas a Unidades Administrativas Operativas Específicas.
- C. Remuneraciones Extraordinarias Anuales,
- D. Beneficios Económicos Extraordinarios para el Servidor Público de Base.

Artículo 27. Corresponde a la Dirección de Administración, en coordinación con las Direcciones de Finanzas y Programación, proponer al Cabildo Municipal los rangos mínimos y máximos de los Tabuladores de Remuneraciones correspondientes, para determinar los sueldos y otras remuneraciones de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco.





CENTRO

HONESTIDAD Y RESULTADOS
2021-2024

"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario
Y Defensor del Mayab"

Artículo 28. Los Tabuladores de Remuneraciones y las Minutas, Adendas y Acuerdos Salariales considerarán la totalidad de los sueldos y otras prestaciones que percibirá el Servidor Público.

Artículo 29. Los montos incluidos en los Tabuladores de Remuneraciones del Ente Público Municipal deberán ser actualizados, por la aprobación del Presupuesto de Egresos del Municipio de Centro, Tabasco del ejercicio fiscal siguiente, por los incrementos en las remuneraciones de los Servidores Públicos derivados de la firma de Minutas, Adendas y Acuerdos Salariales, imprecisiones en los Sistemas que se utilicen para la elaboración de las Nóminas, incrementos en el Salario Mínimo General, actualización de las Tarifas del Impuesto Sobre la Renta (ISR) o modificaciones del Subsidio al empleo; y en términos de lo que establece el Artículo 8, segundo párrafo de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.

Artículo 30. El Ente Público Municipal al realizar pagos del capítulo 1000.- Servicios Personales, deberá sujetarse al número total de las categorías detalladas en el Anexo "A" y Anexo "A1", Publicados en el Presupuesto de Egresos del Ejercicio Fiscal correspondiente.

Artículo 31. El Ente Público Municipal realizará el pago de la cuota patronal en favor de los Servidores Públicos, que dentro del esquema de prestaciones socioeconómicas debe de aportar de acuerdo a lo establecido en la LSSET.

REMUNERACIONES

Artículo 32. Los conceptos de pago por remuneraciones incluidos en los Tabuladores de Remuneraciones se clasifican por Percepciones Tabulares Ordinarias, Otras Remuneraciones Ordinarias, Otras Remuneraciones Ordinarias Aplicadas a Unidades Administrativas Operativas Específicas, Remuneraciones Extraordinarias Anuales, y Beneficios Económicos Extraordinarios para el personal de base.

Las Remuneraciones no incluidas en el Tabulador serán pagadas siempre y cuando emanen de una Minuta, Adenda, Acuerdo Salarial o de una sesión de cabildo, conforme a la normatividad aplicable.

A) PERCEPCIONES TABULARES ORDINARIAS

Artículo 33. Los conceptos de las Percepciones Tabulares Ordinarias se clasifican en:

1. **Sueldo base:** Es la remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo de los Servidores Públicos de Base, Confianza y Eventual, que presten sus servicios en el Ente Público Municipal. El importe de esta remuneración será fijado en los Tabuladores de Remuneraciones.
2. **Compensación (Tabular):** Son las asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones que se otorgan a los Servidores Públicos de Base, Confianza y Eventual, como retribución por el rendimiento en sus funciones y con base a su categoría.
3. **Canasta básica:** Se define como las asignaciones adicionales al salario de los Servidores Públicos de Base, Confianza, Eventual (Convenio Parques) y Eventual L3, para garantizar el consumo de los requerimientos nutricionales básicos de la familia del trabajador.
4. **Vales de despensa:** Son las asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones en especie o efectivo al Trabajador de Base, Eventual (Convenio Parques) y Eventual L3.
5. **Bono de puntualidad y asistencia:** Son las asignaciones destinadas a cubrir el pago a los Servidores Públicos de Base, Confianza (Convenio Parques y Convenio de SAS), Eventual (Convenio Parques), y Eventual L3, como estímulo a fin de incentivar que se presenten puntualmente a su trabajo.
6. **Productividad:** Son las asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones que se otorgan al Trabajador de Base por su eficiencia en el desempeño de sus labores.
7. **Bono de riesgo:** Remuneración económica que se paga al Trabajador de Base.
8. **Dieta:** Remuneración que perciben los Regidores por la representación política que ostentan los Delegados designados por cabildo de acuerdo con la Ley Orgánica de los Municipios de





CENTRO

HONESTIDAD Y RESULTADOS

2021-2024

*"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario
Y Defensor del Mayab"*

Estado de Tabasco.

9. Honorarios Asimilados a Salario. - Remuneraciones al personal contratado bajo el Régimen de Honorarios Asimilados a Salario.

El pago de estos conceptos son importes fijos establecidos en los Tabuladores de Remuneraciones mencionados en el Artículo 24 de este Manual.

Artículo 34. Integración de las Percepciones Tabulares Ordinarias por tipo o clase de Servidor Público:

Servidor Público de Base: Las percepciones ordinarias para el personal de base se integran por los conceptos de: sueldo base, compensación, vales de despensa, canasta básica, bono de puntualidad y asistencia, bono de riesgo y productividad; estos conceptos se encuentran considerados en la percepción tabular ordinaria mensual, el importe corresponde a cada tipo de categoría de conformidad a lo establecido en los Tabuladores de Remuneraciones.

Servidor Público de Confianza: Las percepciones ordinarias para el personal de Confianza, Confianza (Mandos Superiores y Medios) y Confianza (Maestros y Profesores) se integran por los conceptos de sueldo base, compensación y canasta básica.

Para el personal de Confianza de Convenio Parques se integran por los conceptos de: sueldo base, compensación, canasta básica y bono de puntualidad y asistencia.

Para el personal de Confianza del Convenio SAS se integran por los conceptos de: sueldo base, compensación, canasta básica y bono de puntualidad y asistencia, cuyo importe corresponde a cada tipo de categoría.

El bono de puntualidad y asistencia para el personal de Confianza del Convenio SAS no podrá ser pagado a los Servidores Públicos con categoría de Analista, Secretaria Nivel Sub-Dir, Jefe De Depto. "A" (SAS), Residente (SAS), Supervisor (SAS), Supervisor Gral. (SAS) y Tec. Manto Especial (SAS) de conformidad a lo establecido en los Tabuladores de Remuneraciones.

Servidor Público Eventual: Las percepciones ordinarias para el personal Eventual y Eventual del Convenio SAS se integran por los conceptos de: sueldo base y compensación. El importe corresponde a cada tipo de categoría de conformidad a lo establecido en los Tabuladores de Remuneraciones.

Para el personal Eventual de Convenio Parques se integran por los conceptos de: sueldo base, compensación, vales de despensa, canasta básica, bono de puntualidad y asistencia, cuyo importe corresponde a cada tipo de categoría.

La canasta básica, vales de despensa y bono de puntualidad y asistencia del Personal Eventual del Convenio Parques no podrá ser pagado a los Servidores Públicos con categoría de Aux. Electric. "B", Peón "A1", Peón "B", Encargado de Parque, Encargado "A", Encargado "C". de conformidad a lo establecido en los Tabuladores de Remuneraciones.

Trabajador por obra determinada: Son trabajadores que se contratan en los proyectos de obras por administración, las categorías contratadas se incluyen en el Anexo "A1" ya que son temporales por el tiempo que dure la obra, y se les asignarán el nombre de las categorías y las Percepciones Tabulares Ordinarias, Otras Remuneraciones Ordinarias y Remuneraciones Extraordinarias Anuales, establecidas en los Tabuladores de Remuneraciones de los Servidores Públicos Eventuales, toda vez que realizan actividades homologas a estos incluyendo el pago de prestaciones que les permita gozar de servicio médico, ya que en algunos casos sus actividades son operativas de riesgo debido a la naturaleza de la Unidad Administrativa donde realizan sus funciones.





CENTRO
HONESTIDAD Y RESULTADOS
2021-2024

*"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario
Y Defensor del Mayab"*

B) OTRAS REMUNERACIONES ORDINARIAS:

Artículo 35. Los conceptos tabulares de Otras Remuneraciones Ordinarias, se clasifican en:

1. **Compensación por Desempeño:** Son los pagos que se otorgan, al Servidor Público de Confianza y Eventual como una remuneración adicional mensual por su responsabilidad, disponibilidad y funciones que realizan, cuyo importe corresponde a cada tipo de categoría de conformidad con lo establecido en los Tabuladores de Remuneraciones, y para el caso de Mandos Medios es en concordancia con las clasificaciones definidas A, B y C.

El trabajador debe estar incluido en la Nómina para ser considerado el pago de este concepto; para los nuevos ingresos se pagará de forma retroactiva hasta 90 días y/o proporcionalmente de acuerdo a sus días laborados en el mes. También se considera el pago retroactivo a los Servidores Públicos de Confianza y Eventual cuando haya un incremento salarial en los Tabuladores de Remuneraciones.

Para los Servidores Públicos de Confianza y Eventual que causaron baja por cualquier causa, se calculará la parte proporcional de los días trabajados del mes que corresponda.

La asignación del monto deberá establecerse dentro de los límites mínimos y máximos y está a consideración del Titular de la Unidad Administrativa de acuerdo al desempeño del trabajador; el pago es de forma mensual y estará sujeta a la suficiencia presupuestal que la Dirección de Finanzas informará a las Unidades Administrativas el presupuesto autorizado para el pago de este concepto.

La Dirección de Finanzas integrará las Nóminas y atenderá los requerimientos de los Entes Fiscalizadores en las auditorías.

La Dirección de Administración calculará las deducciones por el ISR y pensiones alimenticias por lo cual la Dirección de Finanzas deberá ajustarse al calendario de emisión de nómina emitido por la Dirección de Administración.

2. **Ajuste Complementario:** Son los pagos que se otorgan al Servidor Público de Base por su responsabilidad, disponibilidad y funciones, previa valoración del jefe inmediato superior de conformidad con lo establecido en el Tabulador de Remuneraciones.

El trabajador debe estar incluido en la Nómina para ser considerado el pago de este concepto; para los nuevos ingresos se pagará de forma retroactiva hasta 90 días y/o proporcionalmente de acuerdo a sus días laborados en el mes. También se consideran el pago retroactivo a los Servidores Públicos de Base cuando haya un incremento salarial en los Tabuladores de Remuneraciones.

Para los Servidores Públicos de Base que causaron baja por cualquier causa, se calculará la parte proporcional de los días trabajados del mes que corresponda.

La asignación del monto deberá establecerse dentro de los límites mínimos y máximos y está a consideración del Titular de la Unidad Administrativa de acuerdo al desempeño del trabajador; el pago es de forma mensual y estará sujeta a la suficiencia presupuestal que la Dirección de Finanzas informará a las Unidades Administrativas el presupuesto autorizado para el pago de





CENTRO

HONESTIDAD Y RESULTADOS
2021-2024

"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario
Y Defensor del Mayab"

esté concepto.

La Dirección de Finanzas integrará las Nóminas y atenderá los requerimientos de los Entes Fiscalizadores en las auditorías.

La Dirección de Administración calculará las deducciones por el ISR y pensiones alimenticias por lo cual la Dirección de Finanzas deberá ajustarse al calendario de emisión de nómina emitido por la Dirección de Administración.

3. **Nivelación de compensación:** Es la remuneración destinada a fortalecer el sueldo del personal de Base, Confianza, Eventual y trabajador por obra determinada, por realizar actividades de mayor responsabilidad y complejidad. En el caso del personal de confianza sólo aplicará hasta la categoría de Jefe de Departamento "A" de conformidad a lo establecido en los Tabuladores de Remuneraciones.
4. **Quinquenio:** Es la remuneración adicional al sueldo mensual que se otorga a los Servidores Públicos de Base y Confianza, por cada 5 años de servicios efectivamente prestados al Ente Público Municipal. El pago de esta remuneración será conforme a lo establecido en el Anexo C (Quinquenio) del Tabulador de Remuneraciones y se pagará en la segunda quincena de cada mes, a excepción del personal del Sistema de Agua y Saneamiento a los cuales se les pagará de forma quincenal.

Para el cómputo de los años de servicios efectivamente prestados al Ente Público Municipal, no se tomarán en cuenta los períodos en los que se presente cualquiera de las siguientes situaciones:

- a) Cuando el trabajador disfrute de cualquier tipo de licencia sin goce de sueldo.
 - b) Suspensión de labores por sanción.
 - c) Que haya dejado de laborar por más de seis meses.
5. **Bono del Profesionista:** Esta remuneración consiste en proporcionar una ayuda económica a los Servidores Públicos de Base que ostenten la categoría de Profesionista, Profesionista "A" o Profesionista (SAS). Se ejerce de acuerdo al presupuesto autorizado por el Ente Público Municipal y de conformidad a lo establecido en los Tabuladores de Remuneraciones y las Minutas, Adendas y Acuerdos Salariales, se pagará de manera quincenal.
 6. **Estímulo Económico:** Esta remuneración solo aplica a los Servidores Públicos Eventuales (Convenio Parques) y Eventuales L3, en apoyo a su desempeño y de conformidad a lo establecido en los Tabuladores de Remuneraciones, se pagará de manera quincenal.
 7. **Estímulo por Desempeño:** Son las remuneraciones que se otorgan a los Servidores Públicos de Base y de acuerdo a su responsabilidad, de conformidad a lo establecido en los Tabuladores de Remuneraciones y las Minutas, Adendas y Acuerdos Salariales, se pagará de manera quincenal.
 8. **Excelencia académica:** Es el apoyo para Servidores Públicos de Base que estudian nivel superior, especialidades, maestrías y doctorados, con promedio académico mínimo de 9.0; previa comprobación con documentos oficiales; para su pago prevalecerá lo establecido en las Minutas, Adendas y Acuerdos Salariales entre el Ente Público Municipal y el Sindicato Mayoritario, de conformidad a lo establecido en los Tabuladores de Remuneraciones.
 9. **Ajuste de Subsidio.** - Es la remuneración a Servidores Públicos de Base del Sistema de Agua y Saneamiento, en apoyo a sus ingresos quincenales, conforme a lo aprobado en el presupuesto de Egresos.





CENTRO
HONESTIDAD Y RESULTADOS
2021-2024

*"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario
Y Defensor del Mayab"*

El pago de estos conceptos son importes variables, montos mínimos y máximos establecidos en los Tabuladores de Remuneraciones del Artículo 24 de este Manual y sujetos a la suficiencia presupuestal.

B1.- OTRAS REMUNERACIONES ORDINARIAS APLICADAS A UNIDADES ADMINISTRATIVAS OPERATIVAS ESPECÍFICAS:

Dirección de Fomento Económico y Turismo
Dirección de Obras, Ordenamiento Territorial y Servicios Municipales
Dirección de Protección Ambiental y Desarrollo Sustentable
Sistema de Agua y Saneamiento
Coordinación de Limpia y Recolección de Residuos Sólidos

El pago de estas remuneraciones, se realizará dando cumplimiento a los artículos 8, fracciones V y VI, 10 y 11 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.

La autorización de estas remuneraciones para los Servidores Públicos estará sujeto a la suficiencia presupuestal autorizada en el Presupuesto a la dependencia.

Descripción de Otras Remuneraciones Ordinarias

- 10 Ayuda de transporte (Compensación extraordinaria):** Es la prestación económica para ayuda de transporte, que se otorga a los Servidores Públicos activos de forma mensual, se paga dentro de los rangos establecidos en el Tabulador de Remuneraciones.

La autorización de esta remuneración para los Servidores Públicos de nuevo ingreso estará a criterio del Titular de la Unidad Administrativa que lo genera y a la suficiencia presupuestal autorizada a la dependencia.

- 11 Prima Dominical:** Es la prestación económica para los Servidores Públicos activos que laboran el día domingo, se otorga de forma quincenal, se paga dentro de los rangos establecidos en el Tabulador de Remuneraciones.

La autorización de esta remuneración para los Servidores Públicos de nuevo ingreso estará a criterio del Titular de la Unidad Administrativa que lo genera y a la suficiencia presupuestal autorizada a la dependencia.

- 12 Tiempo extraordinario:** Son las remuneraciones otorgadas a los Servidores Públicos activos y se otorga de manera quincenal.

La autorización de esta remuneración para los Servidores Públicos de nuevo ingreso estará a criterio del Titular de la Unidad Administrativa que lo genera y a la suficiencia presupuestal autorizada a la dependencia.

El tiempo extraordinario conocido por usos y costumbres como horas cuadradas, se respetará las otorgadas de acuerdo al artículo 8, fracciones V y VI de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco y no podrán ser ocupadas con nadie que no las ostente.

- 13 Descanso obligado:** Son las remuneraciones otorgadas a los Servidores Públicos activos y se otorga de manera quincenal.

La autorización de esta remuneración para los Servidores Públicos de nuevo ingreso estará a criterio del Titular de la Unidad Administrativa que lo genera y a la suficiencia presupuestal autorizada a la dependencia.





CENTRO

HONESTIDAD Y RESULTADOS
2021-2024

"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario
Y Defensor del Mayab"

autorizada a la dependencia.

Tipo de Otras Remuneraciones Ordinarias autorizadas a la Dirección de Fomento Económico y Turismo: Tiempo Extraordinario, Descanso Obligado y Prima Dominical.

Tipo de Otras Remuneraciones Ordinarias autorizadas a la Dirección de Obras, Ordenamiento Territorial y Servicios Municipales: Tiempo Extraordinario, Descanso Obligado, Prima Dominical, Ayuda de Transporte (Compensación extraordinaria).

Tipo de Otras Remuneraciones Ordinarias autorizadas a la Dirección de Protección Ambiental y Desarrollo Sustentable: Tiempo Extraordinario, Descanso Obligado y Prima Dominical.

Tipo de Otras Remuneraciones Ordinarias autorizadas al Sistema de Agua y Saneamiento: Tiempo Extraordinario.

Tipo de Otras Remuneraciones Ordinarias autorizadas a la Coordinación de Limpia y Recolección de Residuos Sólidos: Tiempo Extraordinario, Descanso Obligado, Prima Dominical y Ayuda de Transporte (Compensación extraordinaria).

C) REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS ANUALES:

Artículo 36. Los conceptos de pago por Remuneraciones Extraordinarias Anuales se clasifican en:

1. **Aguinaldo:** Es la gratificación anual equivalente a noventa y tres (93) días de salario diario integrado a los Servidores Públicos de Base, Confianza, Eventual y Regidores, que laboraron ininterrumpidamente durante todo el año; cuando exista cambio de categoría o modalidad, se pagará el número de días de aguinaldo proporcional conforme al salario diario integrado correspondiente a las categorías o modalidades que se les haya asignado en el año.

Para el personal que disfrutó de Licencia sin goce de sueldo, no se computará como tiempo efectivo de servicio laborado o efectivamente remunerado, por lo tanto, le corresponde sólo parte proporcional del aguinaldo por los días laborados.

En caso de empleados que solo laboraron en un periodo menor al ejercicio fiscal correspondiente, tendrán derecho al pago de la parte proporcional de Aguinaldo, de acuerdo con el tiempo efectivo de servicios prestados o legalmente remunerados.

Se pagará aguinaldo del concepto de **Nivelación de compensación** en las mismas condiciones que el aguinaldo del salario diario integrado, solo al personal de Base y Confianza.

El pago de este concepto se realizará en el mes de diciembre, a más tardar el día 20 del ejercicio fiscal correspondiente

2. **Prima vacacional:** Es la remuneración que se otorga a los Servidores Públicos activos de Base, Confianza, Eventuales y Regidores que prestaron sus servicios ininterrumpidamente por más de seis (6) meses a la fecha de pago. Los pagos correspondientes a la prima vacacional se efectuarán en dos periodos, en la primera quincena de julio y en la segunda quincena del mes de diciembre del ejercicio fiscal correspondiente.

Para el pago de esta remuneración a los Servidores Públicos Eventuales deberán estar activos en nómina en la fecha que este pago se realice y haber prestado sus servicios ininterrumpidamente por más de seis (6) meses. Los pagos correspondientes a la prima





CENTRO

HONESTIDAD Y RESULTADOS

2021-2024

*"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario
Y Defensor del Mayab"*

vacacional se efectuarán en dos períodos, en la primera quincena de julio y en la segunda quincena del mes de diciembre del ejercicio fiscal correspondiente, independiente de la fecha de renovación de su contrato.

3. **Días adicionales (Días 31):** Son las remuneraciones que se pagan a los Servidores Públicos de Base, Confianza, Eventuales, Regidores y Honorarios Asimilados a Salario de acuerdo a los días 31 de cada mes calendario del ejercicio fiscal correspondiente, para el cálculo del total de días a pagar en el ejercicio correspondiente, al total de días 31 se les restara un día cuando el mes de febrero sea bisiesto y 2 cuando no lo sea.
4. **Bono del Día del Servidor Público:** Es la remuneración anual que se paga a los Servidores Públicos activos de Base, Confianza, y Eventuales, por el Día del Servidor Público, siempre y cuando hayan causado alta antes del 02 de enero del ejercicio fiscal en curso, de conformidad con los Tabuladores de Remuneraciones.

El pago de este concepto se realizará en el mes de junio, a más tardar el 09 de junio del ejercicio fiscal correspondiente.

En el caso del personal de Confianza, se pagará en función de la categoría que ostenten de conformidad con el Tabulador de Remuneraciones.

5. **Estímulo económico por antigüedad laboral:** Es la remuneración otorgada a los Servidores Públicos de Base y Confianza que cumplan la antigüedad establecida en el Artículo 122 de la CGT y de acuerdo al Anexo B (Estímulo Económico por Antigüedad Laboral ininterrumpida) del Tabulador de Remuneraciones.

Es condicionante del pago de este estímulo económico, que el Servidor Público se encuentre activo en la nómina a la fecha que se realiza el pago y se pagara en el mes de junio del ejercicio fiscal correspondiente.

6. **Bono del día de las madres:** Esta remuneración consiste en proporcionar una ayuda económica a las madres trabajadoras de condición laboral de Base, Confianza (incluye Convenio Parques), Eventuales (Convenio Parques), Eventuales L3 y Regidores, que se encuentren activas en la nómina a la fecha del pago y previa comprobación, mediante acta de nacimiento de un hijo.

El pago de este concepto se realizará en el mes de mayo, a más tardar el 10 de mayo del ejercicio fiscal correspondiente. El monto a pagar será el establecido en el Tabulador de Remuneraciones.

7. **Bono del día del Padre:** Esta remuneración consiste en proporcionar una ayuda económica a los padres trabajadores de condición laboral de Base, Confianza, Eventuales (Convenio Parques) y Regidores, que se encuentren activos en la nómina a la fecha del pago y previa comprobación, mediante acta de nacimiento de un hijo.

El pago de este concepto se realizará a más tardar el 15 de junio del ejercicio fiscal correspondiente. El monto a pagar será el establecido en el Tabulador de Remuneraciones.

8. **Bono navideño:** Es la remuneración anual adicional a que tienen derecho los Servidores Públicos activos de Base, Confianza (incluye Convenio Parques), Eventuales (Convenio Parques) y Eventuales L3, como apoyo económico para las fiestas de fin de año; el monto a pagar será el establecido en el Tabulador de Remuneraciones.

9. **Despensa navideña:** Es la remuneración anual adicional en beneficio de los Servidores Públicos activos de Base, Confianza de Convenio Parques, Eventuales (Convenio Parques) y Eventuales





CENTRO

HONESTIDAD Y RESULTADOS
2021-2024

"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario
Y Defensor del Mayab"

L3, como apoyo económico para las fiestas de fin de año; el monto a pagar será el establecido en el Tabulador de Remuneraciones.

10. **Bono de útiles escolares:** Esta remuneración se define como el apoyo, a fin de contribuir a la economía familiar durante el período de inicio de ciclo escolar, a los Servidores Públicos activos de Base, Confianza del Convenio Parques, Eventuales (Convenio Parques) y Eventuales L3. El monto a pagar será el establecido en el Tabulador de Remuneraciones y deberá pagarse en el mes de agosto del ejercicio fiscal correspondiente.
11. **Bono del día de reyes:** Esta remuneración se define como el apoyo para la adquisición de juguetes por el Día de Reyes, a los Servidores Públicos activos a la fecha de pago, de Base, Confianza del Convenio Parques, Eventuales del Convenio Parques y Eventuales L3. El monto a pagar será el establecido en el Tabulador de Remuneraciones. El pago se realizará antes del 06 de enero del ejercicio fiscal correspondiente.
12. **Días económicos no disfrutados.** Es la remuneración que se otorga a los Servidores Públicos activos de Base, Confianza del Convenio Parques y Eventual (Convenio Parques), por los días económicos no disfrutados de los 13 días a que tiene derecho en el ejercicio fiscal inmediato anterior, según lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo.

Se pagarán en la segunda quincena del mes de febrero del año siguiente.
13. **Aguinaldo (Adicional) de Compensación por Desempeño:** Es la remuneración hasta por noventa (90) días a los Servidores Públicos de Confianza y Eventual, que reciben este concepto de pago, conforme a los rangos de los importes establecidos en los Tabuladores de Remuneraciones, sobre el cálculo de los días acordados, con base a la suficiencia presupuestal.
14. **Aguinaldo (Adicional) de Ajuste Complementario:** Es la remuneración hasta por noventa (90) días a los Servidores Públicos de Base, que reciben este concepto de pago, conforme a los rangos de los importes establecidos en los Tabuladores de Remuneraciones, sobre el cálculo de los días acordados, con base a la suficiencia presupuestal.
15. **Gratificación por Ayuda de Transporte:** Es la remuneración adicional de 30 días que reciben los Servidores Públicos de Base, Confianza y Eventuales de la Unidades Administrativas específicas a las que refiere este Manual, que son considerados en la nómina de Ayuda de Transporte del mes de diciembre.
16. **Gratificación a delegados:** Es la remuneración adicional a los delegados Municipales activos en la nómina del mes de diciembre, conforme a lo establecido en el Tabulador de remuneraciones.
17. **Pago excepcional a delegados Municipales:** Es la remuneración de un pago excepcional que se realiza a los delegados Municipales por su gestión administrativa.
18. **Uniformes y calzado:** Consiste en el apoyo a los Servidores Públicos de Base, Confianza del Convenio Parques y Eventuales para la adquisición de uniformes; para su pago prevalecerá lo establecido en las Minutas, Adendas y Acuerdos Salariales entre el Ente Público Municipal y el Sindicato Mayoritario.

Se pagará en la segunda quincena del mes de mayo del ejercicio fiscal correspondiente de conformidad a lo establecido en los Tabuladores de Remuneraciones.

19. **Barrido de Diciembre (25) y Enero (1):** Es la Remuneración que se otorga al personal de Base Confianza y Eventual, adscritos a la Coordinación de Limpia y Recolección de Residuos Sólidos.





CENTRO

HONESTIDAD Y RESULTADOS
2021-2024

"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario
Y Defensor del Mayab"

que realicen las actividades de limpieza en el Municipio de Centro por las fiestas decembrinas, específicamente el día veinticinco (25) de Diciembre y primero (1) de Enero, por ser días festivos según calendario. Los importes serán los establecidos en el Tabulador de Remuneraciones.

- 20. Bono por fin de Período Constitucional:** Es la remuneración adicional por la conclusión de una Administración Pública Municipal, aplicable a los Servidores Públicos activos de Base, Confianza, Regidores y Eventuales, como gratificación por el esfuerzo y dedicación a su trabajo durante el período de la administración saliente y el importe será el establecido en el Tabulador de Remuneraciones.

Dicho pago estará sujeto a la suficiencia presupuestaria de la Entidad Pública Municipal.

Artículo 37. La Dirección de Administración atenderá las Minutas, Adendas y Acuerdos Salariales que suscriba el H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco con los representantes del Sindicato Mayoritario, derivado de los procesos en las revisiones a las Condiciones Generales de Trabajo y Salariales según correspondan.

Derivado de las Minutas, Adendas y Acuerdos Salariales, suscritas, el H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco adopto la responsabilidad solidaria de subsidiar el Impuesto Sobre la Renta (ISR) de determinadas prestaciones, considerado en el Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI) como otros pagos distintos a salario, que no forma parte del salario de los Servidores Públicos, por lo cual están incluidos dentro del Presupuesto de Egresos del Municipio de Centro, Tabasco, etiquetados en la partida presupuestal 43905.- "subsidio para deberes en la prestación de servicios personales subordinados"

Artículo 38. Para evitar daño o menoscabo a la hacienda pública municipal, derivado de pagos indebidos o en demasía, la Dirección de Administración, aplicara la suspensión de sueldos y prestaciones de manera inmediata, cuando el área de adscripción del trabajador lo solicite de manera fundada y motivada.

Artículo 39. En caso de diferencias que se pudieran dar por la fecha de baja y los días pagados a los trabajadores, en las nóminas del mes de diciembre se realizara el cálculo para descontar o pagar dichas diferencias.

D) BENEFICIOS ECONÓMICOS EXTRAORDINARIOS PARA EL PERSONAL DE BASE

Artículo 40. Los conceptos de beneficios económicos extraordinarios para el personal de base, son los siguientes:

- 1. Seguro de Vida.** Es un beneficio económico que otorga el Ente Público Municipal, consistente en un seguro de vida de cobertura amplia a los Servidores Públicos que ocupan una plaza de base en el ejercicio fiscal. Se otorgará de acuerdo a la normatividad aplicable.

Para el caso que al término de la vigencia de la póliza del seguro de vida, no se pudiera inmediatamente contratar la adquisición de una nueva póliza de seguro de vida, con una empresa aseguradora, y sea por causa inimputable al H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco, entonces el ente público se compromete, únicamente por el periodo que no se encuentre contratado el seguro de vida con póliza vigente para los trabajadores, a establecer los mecanismos que permitan cubrir el beneficio económico establecido en la última póliza de seguro vencida. En el entendido que una vez contratado el seguro de vida con una empresa aseguradora, quedará relevado o sustituido el ente público de cualquier obligación de pago de beneficio económico, siendo la empresa aseguradora contratada quien deberá responder al trabajador o beneficiario en términos





CENTRO

HONESTIDAD Y RESULTADOS
2021-2024

"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario
Y Defensor del Mayab"

su póliza, según sea el caso.

2. **Licencias con goce de sueldo expedidas por el Ente Público Municipal:** Es un beneficio que consiste en el pago de todas las prestaciones económicas integrales a las que el trabajador tiene derecho, sin estar en su lugar de trabajo, y se otorga de acuerdo a la normatividad aplicable.
3. **Becas escolares:** Es la remuneración que se otorga al Servidor Público o a uno de sus hijos, que estudien los niveles de primaria, secundaria, bachillerato, técnico superior universitario, licenciatura, posgrados, y escuelas especiales para personas con discapacidad.

El monto de cada beca se establece conforme al presupuesto autorizado y para su pago prevalecerá lo establecido en las Minutas, Adendas y Acuerdos Salariales entre el Ente Público Municipal y el Sindicato Mayoritario, así como a los requisitos establecidos en la convocatoria.

APORTACIONES PATRONALES AL ISSET

Artículo 41. Es el pago que otorga el Ente Público Municipal al ISSET de manera quincenal.

Tratándose de los Servidores Públicos Eventuales y Regidores, solo se aporta para cubrir el servicio médico; para Servidores Públicos de Base y de Confianza se pagan todas las prestaciones conforme a la Ley de Seguridad Social del Estado de Tabasco.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El Manual de Administración de Remuneraciones de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco deberá publicarse en el Periódico Oficial del Estado de Tabasco.

SEGUNDO. El presente Manual de Administración de Remuneraciones de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco, entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

TERCERO. A partir de la entrada en vigor del Manual de Administración de Remuneraciones de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro, Tabasco, se derogan todas aquellas disposiciones de carácter administrativo que se opongan o contravengan el presente instrumento.

EXPEDIDO EN EL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE CENTRO, TABASCO, EN LA CIUDAD DE VILLAHERMOSA, CAPITAL DEL ESTADO DE TABASCO A LOS VEINTISIETE DIAS DEL MES DE MAYO DE DOS MIL VEINTICUATRO.

Villahermosa, Centro, Tabasco: a 27 de mayo de 2024


M.A. Gustavo Arellano Lastra
Director de Administración del H. Ayuntamiento Constitucional
del Municipio de Centro, Tabasco

