



# 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

GUILLERMO ARTURO DEL RIVERO LEÓN  
Secretario de Gobierno

31 DE MAYO DE 2023



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.- 9178



**MANUAL DE PERCEPCIONES DE LOS  
SERVIDORES PÚBLICOS DE LAS DEPENDENCIAS  
Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
ESTATAL 2023**

4



## CONTENIDO

**CONSIDERANDO** .....

**ACUERDO** .....

**OBJETO** .....

**MARCO JURÍDICO-ADMINISTRATIVO** .....

**DEFINICIONES** .....

**ÁMBITO DE APLICACIÓN** .....

**DISPOSICIONES GENERALES** .....

**SISTEMA DE REMUNERACIONES** .....

**TABULADOR DE SUELDOS DEL PERSONAL DE BASE Y CONFIANZA** .....

**REMUNERACIONES ORDINARIAS** .....

    I. Sueldo. ....

    II. Compensación. ....

    III. Canasta Alimenticia. ....

    IV. Bono de Puntualidad. ....

    V. Despensa. ....

    VI. Gasto de Actualización. ....

    VII. Bono de Actuación. ....

    VIII. Ajuste Complementario. ....

    IX. Prima Dominical. ....

    X. Quinquenio. ....

    XI. Riesgo de Trabajo. ....

    XII. Compensación por Desempeño. ....

    XIII. Erogaciones Adicionales. ....

    XIV. Compensación por Desempeño por Actividades de Seguridad Pública. ....

**REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS** .....

    I. Aguinaldo. ....

    II. Prima Vacacional. ....

    III. Ajuste de Calendario. ....

    IV. Bono del Día del Servidor Público. ....

    V. Estímulo Económico por Antigüedad Laboral Ininterrumpida. ....

    VI. Bono del Día de la Madre. ....

    VII. Bono del Día del Padre. ....

    VIII. Bono Navideño. ....

    IX. Despensa Navideña. ....

    X. Útiles Escolares. ....

    XI. Bono del Día de Reyes. ....

    XII. Días Económicos No Disfrutados. ....

    XIII. Remuneraciones por Horas Extraordinarias. ....

    XIV. Post Mortem. ....

    XV. Compensación de Ajuste Complementario. ....

    XVI. Licencias con Goce de Sueldo. ....

    XVII. Becas Escolares. ....

    XVIII. Compensación de Erogaciones Adicionales. ....

    XIX. Adicional de Compensación por Desempeño. ....

    XX. Bono de Fin de Período Constitucional. ....

    XXI. Adicional de Compensación por Desempeño por Actividades de Seguridad Pública. ....

**TABULADOR DE SUELDOS DEL PERSONAL CORPORATIVO** .....

**REMUNERACIONES ORDINARIAS** .....

    I. Sueldo. ....

    II. Compensación. ....

    III. Canasta Alimenticia. ....



- IV. Bono de Puntualidad.....
- V. Bono de Actuación.....
- VI. Riesgo Policial.....
- VII. Ajuste Complementario.....
- VIII. Bono de Despensa.....
- IX. Bono de Alimentación.....
- X. Quinquenio.....
- XI. Compensación por Desempeño.....
- XII. Compensación por Desempeño por Actividades de Seguridad Pública.....
- XIII. Erogaciones Adicionales.....
- REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS.....**
- I. Aguinaldo.....
- II. Prima Vacacional.....
- III. Ajuste de Calendario.....
- IV. Bono del Día del Servidor Público.....
- V. Estímulo Económico por Antigüedad Laboral Ininterrumpida.....
- VI. Bono del Día de la Madre.....
- VII. Bono del Día del Padre.....
- VIII. Bono Navideño.....
- IX. Despensa Navideña.....
- X. Remuneraciones por Horas Extraordinarias.....
- XI. Compensación de Ajuste Complementario.....
- XII. Compensación de Erogaciones Adicionales.....
- XIII. Adicional de Compensación por Desempeño.....
- XIV. Día del Policía y del Custodio.....
- XV. Día del Agente de Tránsito.....
- XVI. Adicional de Compensación por Desempeño por Actividades de Seguridad Pública.....
- XVII. Bono de Fin de Período Constitucional.....
- XVIII. Licencias con Goce de Sueldo.....
- TABULADOR DE SUELDOS DEL PERSONAL DEL SECTOR SALUD.....**
- REMUNERACIONES ORDINARIAS.....**
- I. Sueldo.....
- II. Compensación.....
- III. Canasta Alimenticia.....
- IV. Bono de Puntualidad.....
- V. Despensa.....
- VI. Previsión Social.....
- VII. Gasto de Actualización.....
- VIII. Otras Prestaciones.....
- IX. Ayuda por Servicio/Ayuda para Servicio.....
- X. Ajuste Complementario.....
- XI. Bajo Desarrollo.....
- XII. Prima Dominical.....
- XIII. Quinquenio.....
- XIV. Riesgo de Trabajo/Alto y Mediano Riesgo.....
- XV. Erogaciones Adicionales.....
- REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS.....**
- I. Aguinaldo.....
- II. Prima Vacacional.....
- III. Ajuste de Calendario.....
- IV. Bono del Día del Servidor Público.....
- V. Estímulo Económico por Antigüedad Laboral Ininterrumpida.....
- VI. Bono del Día de la Madre.....



VII. Bono del Día del Padre.....	22
VIII. Bono Navideño.....	
IX. Despensa Navideña.....	
X. Útiles Escolares.....	
XI. Bono del Día de Reyes.....	
XII. Días Económicos No Disfrutados.....	
XIII. Remuneraciones por Horas Extraordinarias.....	
XIV. Post Mortem.....	
XV. Compensación de Ajuste Complementario.....	
XVI. Licencias con Goce de Sueldo.....	
XVII. Becas Escolares.....	
XVIII. Compensación de Erogaciones Adicionales.....	
XIX. Bono de Fin de Período Constitucional.....	
<b>TABULADOR DE SUELDOS DEL PERSONAL DEL SECTOR EDUCATIVO .....</b>	
<b>REMUNERACIONES ORDINARIAS .....</b>	
I. Sueldo.....	
II. Compensación.....	
III. Canasta Alimenticia.....	
IV. Despensa.....	
V. Material Didáctico.....	
VI. Asignación de Apoyo a la Docencia / Asignación Docente.....	
VII. Servicio Cocurricular.....	
VIII. Estímulo Especial / Estímulo por Supervisión.....	
IX. Ayuda por Servicio/Ayuda para Servicio.....	
X. Estímulo de Productividad.....	
XI. Prima de Antigüedad.....	
XII. Prima Dominical.....	
XIII. Quinquenio Magisterio.....	
XIV. Sueldos por Incentivo en Desempeño Destacado.....	
XV. Compensación Director Doble Turno.....	
XVI. Compensación Garantizada.....	
XVII. Compensación Maestro Titulado.....	
XVIII. Compensación por Supervisión.....	
XIX. Ayuda Escolar / Ayuda Docente.....	
XX. Erogaciones Adicionales.....	
XXI. Promoción Horizontal por Niveles por Incentivos.....	
<b>REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS .....</b>	
I. Aguinaldo.....	
II. Prima Vacacional.....	
III. Ajuste de Calendario.....	
IV. Bono Navideño.....	
V. Días Económicos No Disfrutados.....	
VI. Remuneraciones por Horas Extraordinarias.....	
VII. Licencias con Goce de Sueldo.....	
VIII. Apoyo a la Integración Educativa.....	
IX. Bono del Empleado Administrativo.....	
X. Bono del Día del Maestro.....	
XI. Bono de Inicio Escolar.....	
XII. Renovación de Licencia.....	
XIII. Aparatos Ortopédicos.....	
XIV. Pago de Lentes.....	
XV. Estímulo por Años de Antigüedad.....	
XVI. Impresión de Tesis.....	



XVII. Ayuda de Adquisición de Libros.....

XVIII. Apoyo a la Superación Académica.....

XIX. Estímulo por Puntualidad y Asistencia.....

XX. Días de Descanso Obligatorio.....

XXI. Estímulo de Fin de Año.....

XXII. Canastilla Maternal.....

XXIII. 15 Días Asignación Docente Compensación Apoyo Confianza.....

XXIV. Regalo Personal.....

XXV. Canasta Navideña.....

XXVI. Compensación Nacional Única.....

XXVII. Pago por Años de Servicio.....

XXVIII. Bono de Ayuda Escolar.....

XXIX. Carrera Magisterial.....

XXX. Compensación de Erogaciones Adicionales.....

XXXI. Bono de Fin de Período Constitucional.....

XXXII. Compensación Anual a Maestro Frente a Grupo.....

**TABULADOR DE SUELDOS DEL PERSONAL POR OBRA Y TIEMPO DETERMINADO.....**

**REMUNERACIONES ORDINARIAS.....**

I. Sueldo.....

II. Ajuste Complementario.....

III. Prima Dominical.....

IV. Erogaciones Adicionales.....

V. Retribuciones por Servicios de Carácter Social.....

**REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS.....**

I. Aguinaldo.....

II. Prima Vacacional.....

III. Ajuste de Calendario.....

IV. Bono del Día del Servidor Público.....

V. Bono del Día de la Madre.....

VI. Bono del Día del Padre.....

VII. Bono Navideño.....

VIII. Remuneraciones por Horas Extraordinarias.....

IX. Compensación de Ajuste Complementario.....

X. Licencias con Goce de Sueldo.....

XI. Compensación de Erogaciones Adicionales.....

XII. Bono de Fin de Período Constitucional.....

**BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES DEL PODER EJECUTIVO.....**

I. Seguro de Vida.....

II. Sueldo Unidad Modelo.....

III. Ajuste Unidad Modelo.....

IV. Adicional de Sueldo Unidad Modelo.....

V. Adicional de Ajuste Unidad Modelo.....

VI. Aportación al ISSET.....

**TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.....**

**VIGILANCIA.....**

**TRANSITORIOS.....**



Carlos Enrique Iñiguez Rosique, Secretario de Administración e Innovación Gubernamental, con fundamento en los Artículos 33, fracciones I, XV, XVI, XVIII, y XXII de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo 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 y 18 de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios y 3, 9, fracciones XI, XIII y XVI del Reglamento Interior de la Secretaría de Administración e Innovación Gubernamental, y

### CONSIDERANDO

**Primero.** Que en términos de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco, corresponde a la Secretaría de Administración e Innovación Gubernamental, emitir las normas, políticas, sistemas y procedimientos relativos a la administración de los recursos humanos que deberán aplicar las Dependencias, Entidades y Órganos de la Administración Pública Estatal, para el manejo de sus recursos y servicios, de acuerdo con los programas y presupuestos a cargo de la misma y en congruencia con las políticas de desconcentración y descentralización que se determinen.

**Segundo.** 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 correspondan.

**Tercero.** 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 Secretaría de Administración e Innovación Gubernamental emitir el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades, el cual incluirá el tabulador de percepciones ordinarias y extraordinarias y las reglas para su aplicación, conforme a las percepciones autorizadas en el Presupuesto de Egresos.

**Cuarto.** 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 Estatal, 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 percepciones de los servidores públicos.

**Quinto.** Que este 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.

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



## ACUERDO

**Único.** Se emite el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, para quedar como sigue:

### **MANUAL DE PERCEPCIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL 2023.**

## OBJETO

**Artículo 1.** El objeto del presente Manual consiste en establecer las políticas, procedimientos y las disposiciones generales para regular la integración del sueldo y la asignación de las prestaciones en efectivo, en especie y en servicios, así como de otras percepciones de los servidores públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.


## MARCO JURÍDICO-ADMINISTRATIVO

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

### **Disposiciones Constitucionales**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco.

### **Leyes**

- Ley Federal del Trabajo.
  - Ley del Impuesto Sobre la Renta.
  - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco.
  - Ley General de Responsabilidades Administrativas.
  - 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.

#### **Reglamentos**

- Reglamento Interior de la Secretaría de Administración e Innovación Gubernamental.
- 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 Normas para el ejercicio, control, seguimiento, y evaluación del Gasto Público del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco.

#### **Otras Disposiciones**

- Decreto de Presupuesto General de Egresos del Estado de Tabasco para el Ejercicio Fiscal vigente.
- Condiciones Generales de Trabajo vigentes.
- Normas para la Administración de los Recursos Humanos en el Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco.
- Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.



## DEFINICIONES

**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 Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal. 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. **Dependencia:** Aquellas que integran la administración pública centralizada en términos de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco, incluidas las unidades de Gubernatura, así como los Órganos Desconcentrados;
- III. **Entes Públicos:** Cualquier Dependencia, Órgano Desconcentrado y Entidad que sea parte de la Administración Pública Estatal, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco;
- IV. **Entidades:** Los organismos públicos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, fideicomisos públicos y aquellas que sin importar la forma en que sean identificadas, señale la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco;
- V. **Interinato:** Es la modalidad de trabajo mediante la cual un trabajador es contratado por el Ente Público para cubrir a un trabajador al que se le ha otorgado una licencia sin goce de sueldo;
- VI. **ISSET:** El Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco;
- VII. **LSSET:** La Ley de Seguridad Social del Estado de Tabasco;
- VIII. **Ley de Remuneraciones:** La Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios;
- IX. **Lineamientos Técnicos:** Los 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;
- X. **Manual:** El Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal;



- XI. Nivel:** El valor jerárquico que se le da a un puesto del Tabulador de Sueldos y Salarios del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco, y establece las percepciones ordinarias pagadas a los servidores públicos;
- XII. Nombramiento:** Es el documento de registro de alta del trabajador que se origina por la formalización de la relación jurídica laboral entre este y el titular del Ente Público y por el que se obligan al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el mismo, bajo el marco jurídico que al respecto lo regule.
- XIII. Servidores Públicos:** Toda persona física que percibe una remuneración con cargo al erario y se encuentra adscrita a las Dependencias, Órganos y Entidades de la Administración Pública Estatal, ya sea como personal de Base, de Confianza, incluido el personal Corporativo y de los Sectores Salud y Educativo, así como el contratado por Obra Determinada y Tiempo Determinado;
- XIV. Secretaría:** La Secretaría de Administración e Innovación Gubernamental;
- XV. Subsecretaría:** La Subsecretaría de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración e Innovación Gubernamental;
- XVI. Sueldo Tabular:** El conjunto de percepciones ordinarias fijas que integran el importe bruto de cada categoría según Tabulador de Sueldos.
- XVII. Sueldo Convencional 1:** Para el Personal Homologado Escuelas Normales y Homologado Hora Semana Mes será la suma de Sueldo Base + Material Didáctico + Prima de Antigüedad;
- XVIII. Sueldo Convencional 2:** Para el Personal Homologado Plaza será la suma de Sueldo Base + Prima de Antigüedad;
- XIX. Suplencia:** Es la modalidad de trabajo mediante la cual un trabajador es contratado por el Ente Público para cubrir la ausencia del personal en una determinada plaza o función, por licencias médicas o por vacaciones, o en su caso por necesidades del servicio o emergencia sanitaria;
- XX. Pago Extemporáneo:** Son los pagos de remuneraciones ordinarias o extraordinarias al personal de los Entes Públicos, cuya nómina es elaborada por la Secretaría y que por alguna razón extraordinaria no hayan sido efectuados conforme al Calendario de Recepción de Documentos y Emisión de Nómina y que son solicitados por el Ente Público a la Secretaría para validación y en su caso autorización del pago correspondiente.
- XXI. Personal Corporativo:** El Personal de Confianza que realiza funciones específicas de seguridad pública;



- XXII. Personal del Sector Educativo:** El Personal de Confianza, de Apoyo y Asistencia a la Educación, Homologados y Docentes de la Secretaría de Educación del Poder Ejecutivo del Estado;
- XXIII. Personal del Sector Salud:** El Personal de Base y Confianza adscrito al Sector Salud;
- XXIV. Tabulador de Sueldos:** Al Tabulador de Sueldos del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco 2023, en el que se contienen las remuneraciones de los servidores públicos;
- XXV. Trabajador:** Toda persona física que presta un trabajo personal subordinado, físico o intelectual a un Ente Público;
- XXVI. Trabajador de Base:** La persona física subordinada que presta servicio permanente a cualquier entidad pública, consignado especialmente en el presupuesto de egresos.
- XXVII. Trabajador de Confianza:** La persona física que realiza funciones de dirección, inspección, supervisión, policía, fiscalización, vigilancia y la que realice trabajos personales o exclusivos de los titulares o altos funcionarios de los Entes Públicos; y,
- XXVIII. Trabajador por Obra Determinada y Tiempo Determinado:** La persona física que realiza funciones ligadas a una obra o proyecto, que por su naturaleza no es permanente, en términos de las fracciones II y III del artículo 14 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Artículo 4.** El presente ordenamiento es de observancia general y obligatoria para las Dependencias y Entidades señaladas en el Tabulador de Sueldos.

Las Entidades a las que no resulte aplicable el Tabulador de Sueldos señalado, deben sujetarse a sus propios tabuladores publicados en el Presupuesto General de Egresos, siendo responsables de cumplir con la normatividad estatal y la que ellas mismas emitan para el procesamiento de los pagos a su personal.

Los pagos que se hagan fuera de los previstos en los tabuladores correspondientes, serán responsabilidad de quien los realice, con independencia de las responsabilidades en que incurra el servidor público que no devuelva dentro de los 30 días naturales siguientes a aquel en que reciba pagos en demasía de su legítima remuneración, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativa. Tratándose de reintegros estos se efectuarán en términos que disponga la normatividad aplicable que emita la Secretaría de Finanzas.



El Ejecutivo incluirá en el proyecto de Presupuesto General de Egresos la totalidad de los recursos para cubrir las remuneraciones ordinarias y extraordinarias que se detallan en este ordenamiento.

**Artículo 5.** La interpretación del presente manual corresponde a la Secretaría de conformidad con su ámbito de competencia, quién podrá emitir disposiciones que regulen, en forma complementaria, las percepciones ordinarias y extraordinarias de los servidores públicos a los que aplica el 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 determinada anual y equitativamente, de acuerdo con los tabuladores de remuneraciones desglosados que se incluyan en los presupuestos de egresos que correspondan.

**Artículo 7.** Ningún servidor público tendrá 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.

**Artículo 8.** El Manual considera las remuneraciones de los servidores públicos clasificados en:

- I. Personal de Base;
- II. Personal de Confianza; y,
- III. Personal por Obra Determinada y Tiempo Determinado.

**Artículo 9.** Las remuneraciones de los servidores públicos se regularán por las disposiciones aplicables, el Manual y aquellas específicas que, para tales efectos emita la Secretaría en el ámbito de su competencia.

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

**Artículo 11.** Los Entes Públicos deberán cubrir a sus servidores públicos las remuneraciones previstas en los Tabuladores de Sueldos.

**Artículo 12.** Para los casos de duda, aclaración o situaciones no previstas en el presente Manual, se estará a lo que disponga la Secretaría.

**Artículo 13.** En caso de inconsistencias en el pago del sueldo y prestaciones, el trabajador podrá solicitar por escrito la aclaración respectiva ante la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente del Ente Público a la que esté adscrito el trabajador, quien a su vez la remitirá a la Subsecretaría.



**Artículo 14.** Con la finalidad de dar cumplimiento oportuno al pago de sueldos y prestaciones de los trabajadores, el Ente Público deberá apegarse al Calendario de Recepción de Documentos y Emisión de Nómina establecido por la Subsecretaría.

## SISTEMA DE REMUNERACIONES

**Artículo 15.** Se considera remuneración o retribución toda percepción en efectivo o en especie, incluyendo salarios, aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones y compensaciones que se entregan a un servidor público por su desempeño en un Ente Público, con excepción de los apoyos y los gastos sujetos a comprobación que sean propios del desarrollo del trabajo y los gastos de viaje en actividades oficiales. Así mismo, quedan excluidos los servicios de seguridad que requieran los servidores públicos por razón del cargo desempeñado.

Los recursos que perciban los servidores públicos, en términos de ley, por concepto de liquidaciones por servicios prestados, préstamos o créditos, no formarán parte de la remuneración.

**Artículo 16.** Las remuneraciones a las que se refiere el artículo anterior se integran en:

- A. Remuneraciones Ordinarias
- B. Remuneraciones Extraordinarias

**Artículo 17.** El Tabulador de Sueldos se clasifica, con base en las particularidades de las Dependencias y Órganos Desconcentrados en:

- I. Tabulador de Sueldos del Personal de Base aplicable a puestos Administrativos y Operativos de las Dependencias y Órganos Desconcentrados del Poder Ejecutivo del Estado;
- II. Tabulador de Sueldos del Personal de Confianza aplicable a puestos Administrativos y Operativos de las Dependencias y Órganos Desconcentrados del Poder Ejecutivo del Estado;
- III. Tabulador de Sueldos del Personal Corporativo aplicable a puestos Administrativos y Operativos del Poder Ejecutivo del Estado;
- IV. Tabulador de Sueldos del Sector Salud aplicable a puestos Administrativos y Operativos del Poder Ejecutivo del Estado;
- V. Tabulador de Sueldos del Sector Educativo aplicable a puestos de Apoyo y Asistencia a la Educación, Homologados y Docentes del Poder Ejecutivo del Estado; y,
- VI. Tabulador de Sueldos del Personal por Obra Determinada y Tiempo Determinado de las Dependencias y Órganos Desconcentrados del Poder Ejecutivo del Estado.



**Artículo 18.** Corresponde a la Secretaría, dictaminar y en su caso, emitir los Tabuladores de Sueldos aplicables a los servidores públicos de las Dependencias, mismos que regirán a las Entidades en caso de que éstas decidan apegarse al mismo, con respeto a su personalidad jurídica y patrimonio propio con que cuentan.

**Artículo 19.** Los Tabuladores de Sueldos considerarán la totalidad de las remuneraciones que percibirá el servidor público y no deberán rebasar los límites máximos establecidos de acuerdo a su nivel y categoría, salvo que el incremento en los mismos sea producto de un ajuste salarial, en términos de lo que establecen los artículos 8, segundo párrafo de la Ley de Remuneraciones; 30, fracción II, inciso b) y 60, fracción III, de la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco y sus Municipios.

**Artículo 20.** Los montos incluidos en los Tabuladores de Sueldos por ningún motivo podrán ser modificados por los Entes Públicos.

**Artículo 21.** Las modificaciones de niveles, así como la denominación de la categoría o cualquier otro concepto correspondiente a los Tabuladores de Sueldos autorizados que propongan realizar los Entes Públicos, requerirán de la autorización expresa de la Secretaría, en términos de las disposiciones normativas aplicables.

**Artículo 22.** Los Entes Públicos al realizar pagos por conceptos de servicios personales, deberán sujetarse a las estructuras orgánicas autorizadas, minutas de plazas aprobadas y al Tabulador de Sueldos según corresponda.

**Artículo 23.** Los Entes Públicos podrán otorgar las prestaciones que correspondan a los servidores públicos, en función del régimen laboral que resulte aplicable.

**Artículo 24.** La remuneración incluye dentro del esquema de prestaciones, las aportaciones establecidas en la LSSET que los Entes Públicos realizan a favor de los trabajadores, en términos de las disposiciones aplicables.

## **TABULADOR DE SUELDOS DEL PERSONAL DE BASE Y CONFIANZA REMUNERACIONES ORDINARIAS**

**Artículo 25.** Los conceptos de pago por remuneraciones ordinarias incluidos en el Tabulador de Sueldos, son los siguientes:

### **I. Sueldo.**

Es la remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional a los trabajadores de Base y Confianza, que presten sus servicios en los Entes Públicos. Los montos que importen estas remuneraciones serán fijados de acuerdo a los Tabuladores de Sueldos.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo, según las fechas establecidas en el



Calendario de Recepción de Documentos y Emisión de Nómina, conforme a las tablas siguientes:

#### PERSONAL DE BASE

SUELDO BASE MENSUAL		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
0	3,758.38	5,414.92
1	4,405.89	4,405.89
2	4,564.02	4,564.02
3	4,730.96	4,730.96
4	5,100.18	9,269.82
5	7,151.94	13,198.59
8	14,441.17	14,441.17
9	8,335.41	13,198.59

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

#### PERSONAL DE CONFIANZA

SUELDO BASE MENSUAL		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
1	4,853.44	5,149.15
2	5,262.17	5,262.17
3	6,185.83	6,185.83
4	6,374.34	6,374.34
5	10,178.15	10,178.15
6	13,209.42	13,209.42
7	19,359.04	19,359.04
8	21,524.32	21,524.32
9	31,907.17	31,907.17
11	149,000.00	149,000.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

Para que se aplique el pago de este concepto, el trabajador debe estar contratado mediante un Nombramiento registrado por la Secretaría, mismo que formaliza la relación de trabajo del Ente Público con el trabajador.

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.



## II. Compensación.

Son las asignaciones destinadas a cubrir las percepciones que se otorgan a los servidores públicos bajo el esquema de compensaciones, que determinen las disposiciones aplicables.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos, conforme las tablas siguientes:

### PERSONAL DE BASE

COMPENSACIÓN		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
8	488.00	488.00
9	314.90	961.47

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

### PERSONAL DE CONFIANZA

COMPENSACIÓN		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
1	166.37	199.37
2	369.92	369.92
3	398.33	398.33
4	440.60	440.60

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

## III. Canasta Alimenticia.

Se define como las asignaciones adicionales al salario de los trabajadores de los Entes Públicos, para garantizar el consumo de los requerimientos nutricionales básicos de la familia del trabajador.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos conforme a la categoría que ostente el trabajador, tal como se detalla en las tablas siguientes:

**PERSONAL DE BASE**

CANASTA ALIMENTICIA		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
0	250.40	1,625.82
1	414.25	414.25
2	421.31	421.31
3	428.71	428.71
4	445.20	592.90
5	632.22	1,586.38

**PERSONAL DE CONFIANZA**

CANASTA ALIMENTICIA		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
1	375.71	399.43
2	433.92	433.92
3	453.24	453.24
4	466.67	466.67
5	345.91	345.91
6	393.28	393.28
7	497.44	497.44
8	544.78	544.78
9	673.81	673.81
11	25,830.42	25,830.42

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

**IV. Bono de Puntualidad.**

Son las asignaciones destinadas a cubrir el pago a los trabajadores como estímulo a fin de incentivar la asistencia puntual en el trabajo.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos con base en la categoría que ostente el trabajador, conforme las tablas siguientes:



### PERSONAL DE BASE

BONO DE PUNTUALIDAD		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
0	267.77	334.67
1	348.09	348.09
2	348.09	348.09
3	348.09	348.09
4	348.09	348.09
5	267.77	477.36
9	267.76	267.77

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

### PERSONAL DE CONFIANZA

BONO DE PUNTUALIDAD		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
1	514.94	514.94
2	514.94	514.94
3	514.94	514.94
4	514.94	514.94

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### V. Despensa.

Son las asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones en especie de forma quincenal mediante tarjetas electrónicas y/o fajillas, en beneficio al personal de Base.

Se otorgarán de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos con base en la categoría que ostente el trabajador, conforme las tablas siguientes:



### PERSONAL DE BASE

DESPENSA		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
0	788.00	3,800.00
1	3,366.00	3,368.00
2	3,448.00	3,448.00
3	3,592.00	3,592.00
4	3,626.00	3,884.00
5	2,324.00	6,036.00
8	2,468.00	2,468.00
9	1,842.00	2,324.00

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

Para los trabajadores que causaron baja por cualquier causa, y a los cuales se les efectúa dicho pago a través de tarjetas electrónicas, el Ente Público al que estuviera adscrito, calculará la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y notificará de acuerdo al calendario que emita la Secretaría el importe a retener y el importe a pagar.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena cuyo pago no se realice mediante tarjeta electrónica, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

### VI. Gasto de Actualización.

Son las remuneraciones que se conceden a algunas categorías del área médica y paramédica del personal de Base como parte de su sueldo.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos, conforme las tablas siguientes:

### PERSONAL DE BASE

GASTO DE ACTUALIZACIÓN		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
8	752.40	752.40
9	138.60	273.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta



En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

### VII. Bono de Actuación

Son las asignaciones destinadas a cubrir el pago a los trabajadores de Confianza, como estímulo al esfuerzo realizado en la prestación de sus servicios.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos, conforme las tablas siguientes:

#### PERSONAL DE CONFIANZA

BONO DE ACTUACIÓN		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
5	689.21	689.21
6	912.47	912.47
7	1,554.04	1,554.04
8	1,555.98	1,555.98
9	3,547.30	3,547.30

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

### VIII. Ajuste Complementario.

Son las remuneraciones mensuales adicionales que se otorgan a los trabajadores técnicos y operativos en apoyo a su desempeño, de acuerdo a las actividades que realizan y al grado de responsabilidad.

Se ejerce de acuerdo al presupuesto autorizado al Ente Público para el personal de Base y Confianza, conforme a las tablas siguientes:



### PERSONAL DE BASE

AJUSTES COMPLEMENTARIOS		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
0	0.00	2,000.00
1	0.00	2,000.00
2	0.00	2,500.00
3	0.00	2,500.00
4	0.00	2,500.00
5	0.00	2,800.00
9	0.00	2,800.00

### PERSONAL DE CONFIANZA

AJUSTES COMPLEMENTARIOS		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
1	0.00	2,800.00
2	0.00	2,800.00
3	0.00	3,500.00
4	0.00	3,500.00
5*	0.00	4,000.00

\*Solo se pagará si el empleado no percibe Compensación por Desempeño.

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto o en su caso se pagará de forma proporcional de acuerdo a sus días laborados en el mes por lo que el Ente Público deberá solicitar a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de mes que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### IX. Prima Dominical.

Son las remuneraciones que recibe el trabajador por laborar el día domingo, cuando tenga como descanso cualquier otro día de la semana. Aplicables al personal de Base y Confianza.

La prima dominical se paga de manera quincenal, correspondiente al 25% sobre el sueldo base como complemento del sueldo tabular de acuerdo a la suficiencia presupuestal de cada Ente Público.

#### X. Quinquenio.

Es la remuneración adicional al sueldo mensual que se otorga a los trabajadores de Base y Confianza, y se aplica conforme a rangos por cada 5 años ininterrumpidos de servicios efectivamente prestados a los Entes Públicos, de acuerdo a la tabla siguiente:



### PERSONAL DE BASE Y CONFIANZA

ANTIGÜEDAD	RANGO AL MES	PAGO
5 años	2.0 días	Divididos en 2 quincenas
10 años	2.5 días	Divididos en 2 quincenas
15 años	3.0 días	Divididos en 2 quincenas
20 años	3.5 días	Divididos en 2 quincenas
25 años	4.0 días	Divididos en 2 quincenas
30 años	4.5 días	Divididos en 2 quincenas
35 años	5.0 días	Divididos en 2 quincenas
40 años	5.5 días	Divididos en 2 quincenas
45 años	6.0 días	Divididos en 2 quincenas
50 años	6.5 días	Divididos en 2 quincenas

A partir de los 55 años aumentará en la misma proporción por cada 5 años de servicio la cantidad de medio día de salario base.

Esta remuneración se cubrirá conforme el sueldo base mensual dividido entre 30 días por el número de días establecidos en los rangos según corresponda.

Para el cómputo de los años de servicios prestados en los Entes Públicos, no se tomarán en cuenta los períodos que se presenten por cualquiera de las causas siguientes:

- Quando el trabajador disfrute de cualquier tipo de licencia sin goce de sueldo;
- Suspensión de labores por sanción; y,
- Que haya dejado de laborar por más de 6 meses.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### XI. Riesgo de Trabajo.

Remuneración económica que se paga quincenalmente al personal de Base, que previamente hayan sido aprobados por la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, según las áreas nocivo-peligrosas donde laboran.

El monto de pago será conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo y en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco, en los cuales se establece un porcentaje del 15% en mediano riesgo y 20% en alto riesgo ambos sobre sueldo base.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.



## XII. Compensación por Desempeño.

Es la asignación que se otorga al personal de Confianza, como remuneración mensual adicional por su esmero en el desempeño de las funciones que realizan y se encuentran dentro de la estructura orgánica del Ente Público.

Se ejerce de acuerdo al presupuesto autorizado al Ente Público, conforme a las tablas siguientes:

### PERSONAL DE CONFIANZA

COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
5	0.00	14,759.90
6	0.00	20,437.00
7	0.00	49,045.00
8	28,893.00	92,747.80
9	30,183.00	115,631.50

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto o en su caso se pagará de forma proporcional de acuerdo a sus días laborados en el mes por lo que el Ente Público deberá solicitar a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados del mes que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

## XIII. Erogaciones Adicionales.

Son las asignaciones complementarias al sueldo, otorgadas al personal al servicio del Estado de acuerdo a sus funciones y actividades especiales que impliquen riesgo, urgencia y confiabilidad extrema. Pagándose mensualmente según corresponda.

Se ejerce de acuerdo al presupuesto autorizado al Ente Público, conforme a la tabla siguiente:

### PERSONAL DE BASE Y CONFIANZA

EROGACIONES ADICIONALES		
PERSONAL	MÍNIMO	MÁXIMO
Administrativo y Operativo	0.00	70,000.00

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.

## XIV. Compensación por Desempeño por Actividades de Seguridad Pública.

Son las asignaciones que se otorgan al personal de Confianza adscrito a la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, Secretaría de Gobierno e Instituto de Protección Civil, como percepciones mensuales adicionales al salario, por actividades de seguridad pública, considerando que en el cumplimiento de funciones y actividades oficiales, su realización implique riesgo, urgencia y confidencialidad



extrema, pagándose quincenal o mensualmente según corresponda, conforme a la tabla siguiente:

**PERSONAL DE CONFIANZA**

COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO POR ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PÚBLICA		
PERSONAL	MÍNIMO	MÁXIMO
Administrativo y Operativo	0.00	50,000.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

**Artículo 26.** Las remuneraciones tabulares, descritas en la tabla siguiente solo son aplicables a determinadas categorías, como se detallan en los tabuladores que se señalan en el artículo 17 de este Manual.

**TABLA DE REMUNERACIONES ORDINARIAS**

No.	CONCEPTO	SUSTENTO	BASE	CONFIANZA
I	Sueldo	Art. 15 de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓
II	Compensación	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓
III	Canasta Alimenticia	Art.68, fracción XXXVI, Condiciones Generales de Trabajo. Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓
IV	Bono de Puntualidad	Art.68, fracción XXXVI, Condiciones Generales de Trabajo. Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓
V	Despensa	Art.68, fracción XXXVI, Condiciones Generales de Trabajo. Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	
VI	Gasto de Actualización	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	
VII	Bono de Actuación	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.		✓
VIII	Ajuste Complementario	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓
IX	Prima Dominical	Art.31 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.	✓	✓
X	Quinquenio	Art.34 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Art.8 Fracción I de Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Art. 35 Condiciones Generales de Trabajo	✓	✓
XI	Riesgo de Trabajo	Art. 119, Condiciones Generales de Trabajo.	✓	
XII	Compensación por Desempeño	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios		✓
XIII	Erogaciones Adicionales	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios	✓	✓
XIV	Compensación por Desempeño por Actividades de Seguridad Pública	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.		✓



## REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS

**Artículo 27.** Los conceptos de pago por remuneraciones extraordinarias incluidos en el Tabulador de Sueldos, son los siguientes:

### I. Aguinaldo.

Es la gratificación anual que se otorga a los trabajadores de los Entes Públicos que laboraron ininterrumpidamente durante todo el año, con la misma categoría; en el caso de cambio de categoría, se pagará el número de días de aguinaldo proporcional conforme al salario y prestaciones de las categorías que se tuvieron en el año. Los días se consideraran de acuerdo a la tabla siguiente:

DÍAS DE AGUINALDO	NIVEL	TIPO DE TRABAJADOR
85	1 al 5, 8 y 9	Base
85	1 al 4	Confianza
45	5 al 9 y 11	Confianza

A los trabajadores que le correspondan 85 días de aguinaldo, se pagaran 60 días antes del 20 de diciembre y los 25 días restantes antes de la primera quincena de enero del año siguiente; en el caso de los trabajadores que le correspondan 45 días se pagarán 30 días antes del 20 de diciembre y los 15 días restantes antes de la primera quincena de enero del año siguiente; ambos de acuerdo al sueldo tabular de la categoría que ostenta.

El aguinaldo se cubrirá por cada plaza que ostente el trabajador.

Las fórmulas que se deberán aplicar para el cálculo por concepto de aguinaldo son:

- a) Período Completo:  $\text{Suma de sueldo tabular} / 30 * "N"$  días de aguinaldo según le corresponda; y/o,
- b) Parte Proporcional:
  - Para el personal que cause baja en nómina, se le pagará en forma proporcional con el valor del sueldo de las categorías, que haya tenido durante el año de acuerdo con el tiempo efectivo de servicios prestados o legalmente remunerados, previa solicitud del Ente Público a la Secretaría.
  - En el caso de los trabajadores que causaron baja y éstas fueron tramitadas después de la quincena 22, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de éste y bajo su más estricta responsabilidad calculará y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados en el año que le correspondan y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.



- Para el personal que causo alta después del 01 de Enero del año en curso, se le pagará en forma proporcional.

Para lo indicado en los párrafos anteriores se aplicará la siguiente formula:

Suma del sueldo tabular / 30 \* Número de días que le correspondan.

Para el personal que disfrutó de licencia, se consideran los criterios siguientes:

- Si la licencia fue con goce de sueldo, ésta se computará como tiempo de servicios efectivos prestados o legalmente remunerados, por lo tanto, le corresponde el monto total de los días de aguinaldo establecidos; y/o,
- Si la licencia fue sin goce de sueldo, no se computará como tiempo efectivo de servicio laborado o efectivamente remunerado, por lo tanto, le corresponde solo parte proporcional del aguinaldo previa solicitud del Ente Público a la Secretaría.

Las prestaciones que se utilizarán para el cálculo del aguinaldo será conforme a la tabla que resulte aplicable en cada uno de los casos siguientes:

#### PERSONAL DE BASE

NIVEL	SUELDO BASE	COMPENSACIÓN	CANASTA ALIMENTICIA	DESPENSA	BONO DE PUNTUALIDAD	GASTO DE ACTUALIZACIÓN
0	✓		✓	✓	✓	
1	✓		✓	✓	✓	
2	✓		✓	✓	✓	
3	✓		✓	✓	✓	
4	✓		✓	✓	✓	
5	✓		✓	✓	✓	
8	✓	✓		✓		✓
9	✓	✓		✓	✓	✓

#### PERSONAL DE CONFIANZA

NIVEL	SUELDO BASE	COMPENSACIÓN	CANASTA ALIMENTICIA	BONO DE PUNTUALIDAD	BONO DE ACTUACIÓN
1	✓	✓	✓	✓	
2	✓	✓	✓	✓	
3	✓	✓	✓	✓	
4	✓	✓	✓	✓	
5	✓		✓		✓
6	✓		✓		✓
7	✓		✓		✓
8	✓		✓		✓
9	✓		✓		✓
11	✓		✓		



## II. Prima Vacacional.

Es la remuneración que se otorga a los trabajadores de los Entes Públicos que prestaron sus servicios ininterrumpidamente por más de 6 meses a la fecha de pago; se cubre en los dos períodos vacacionales que se otorgan anualmente.

El pago de la prima vacacional se efectuará de acuerdo a lo especificado en la tabla siguiente anualizada:

### PERSONAL DE BASE Y CONFIANZA

PERÍODO LABORADO	DÍAS
DE 6 MESES UN DÍA A MENOS DE 1 AÑO	6 días divididos en 2 períodos al año
DE 1 AÑO A 5 AÑOS	12 días divididos en 2 períodos al año
DE 5 AÑOS UN DÍA A 10 AÑOS	13 días divididos en 2 períodos al año
DE 10 AÑOS UN DÍA A 20 AÑOS	14 días divididos en 2 períodos al año
DE 20 AÑOS UN DÍA A 30 AÑOS	15 días divididos en 2 períodos al año
DE 30 AÑOS UN DÍA EN ADELANTE	18 días divididos en 2 períodos al año

Los pagos correspondientes a la prima vacacional se efectuarán en dos períodos, el primero en la segunda quincena de julio y el segundo en el mes de diciembre.

En los casos de los trabajadores de nuevo ingreso en el ejercicio fiscal, la tabla se aplicará de la siguiente manera:

- a) Si la fecha de ingreso del trabajador se efectúa el 01 de enero, se otorgarán 3 días de prima vacacional en la segunda quincena de julio y 3 días en el mes de diciembre.
- b) Si la fecha de ingreso del trabajador se efectúa entre el 02 de enero al 01 de julio se otorgarán 6 días de prima vacacional en el período del mes de diciembre.
- c) Si la fecha de ingreso del trabajador se efectúa entre el 02 de julio al 31 de diciembre se otorgarán 3 días de prima vacacional en el primer período del ejercicio fiscal siguiente a la fecha de su ingreso y en el segundo período se ajustarán los 9 días de prima vacacional para cumplir con lo establecido en la tabla arriba señalada.

Para los trabajadores que causaron baja por cualquier causa se aplicarán según corresponda, los supuestos siguientes:

Si causó baja efectiva en la nómina antes de la fecha de pago, el Ente Público deberá solicitar a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días de prima vacacional que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

En caso de que se haya emitido el pago el Ente Público bajo su estricta responsabilidad deberá reintegrarlo y solicitará a la Secretaría la validación del



cálculo de la parte proporcional de los días de prima vacacional que le correspondan y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

Queda excluido del pago de este beneficio, el personal que haya disfrutado de cualquier tipo de licencias sin goce de sueldo durante el período que corresponde al pago.

### **III. Ajuste de Calendario.**

Esta prestación consiste en un pago anual de 5 días de sueldo tabular por Ajuste de Calendario, y de seis días cuando el año sea bisiesto o proporcional según los días 31 laborados.

Para el cálculo del personal de Base y Confianza, se considerarán las prestaciones siguientes:

(Sueldo base, compensación, canasta alimenticia, despensa, gasto de actualización, bono de puntualidad, bono de actuación, según categoría) / 30 \* días de ajuste calendario según corresponda.

El pago de este concepto para el personal indicado se realizará anualmente, en la primera quincena del mes de febrero del año subsecuente.

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

Para los trabajadores que causaron baja por cualquier causa se aplicarán según corresponda, los supuestos siguientes:

Si causó baja efectiva en la nómina antes de la fecha de pago, el Ente Público deberá solicitar a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días de ajuste de calendario que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

En caso de que se haya emitido el pago el Ente Público bajo su estricta responsabilidad deberá reintegrarlo y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días de ajuste de calendario que le correspondan y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

### **IV. Bono del Día del Servidor Público.**

Es la remuneración anual que se paga a los trabajadores por el Día del Servidor Público, siempre y cuando haya causado alta antes del 02 de Enero del Ejercicio fiscal que corresponda y este transcurriendo el sexto mes de labores a la fecha de pago en cualquiera de los Entes Públicos, según la categoría que ostenten y se encuentren en servicio activo, pagándose por persona, no por plaza. Conforme a las tablas siguientes:

**PERSONAL DE BASE**

NIVEL	IMPORTE
0	2,950.00
1	2,950.00
2	2,950.00
3	2,950.00
4	2,950.00
5	2,950.00
8	2,950.00
9	2,950.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

**PERSONAL DE CONFIANZA**

NIVEL	IMPORTE
1	2,950.00
2	2,950.00
3	2,950.00
4	2,950.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

**V. Estímulo Económico por Antigüedad Laboral Ininterrumpida.**

Es la remuneración otorgada a los trabajadores como incentivo a los años de servicio laborados ininterrumpidamente. Cuando a un trabajador le sea autorizada una licencia sin goce de sueldo, dicho tiempo de separación no se computará como de servicio efectivo. Los montos a pagar por este concepto serán de acuerdo a la tabla siguiente:

**PERSONAL DE BASE Y CONFIANZA**

AÑOS LABORADOS	MONTO A PAGAR
15 AÑOS	5,135.00
20 AÑOS	5,785.00
25 AÑOS	6,890.00
30 AÑOS	8,970.00
35 AÑOS	10,010.00
40 AÑOS	13,910.00
45 AÑOS	20,410.00
50 AÑOS	24,310.00
55 AÑOS	24,310.00
60 AÑOS	24,310.00

El pago de este estímulo se realizará el día 9 de junio de cada año.

El trabajador deberá estar activo para el día de pago de este concepto.



#### VI. Bono del Día de la Madre.

Esta remuneración consiste en proporcionar una ayuda económica a las madres trabajadoras, con motivo de la celebración tradicional del día 10 de mayo y se efectuará una sola vez al año, en el mes de mayo, por persona, no por plaza, ni por número de hijos, por un importe bruto establecido de \$1,850.00.

Se aplica a todo el personal que compruebe ser madre, mediante acta de nacimiento de su hijo.

Cuando la trabajadora sea de nuevo ingreso, para el pago de esta remuneración deberá cumplir con lo establecido en el párrafo anterior.

La trabajadora debe estar activa para el día de pago de este concepto. Esta remuneración no aplica a las categorías adscritas a la Secretaría de Educación.

#### VII. Bono del Día del Padre.

Esta remuneración consiste en proporcionar una ayuda económica a los padres trabajadores, con motivo de la celebración tradicional del Día del Padre y se efectuará una sola vez al año, en el mes de junio, por persona, no por plaza, ni por número de hijos, por un importe bruto establecido de \$1,500.00.

Se aplica a todo el personal que compruebe ser padre, mediante acta de nacimiento de su hijo.

Cuando el trabajador sea de nuevo ingreso, para el pago de esta remuneración deberá cumplir con lo establecido en el párrafo anterior.

El trabajador debe estar activo para el día de pago de este concepto. Esta remuneración no aplica a las categorías adscritas a la Secretaría de Educación.

#### VIII. Bono Navideño.

Es la remuneración anual adicional a que tiene derecho el trabajador como apoyo económico para las fiestas de fin de año, siempre y cuando tengan más de 6 meses ininterrumpidos de labores en cualquiera de los Entes Públicos y según la categoría que ostenten, pagándose por persona, no por plaza. Esta remuneración no aplica a las categorías adscritas a la Secretaría de Educación.

Este pago se realiza dentro de los primeros 20 días del mes de diciembre. Conforme a las tablas siguientes:

#### PERSONAL DE BASE

NIVEL	IMPORTE
0	1,700.00
1	1,700.00
2	1,700.00
3	1,700.00
4	1,700.00



**SAIG**  
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN  
E INNOVACIÓN GUBERNAMENTAL

NIVEL	IMPORTE
5	1,700.00
8	1,700.00
9	1,700.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

**PERSONAL DE CONFIANZA**

NIVEL	IMPORTE
1	1,700.00
2	1,700.00
3	1,700.00
4	1,700.00
5	1,700.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

El trabajador debe estar activo para el día de pago de este concepto.

**IX. Despensa Navideña.**

Es un beneficio para los trabajadores como apoyo económico para las fiestas de fin de año, pagándose por persona, no por plaza, por un importe establecido de \$1,250.00. Este pago se realiza dentro de los primeros 20 días del mes de diciembre mediante tarjeta electrónica y/o fajilla, conforme a las tablas siguientes:

**PERSONAL DE BASE**

NIVEL	IMPORTE
0	1,250.00
1	1,250.00
2	1,250.00
3	1,250.00
4	1,250.00
5	1,250.00
8	1,250.00
9	1,250.00

**PERSONAL DE CONFIANZA**

NIVEL	IMPORTE
1	1,250.00
2	1,250.00
3	1,250.00
4	1,250.00
5	1,250.00

El trabajador debe estar activo para el día de pago de este concepto. Esta remuneración no aplica a las categorías adscritas a la Secretaría de Educación.



#### **X. Útiles Escolares.**

Esta remuneración se define como el apoyo al personal de Base, a fin de contribuir a la economía familiar durante el período de inicio de ciclo escolar, pagándose por persona, no por plaza, ni por número de hijos, por un importe establecido de \$2,650.00.

El trabajador debe estar activo para el día de pago de este concepto. Esta remuneración no aplica a las categorías adscritas a la Secretaría de Educación.

#### **XI. Bono del Día de Reyes.**

Es la remuneración anual que se otorga al personal de Base como apoyo para la adquisición de juguetes por el Día de Reyes, pagándose por persona, no por plaza, ni por número de hijos, por un importe bruto establecido de \$700.00.

El trabajador debe estar activo para el día de pago de este concepto. Esta remuneración no aplica a las categorías adscritas a la Secretaría de Educación.

#### **XII. Días Económicos No Disfrutados.**

Es la remuneración que se otorga a los trabajadores, consistente en un pago anual de hasta 13 días de sueldo tabular, por no haber disfrutado de los días económicos a los que tienen derecho el personal de Base, pagándose por persona. En caso de que el trabajador tuviera más de una plaza se pagará en la que menos días haya disfrutado. El pago de este concepto se realiza anualmente durante la segunda quincena de febrero.

Para el pago de este concepto, se computarán los trece días o la proporción que corresponda, debiendo tener un mínimo de 6 meses un día de servicio efectivo en el año calendario. Se calcula de la forma siguiente:

(Sueldo base, compensación, canasta alimenticia, despensa, gasto de actualización, bono de puntualidad, según categoría) / 30 \* número de días según corresponda.

Esta remuneración no aplica a las categorías adscritas a la Secretaría de Educación.

Para los trabajadores que causaron baja por cualquier causa se aplicarán según corresponda, los supuestos siguientes:

Si causó baja efectiva en la nómina antes de la fecha de pago, el Ente Público deberá solicitar a la Secretaría la validación del cálculo de los días económicos no disfrutados que le correspondan y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

En caso de que se haya emitido el pago el Ente Público bajo su estricta responsabilidad deberá reintegrarlo y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de los días económicos no disfrutados que le correspondan y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.



### **XIII. Remuneraciones por Horas Extraordinarias.**

Son las remuneraciones otorgadas a los trabajadores de Base y Confianza del nivel 1 al 4, por labores realizadas fuera de su jornada laboral, de acuerdo a lo establecido en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco y demás disposiciones laborales aplicables.

Para el cómputo de las horas extraordinarias serán considerados los criterios siguientes:

- a) Cuando el trabajador labore como máximo tres horas de tiempo extraordinario en un día serán cubiertas con un 100% más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria, hasta un máximo de tres veces a la semana.
- b) Cuando el trabajador excepcionalmente labore más de tres horas de tiempo extraordinario en un día, las excedentes serán cubiertas con un 200% más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.
- c) Cuando el trabajador excepcionalmente labore más de tres días a la semana de tiempo extraordinario, las excedentes serán cubiertas con un 200% más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

El trabajador podrá laborar horas extraordinarias siempre y cuando cuente con la autorización respectiva y la unidad administrativa a la cual este adscrito cuente con la suficiencia presupuestal, sin quedar al arbitrio del trabajador exceder su jornada ordinaria de trabajo. Para la asignación y justificación de las horas extraordinarias laboradas, deberán sujetarse a los formatos establecidos por la Secretaría, mismos que deberán quedar bajo resguardo del Ente Público que corresponda.

### **XIV. Post Mortem.**

Es la remuneración única que realizan los Entes Públicos, en caso de fallecimiento de un trabajador de Base, a la persona que en vida designó como beneficiario, a través del formato autorizado por la Secretaría. El monto del pago será equivalente a ocho quincenas del sueldo tabular de la categoría que hubiese ocupado el trabajador.

Este concepto no aplica a las categorías adscritas a la Secretaría de Educación.

### **XV. Compensación de Ajuste Complementario.**

Es la remuneración de 60 días o parte proporcional que se otorga en el mes de diciembre, conforme a lo establecido en el artículo 25 fracción VIII de éste Manual según lo percibido en el ejercicio.

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.



#### **XVI. Licencias con Goce de Sueldo.**

El Ejecutivo a través de los Entes Públicos competentes y de acuerdo a las necesidades del servicio, concederá a los trabajadores licencias con goce de sueldo al personal de Base, por los casos y términos siguientes:

- a) Participar en programas de capacitación, realización de estudios e investigación y en actividades en beneficio de los Entes Públicos;
- b) Asistir a eventos nacionales o estatales que el Sindicato requiera, considerando las necesidades del servicio;
- c) Sustentar examen profesional de educación superior, carrera técnica o posgrado que requiera tal requisito, previa acreditación. En estos casos la licencia será hasta por 10 días hábiles;
- d) Atender asuntos personales, hasta por doce días al año, en los casos siguientes:
  - 1. La muerte del padre o de la madre;
  - 2. La muerte del hijo(s);
  - 3. Matrimonio por única vez;
  - 4. Viudez; o
  - 5. Cualquier otro que a juicio del superior jerárquico merezca concederla, con intervención del Sindicato.
- e) Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborales a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de adopción de un infante;
- f) Iniciar los trámites para obtener su pensión por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, invalidez o pensión por cesantía en edad avanzada, de acuerdo con la LSSET. En este caso, se le concederá licencia con goce de sueldo por noventa días naturales, para que pueda atender debidamente los trámites respectivos; y
- g) Cumplir las licencias que emita el ISSET.

Adicionalmente, el Ejecutivo, por conducto de la Secretaría, concederá licencias con goce de sueldo a los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato y las que acuerde el Secretario General del Sindicato con la propia Secretaría, para el desempeño de comisiones sindicales, sujetas a la duración de las mismas.

En las licencias con goce de sueldo que se otorguen, se respetarán las remuneraciones íntegras a las que tenga derecho el trabajador, salvo en las expedidas por el ISSET que se sujetarán a lo establecido en la LSSET y en el Reglamento de la LSSET.

El Ejecutivo, a través de los Entes Públicos, aplicará las licencias para el personal de Confianza emitidas por el ISSET.

**XVII. Becas Escolares.**

Es el reconocimiento a la excelencia académica alcanzada por los trabajadores estudiantes o por uno de sus hijos que estudien en los diferentes niveles educativos, aplicable al personal de Base, otorgando por cada trabajador una beca para apoyar el esfuerzo y dedicación del trabajador o de uno de sus hijos, de conformidad con los supuestos y requisitos que establece el programa correspondiente.

El monto de cada beca se establece conforme al presupuesto autorizado para este beneficio y se paga en forma anual en el mes de octubre o noviembre.

**XVIII. Compensación de Erogaciones Adicionales.**

Es la remuneración de 60 días o parte proporcional que se otorga en el mes de diciembre, conforme a lo establecido en el artículo 25 fracción XIII de este Manual según lo percibido en el ejercicio.

Si el trabajador está activo, se pagará de manera proporcional a su fecha de asignación.

**XIX. Adicional de Compensación por Desempeño.**

Es la remuneración de 60 días o parte proporcional que se otorga en el mes de diciembre, conforme a lo establecido en el artículo 25 fracción XII de este Manual según lo percibido en el ejercicio. Sujeto a la disponibilidad presupuestal.

Si el trabajador está activo, se pagará de manera proporcional a su fecha de alta.

Si el trabajador está inactivo, se pagará de manera proporcional a su fecha de baja.

**XX. Bono de Fin de Período Constitucional.**

Es una percepción adicional otorgada a los trabajadores de Base y Confianza, por fin de período constitucional, pagándose por persona, por un importe bruto establecido de \$1,600.00.

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.

**XXI. Adicional de Compensación por Desempeño por Actividades de Seguridad Pública.**

Es la remuneración de 60 días o parte proporcional, que se otorga en el mes de diciembre, conforme a lo establecido en el artículo 25 fracción XIV de éste Manual según lo percibido en el ejercicio. Sujeto a la disponibilidad presupuestal.

El personal debe estar activo a la fecha de pago de este concepto.

**Artículo 28.** Los Entes Públicos solo podrán cubrir a los trabajadores las remuneraciones extraordinarias que se encuentren autorizadas conforme al Tabulador de Sueldos.



Para el otorgamiento de las remuneraciones extraordinarias por concepto de estímulos al desempeño destacado o reconocimientos o incentivos similares deberán apearse a lo que establece el artículo 63 de la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco y sus Municipios.

### TABLA DE REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS

No.	CONCEPTO	SUSTENTO	BASE	CONFIANZA
I	Aguinaldo	Art. 34, Condiciones Generales de Trabajo Art.44 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓
II	Prima Vacacional	Art.34 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Art.33 Condiciones Generales de Trabajo.	✓	✓
III	Ajuste de Calendario	Art.29, Condiciones Generales de Trabajo. Art. 15 de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓
IV	Bono del Día del Servidor Público	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Art 68, fracción XIX Condiciones Generales de Trabajo.	✓	✓
V	Estímulo Económico por Antigüedad Laboral Ininterrumpida	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Art.122, Condiciones Generales de Trabajo.	✓	✓
VI	Bono del Día de la Madre	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Art 68, fracción XXXVII Condiciones Generales de Trabajo.	✓	✓
VII	Bono del Día del Padre	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Art 68, fracción XXXVII Condiciones Generales de Trabajo.	✓	✓
VIII	Bono Navideño	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Art 68, fracción XXXVII Condiciones Generales de Trabajo.	✓	✓
IX	Despensa Navideña	Art 68, fracción XXXVII Condiciones Generales de Trabajo.	✓	✓
X	Útiles Escolares	Art 68, fracción XXXVII Condiciones Generales de Trabajo.	✓	
XI	Bono del Día de Reyes	Art 68, fracción XXXVII Condiciones Generales de Trabajo.	✓	
XII	Días Económicos No Disfrutados	Art.88, Condiciones Generales de Trabajo.	✓	
XIII	Remuneraciones por Horas Extraordinarias.	Art. 28 y 29 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Art. 40, Condiciones Generales de Trabajo. Ley Federal del Trabajo.	✓	✓
XIV	Post Mortem	Art 68, fracción XXIII Condiciones Generales de Trabajo.	✓	
XV	Compensación de Ajuste Complementario	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓
XVI	Licencias con Goce de Sueldo	Art. 69, fracción XIII y art.85 fracción I, Condiciones Generales de Trabajo. Ley de Seguridad Social del Estado de Tabasco.	✓	✓
XVII	Becas Escolares	Art. 68, fracción XXII, Condiciones Generales de Trabajo.	✓	
XVIII	Compensación de Erogaciones	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus	✓	✓



No.	CONCEPTO	SUSTENTO	BASE	CONFIANZA
	Adicionales	Municipios.		
XIX	Adicional de Compensación por Desempeño	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.		✓
XX	Bono de Fin de Periodo Constitucional	Art. 17 fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios	✓	✓
XXI	Adicional de Compensación por Desempeño por Actividades de Seguridad Pública.	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.		✓

**TABULADOR DE SUELDOS DEL PERSONAL CORPORATIVO REMUNERACIONES ORDINARIAS**

**Artículo 29.** Los conceptos de pago por remuneraciones ordinarias incluidos en el Tabulador de Sueldos, son los siguientes:

**I. Sueldo.**

Es la remuneración regular asignada al personal Corporativo por el desempeño de un cargo o servicio profesional, que presten sus servicios en los Entes Públicos. Los montos que importen estas remuneraciones serán fijados de acuerdo a los Tabuladores de Sueldos.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo, según las fechas establecidas en el Calendario de Recepción de Documentos y Emisión de Nómina, conforme la tabla siguiente:

**PERSONAL CORPORATIVO**

SUELDO BASE MENSUAL		
NIVEL	MINIMO	MÁXIMO
12	5,568.18	6,975.19
13	1,243.07	10,736.53
14	19,359.04	21,254.32

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

Para que se aplique el pago de este concepto, el trabajador debe estar contratado mediante un Nombramiento registrado por la Secretaría, este instrumento jurídico formaliza la relación de trabajo entre los Entes Públicos con el trabajador.

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.



En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

## II. Compensación.

Son las asignaciones destinadas a cubrir las percepciones que se otorgan a los servidores públicos bajo el esquema de compensaciones, que determinen las disposiciones aplicables.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos, conforme la tabla siguiente:

### PERSONAL CORPORATIVO

COMPENSACIÓN		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
12	0.00	479.44
13	0.00	792.59

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

## III. Canasta Alimenticia.

Se define como las asignaciones adicionales al salario de los trabajadores de los Entes Públicos, para garantizar el consumo de los requerimientos nutricionales básicos de la familia del trabajador.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos conforme a la categoría que ostente el trabajador, tal como se detalla en la tabla siguiente:

### PERSONAL CORPORATIVO

CANASTA ALIMENTICIA		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
12	297.10	345.93
13	0.00	497.44
14	497.44	544.78



En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### IV. Bono de Puntualidad.

Son las asignaciones destinadas a cubrir el pago a los trabajadores como estímulo a fin de incentivar la asistencia puntual en el trabajo.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos con base en la categoría que ostente el trabajador, conforme la tabla siguiente:

#### PERSONAL CORPORATIVO

BONO DE PUNTUALIDAD		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
12	0.00	267.77
13	0.00	267.77

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### V. Bono de Actuación.

Son las asignaciones destinadas a cubrir el pago al personal Corporativo, conforme al tabulador de sueldos como estímulo al esfuerzo realizado en la prestación de sus servicios.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos, conforme la tabla siguiente:



### PERSONAL CORPORATIVO

BONO DE ACTUACIÓN		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
12	0.00	998.78
13	0.00	1,787.15
14	1,554.04	1,555.98

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

### VI. Riesgo Policial.

Son las asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones al personal Corporativo conforme al Tabulador de Sueldos, adscrito a la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, Secretaría de Gobierno e Instituto de Protección Civil.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos, conforme a la tabla siguiente:

### PERSONAL CORPORATIVO

RIESGO POLICIAL		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
12	0.00	1,300.00
13	0.00	1,300.00

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

### VII. Ajuste Complementario.

Son las remuneraciones mensuales adicionales que se otorgan a los trabajadores técnicos y operativos en apoyo a su desempeño, de acuerdo a las actividades que realizan y al grado de responsabilidad.



Se ejerce de acuerdo al presupuesto autorizado al Ente Público para el personal Corporativo, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL CORPORATIVO

AJUSTES COMPLEMENTARIOS		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
12	0.00	3,000.00
13	0.00	3,000.00

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto o en su caso se pagará de forma proporcional de acuerdo a sus días laborados en el mes por lo que el Ente Público deberá solicitar a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de mes que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### VIII. Bono de Despensa.

Son asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones en efectivo o en tarjeta electrónica y/o fajilla, como apoyo al personal Corporativo de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana y del Instituto de Protección Civil que realizan funciones operativas, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL CORPORATIVO

BONO DE DESPENSA		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
12	0.00	2,200.00
13	0.00	2,200.00

Con relación al personal de Confianza que se encuentra adscrito a la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana e Instituto de Protección Civil, este concepto se le otorgará por las actividades que realice.

Este pago se realiza de forma quincenal o mensual según lo determine el Ente Público, si la remuneración es en efectivo el importe es bruto.

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.

#### IX. Bono de Alimentación.

Es la remuneración que se otorga en efectivo o en tarjeta electrónica y/o fajilla al personal Corporativo de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana que realiza actividades operativas, como apoyo para sus gastos de alimentación.

Este pago se realiza de forma quincenal o mensual según lo determine el Ente Público, conforme a la tabla siguiente:



### PERSONAL CORPORATIVO

BONO DE ALIMENTACIÓN		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
12	0.00	1,000.00
13	0.00	1,000.00

Con relación al personal de Confianza que se encuentra adscrito a la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, este concepto se le otorgará por las actividades que realice.

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.

### X. Quinquenio.

Es la remuneración adicional al sueldo mensual que se otorga a los trabajadores Corporativos, y se aplica conforme a rangos por cada 5 años ininterrumpidos de servicios efectivamente prestados a los Entes Públicos, de acuerdo a la tabla siguiente:

### PERSONAL CORPORATIVO

ANTIGÜEDAD	RANGO AL MES	PAGO
5 años	2.0 días	Divididos en 2 quincenas
10 años	2.5 días	Divididos en 2 quincenas
15 años	3.0 días	Divididos en 2 quincenas
20 años	3.5 días	Divididos en 2 quincenas
25 años	4.0 días	Divididos en 2 quincenas
30 años	4.5 días	Divididos en 2 quincenas
35 años	5.0 días	Divididos en 2 quincenas
40 años	5.5 días	Divididos en 2 quincenas
45 años	6.0 días	Divididos en 2 quincenas
50 años	6.5 días	Divididos en 2 quincenas

A partir de los 55 años aumentará en la misma proporción por cada 5 años de servicio la cantidad de medio día de salario base.

Esta remuneración se cubrirá conforme al sueldo base mensual, dividido entre 30 días por el número de días establecidos en los rangos según corresponda.

Para el cómputo de los años de servicios prestados en los Entes Públicos, no se tomarán en cuenta los períodos que se presenten por cualquiera de las causas siguientes:

- Quando el trabajador disfrute de cualquier tipo de licencia sin goce de sueldo;
- Suspensión de labores por sanción; y,
- Que haya dejado de laborar por más de 6 meses.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.



### XI. Compensación por Desempeño.

Es la asignación que se otorga al personal Corporativo de mandos medios y superiores, como remuneración mensual adicional por el esmero en el desempeño de las funciones que realizan y se encuentra dentro de la estructura orgánica del Ente Público.

Se ejerce de acuerdo al presupuesto autorizado al Ente Público, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL CORPORATIVO

COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
13	0.00	16,811.00
14	0.00	92,747.80

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto o en su caso se pagará de forma proporcional de acuerdo a sus días laborados en el mes por lo que el Ente Público deberá solicitar a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados del mes que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

El importe estará sujeto al nivel de la categoría que corresponda y a la disponibilidad presupuestal del Ente Público.

### XII. Compensación por Desempeño por Actividades de Seguridad Pública.

Son las asignaciones que se otorgan al personal Corporativo adscrito a la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, Secretaría de Gobierno e Instituto de Protección Civil, como percepciones mensuales adicionales al salario, por actividades de seguridad pública, considerando que en el cumplimiento de funciones y actividades oficiales, su realización implique riesgo, urgencia y confidencialidad extrema, pagándose quincenal o mensualmente según corresponda, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL DE CORPORATIVO

COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO POR ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PÚBLICA		
PERSONAL	MÍNIMO	MÁXIMO
Corporativo	0.00	30,000.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

### XIII. Erogaciones Adicionales.

Son las asignaciones complementarias al sueldo, otorgadas al personal al servicio del Estado de acuerdo a sus funciones y actividades especiales que impliquen riesgo, urgencia y confiabilidad extrema. Pagándose mensualmente según corresponda.



Se ejerce de acuerdo al presupuesto autorizado al Ente Público, conforme a la tabla siguiente:

**PERSONAL CORPORATIVO**

EROGACIONES ADICIONALES		
PERSONAL	MÍNIMO	MÁXIMO
Corporativo	0.00	50,000.00

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.

**Artículo 30.** Las remuneraciones tabulares, descritas en la tabla siguiente solo son aplicables a determinadas categorías, como se detallan en los tabuladores que se señalan en el artículo 17 de este Manual.

**TABLA DE REMUNERACIONES ORDINARIAS**

No.	CONCEPTO	SUSTENTO	CORPORATIVO		
			NIVEL 12	NIVEL 13	NIVEL 14
I	Sueldo	Art. 15 de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓	✓
II	Compensación	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓	
III	Canasta Alimenticia	Art.68, fracción XXXVI, Condiciones Generales de Trabajo. Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓	✓
IV	Bono de Puntualidad	Art.68, fracción XXXVI, Condiciones Generales de Trabajo. Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓	
V	Bono de Actuación	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓	✓
VI	Riesgo Policial	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓	
VII	Ajuste Complementario	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓	
VIII	Bono de Despensa	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓	
IX	Bono de Alimentación	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓	
X	Quinquenio	Art.34 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Art.8 Fracción I de Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Art. 35 Condiciones Generales de Trabajo	✓	✓	✓
XI	Compensación por Desempeño	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.		✓	✓
XII	Compensación por	Art. 17 Fracción V de la Ley de	✓	✓	



No.	CONCEPTO	SUSTENTO	CORPORATIVO		
			NIVEL 12	NIVEL 13	NIVEL 14
	Desempeño por actividades de Seguridad Pública.	Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.			
XIII	Erogaciones Adicionales	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓	✓

**REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS**

**Artículo 31.** Los conceptos de pago por remuneraciones extraordinarias incluidos en el Tabulador de Sueldos, son los siguientes:

**I. Aguinaldo.**

Es la gratificación anual que se otorga a los trabajadores de los Entes Públicos que laboraron ininterrumpidamente durante todo el año, con la misma categoría; en el caso de cambio de categoría, se pagará el número de días de aguinaldo proporcional conforme al salario y prestaciones de las categorías que se tuvieron en el año. Los días se consideraran de acuerdo a la tabla siguiente:

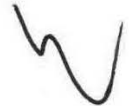
DÍAS DE AGUINALDO	NIVEL	TIPO DE TRABAJADOR
85	12 y 13	Corporativo
45	14	Corporativo

A los trabajadores que le correspondan 85 días de aguinaldo, se pagaran 60 días antes del 20 de diciembre y los 25 días restantes antes de la primera quincena de enero del año siguiente; en el caso de los trabajadores que le correspondan 45 días se pagaran 30 días antes del 20 de diciembre y los 15 días restantes antes de la primera quincena de enero del año siguiente; ambos de acuerdo al sueldo tabular de la categoría que ostenta.

El aguinaldo se cubrirá por cada plaza que ostente el trabajador.

Las fórmulas que se deberán aplicar para el cálculo por concepto de aguinaldo son:

- a) Período Completo:  $\text{Suma de sueldo tabular} / 30 * \text{“N” días de aguinaldo según le corresponda; y/o,}$
- b) Parte Proporcional:
  - Para el personal que cause baja en nómina, se le pagará en forma proporcional con el valor del sueldo de las categorías, que haya tenido durante el año de acuerdo con el tiempo efectivo de servicios prestados o legalmente remunerados, previa solicitud del Ente Público a la Secretaría.





- En el caso de los trabajadores que causaron baja y éstas fueron tramitadas después de la quincena 22, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de éste y bajo su más estricta responsabilidad calculará y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados en el año que le correspondan y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.
- Para el personal que causo alta después del 01 de Enero del año en curso, se le pagará en forma proporcional.

Para lo indicado en los párrafos anteriores se aplicará la siguiente formula:

Suma del sueldo tabular / 30 \* Número de días que le corresponde.

Para el personal que disfrutó de licencia, se consideran los siguientes criterios:

- a) Si la licencia fue con goce de sueldo, ésta se computará como tiempo de servicios efectivos prestados o legalmente remunerados, por lo tanto, le corresponde el monto total de los días de aguinaldo establecidos; y/o,
- b) Si la licencia fue sin goce de sueldo, no se computará como tiempo efectivo de servicio laborado o efectivamente remunerado, por lo tanto, le corresponde solo parte proporcional del aguinaldo previa solicitud del Ente Público a la Secretaría.

#### PERSONAL CORPORATIVO

NIVEL	SUELDO	COMPENSACIÓN	BONO DE PUNTUALIDAD	BONO DE ACTUACIÓN	CANASTA ALIMENTICIA	RIESGO POLICIAL
12	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	✓			✓	✓	

#### II. Prima Vacacional.

Es la remuneración que se otorga a los trabajadores de los Entes Públicos que prestaron sus servicios ininterrumpidamente por más de 6 meses a la fecha de pago; se cubre en los dos períodos vacacionales que se otorgan anualmente.

El pago de la prima vacacional se efectuará de acuerdo a lo especificado en la tabla siguiente anualizada:



# SAIG

SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN  
E INNOVACIÓN GUBERNAMENTAL

## PERSONAL CORPORATIVO

PERÍODO LABORADO	DÍAS
DE 6 MESES UN DÍA A MENOS DE 1 AÑO	6 días divididos en 2 periodos al año
DE 1 AÑO A 5 AÑOS	12 días divididos en 2 periodos al año
DE 5 AÑOS UN DÍA A 10 AÑOS	13 días divididos en 2 periodos al año
DE 10 AÑOS UN DÍA A 20 AÑOS	14 días divididos en 2 periodos al año
DE 20 AÑOS UN DÍA A 30 AÑOS	15 días divididos en 2 periodos al año
DE 30 AÑOS UN DÍA EN ADELANTE	18 días divididos en 2 periodos al año

Los pagos correspondientes a la prima vacacional se efectuarán en dos periodos, el primero en la segunda quincena de julio y el segundo en el mes de diciembre.

En los casos de los trabajadores de nuevo ingreso en el ejercicio fiscal, la tabla se aplicará de la siguiente manera:

- a) Si la fecha de ingreso del trabajador se efectúa el 01 de enero, se otorgarán 3 días de prima vacacional en la segunda quincena de julio y 3 días en el mes de diciembre.
- b) Si la fecha de ingreso del trabajador se efectúa entre el 02 de enero al 01 de julio se otorgarán 6 días de prima vacacional en el periodo del mes de diciembre.
- c) Si la fecha de ingreso del trabajador se efectúa entre el 02 de julio al 31 de diciembre se otorgarán 3 días de prima vacacional en el primer periodo del ejercicio fiscal siguiente a la fecha de su ingreso y en el segundo periodo se ajustarán los 9 días de prima vacacional para cumplir con lo establecido en la tabla arriba señalada.

Para los trabajadores que causaron baja por cualquier causa se aplicarán según corresponda, los supuestos siguientes:

Si causó baja efectiva en la nómina antes de la fecha de pago, el Ente Público deberá solicitar a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días de prima vacacional que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

En caso de que se haya emitido el pago el Ente Público bajo su estricta responsabilidad deberá reintegrarlo y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días de prima vacacional que le correspondan y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

Queda excluido del pago de este beneficio, el personal que haya disfrutado de cualquier tipo de licencias sin goce de sueldo durante el periodo que corresponde al pago.



### III. Ajuste de Calendario.

Esta prestación consiste en un pago anual de 5 días de sueldo tabular por Ajuste de Calendario, y de seis días cuando el año sea bisiesto o proporcional según los días 31 laborados.

Para el cálculo del personal Corporativo, se considerarán las prestaciones siguientes:

(Sueldo base, compensación, canasta alimenticia, despensa, bono de puntualidad, bono de actuación y riesgo policial, según categoría) / 30 \* días de ajuste calendario según corresponda.

El pago de este concepto para el personal indicado se realizará anualmente, en la primera quincena del mes de febrero del año subsecuente.

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

Para los trabajadores que causaron baja por cualquier causa se aplicarán según corresponda, los supuestos siguientes:

Si causó baja efectiva en la nómina antes de la fecha de pago, el Ente Público deberá solicitar a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días de ajuste de calendario que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

En caso de que se haya emitido el pago el Ente Público bajo su estricta responsabilidad deberá reintegrarlo y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días de ajuste de calendario que le correspondan y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

### IV. Bono del Día del Servidor Público.

Es la remuneración anual que se paga a los trabajadores por el Día del Servidor Público, siempre y cuando haya causado alta antes del 02 de Enero del Ejercicio fiscal que corresponda y este transcurriendo el sexto mes de labores a la fecha de pago en cualquiera de los Entes Públicos, según la categoría que ostenten y se encuentren en servicio activo, pagándose por persona, no por plaza. Conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL CORPORATIVO

NIVEL	IMPORTE
12	2,950.00
13*	2,950.00

\*Aplica para las categorías cuyo sueldo tabular sea inferior al del nivel 5 del personal de Confianza.

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta



### V. Estímulo Económico por Antigüedad Laboral Ininterrumpida.

Es la remuneración otorgada a los trabajadores como incentivo a los años de servicio laborados ininterrumpidamente. Cuando a un trabajador le sea autorizada una licencia sin goce de sueldo, dicho tiempo de separación no se computará como de servicio efectivo. Los montos a pagar por este concepto serán de acuerdo a la tabla siguiente:

#### PERSONAL CORPORATIVO

AÑOS LABORADOS	MONTO A PAGAR
15 AÑOS	5,135.00
20 AÑOS	5,785.00
25 AÑOS	6,890.00
30 AÑOS	8,970.00
35 AÑOS	10,010.00
40 AÑOS	13,910.00
45 AÑOS	20,410.00
50 AÑOS	24,310.00
55 AÑOS	24,310.00
60 AÑOS	24,310.00

El pago de este estímulo se realizará el día 9 de junio de cada año.

El trabajador deberá estar activo para el día de pago de este concepto.

### VI. Bono del Día de la Madre.

Esta remuneración consiste en proporcionar una ayuda económica a las madres trabajadoras, con motivo de la celebración tradicional del día 10 de mayo y se efectuará una sola vez al año, en el mes de mayo, por persona, no por plaza, ni por número de hijos, por un importe bruto establecido de \$1,850.00.

Se aplica a todo el personal que compruebe ser madre, mediante acta de nacimiento de su hijo.

Cuando la trabajadora sea de nuevo ingreso, para el pago de esta remuneración deberá cumplir con lo establecido en el párrafo anterior.

La trabajadora debe estar activa para el día de pago de este concepto.

### VII. Bono del Día del Padre.

Esta remuneración consiste en proporcionar una ayuda económica a los padres trabajadores, con motivo de la celebración tradicional del Día del Padre y se efectuará una sola vez al año, en el mes de junio, por persona, no por plaza, ni por número de hijos, por un importe bruto establecido de \$1,500.00.

Se aplica a todo el personal que compruebe ser padre, mediante acta de nacimiento de su hijo.



Cuando el trabajador sea de nuevo ingreso, para el pago de esta remuneración deberá cumplir con lo establecido en el párrafo anterior.

El trabajador debe estar activo para el día de pago de este concepto.

### VIII. Bono Navideño.

Es la remuneración anual adicional a que tiene derecho el trabajador como apoyo económico para las fiestas de fin de año, siempre y cuando tengan más de 6 meses ininterrumpidos de labores en cualquiera de los Entes Públicos y según la categoría que ostenten, pagándose por persona, no por plaza.

Este pago se realiza dentro de los primeros 20 días del mes de diciembre. Conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL CORPORATIVO

NIVEL	IMPORTE
12	1,700.00
13 *	1,700.00

\*Aplica para las categorías cuyo sueldo tabular sea igual o inferior al nivel 5 del personal de Confianza.

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

El trabajador debe estar activo para el día de pago de este concepto.

### IX. Despensa Navideña.

Es un beneficio para los trabajadores como apoyo económico para las fiestas de fin de año, pagándose por persona, no por plaza, por un importe establecido de \$1,250.00. Este pago se realiza dentro de los primeros 20 días del mes de diciembre mediante tarjeta electrónica y/o fajilla, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL CORPORATIVO

NIVEL	IMPORTE
12	1,250.00
13*	1,250.00

\*Aplica para las categorías cuyo sueldo tabular sea igual o inferior al nivel 5 del personal de Confianza.

El trabajador debe estar activo para el día de pago de este concepto.

### X. Remuneraciones por Horas Extraordinarias.

Son las remuneraciones otorgadas a los trabajadores por labores realizadas fuera de su jornada laboral, de acuerdo a lo establecido en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco y demás disposiciones laborales aplicables.

Para el cómputo de las horas extraordinarias serán considerados los criterios siguientes:



- a) Cuando el trabajador labore como máximo tres horas de tiempo extraordinario en un día serán cubiertas con un 100% más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria, hasta un máximo de tres veces a la semana.
- b) Cuando el trabajador excepcionalmente labore más de tres horas de tiempo extraordinario en un día, las excedentes serán cubiertas con un 200% más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.
- c) Cuando el trabajador excepcionalmente labore más de tres días a la semana de tiempo extraordinario, las excedentes serán cubiertas con un 200% más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

El trabajador podrá laborar horas extraordinarias siempre y cuando cuente con la autorización respectiva y la unidad administrativa a la cual este adscrito cuente con la suficiencia presupuestal, sin quedar al arbitrio del trabajador exceder su jornada ordinaria de trabajo. Para la asignación y justificación de las horas extraordinarias laboradas, deberán sujetarse a los formatos establecidos por la Secretaría, mismos que deberán quedar bajo resguardo del Ente Público que corresponda.

#### **XI. Compensación de Ajuste Complementario.**

Es la remuneración de 60 días o parte proporcional que se otorga en el mes de diciembre, conforme a lo establecido en el artículo 29 fracción VII de éste Manual según lo percibido en el ejercicio.

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.

#### **XII. Compensación de Erogaciones Adicionales.**

Es la remuneración de 60 días o parte proporcional que se otorga en el mes de diciembre, conforme a lo establecido en el artículo 29 fracción XIII de este Manual según lo percibido en el ejercicio.

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.

#### **XIII. Adicional de Compensación por Desempeño.**

Es la remuneración de 60 días o parte proporcional que se otorga en el mes de diciembre, conforme a lo establecido en el artículo 29 fracción XI de este Manual según lo percibido en el ejercicio. Sujeto a la disponibilidad presupuestal.

Si el trabajador está activo, se pagará de manera proporcional a su fecha de alta.

Si el trabajador está inactivo, se pagará de manera proporcional a su fecha de baja.

#### **XIV. Día del Policía y del Custodio.**

Esta remuneración se otorga al personal Corporativo que realiza actividades operativas, como reconocimiento a su labor en materia de seguridad pública.



Consiste en el pago de cinco días de sueldo líquido tabular y se paga en la primera quincena de enero de cada año. Aplicables a las categorías del nivel 12 y 13 conforme a la tabla siguiente:

PERSONAL CORPORATIVO		
DESCRIPCIÓN	CATEGORÍA	NIVEL
DIA DEL POLICIA	MEDICO PERITO	13
	JEFE DEPTO 'A'	13
	JEFE ADMVO."C"	13
	JEFE ADMVO."B"	13
	JEFE ADMVO."A"	13
	INSPECTOR JEFE	13
	INSPECTOR	13
	SUBINSPECTOR	13
	OFICIAL	13
	SUBOFICIAL	13
	POLICIA 1RO.	13
	POLICIA 2DO.	13
	POLICIA 3RO.	13
	POLICIA	13
ADMINISTRADOR	13	
DIA DEL CUSTODIO	CABO	12
	CAPITÁN	12
	SARGENTO	12
	SUBTENIENTE	12
	VIGILANTE DE 1RA.	12
	TENIENTE	12

La fórmula para el cálculo de esta prestación será la siguiente:

(Sueldo Base + Compensación + Canasta Alimenticia + Bono de Puntualidad + Bono de Actuación + Riesgo Policial + Subsidio para el empleo – Impuesto Sobre la Renta – Cuota ISSET) / 30 \* 5 Días.

El personal operativo debe estar activo para el día del pago de este concepto.

#### XV. Día del Agente de Tránsito.

Esta remuneración se otorga al personal Corporativo de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana que realiza actividades operativas, como reconocimiento a su labor en materia de vialidad.

Consiste en el pago de cinco días de sueldo líquido tabular y se efectúa en el mes de diciembre. Aplicables a las siguientes categorías:

#### PERSONAL CORPORATIVO

CATEGORÍA	NIVEL
MEDICO PERITO	13
JEFE DEPTO 'A'	13
JEFE ADMVO."C"	13
JEFE ADMVO."B"	13



CATEGORÍA	NIVEL
JEFE ADMVO."A"	13
INSPECTOR JEFE	13
INSPECTOR	13
SUBINSPECTOR	13
SUBOFICIAL	13
POLICÍA 1RO.	13
POLICÍA 2DO.	13
POLICÍA 3RO.	13
POLICÍA	13
ADMINISTRADOR	13

La fórmula para el cálculo de esta prestación será la siguiente:

(Sueldo Base + Compensación + Canasta Alimenticia + Bono de Puntualidad + Bono de Actuación + Riesgo Policial + Subsidio para el empleo – Impuesto Sobre la Renta – Cuota ISSET) / 30 \* 5 días

El personal operativo debe estar activo para el día del pago de este concepto.

#### **XVI. Adicional de Compensación por Desempeño por Actividades de Seguridad Pública.**

Es la remuneración de 60 días o parte proporcional, que se otorga en el mes de diciembre, conforme a lo establecido en el artículo 29 fracción XII de éste Manual según lo percibido en el ejercicio. Sujeto a la disponibilidad presupuestal.

El personal debe estar activo a la fecha de pago de este concepto.

#### **XVII. Bono de Fin de Período Constitucional.**

Es una percepción adicional otorgada a los trabajadores Corporativo, por fin de período constitucional, pagándose por persona, por un importe bruto establecido de \$1,600.00.

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.

#### **XVIII. Licencias con Goce de Sueldo.**

Son las licencias con goce de sueldo emitidas por el ISSET que se sujetarán a lo establecido en la LSSET y en el Reglamento de la LSSET.

**Artículo 32.** Los Entes Públicos solo podrán cubrir a los trabajadores las remuneraciones extraordinarias que se encuentren autorizadas conforme al Tabulador de Sueldos.

Para el otorgamiento de las remuneraciones extraordinarias por concepto de estímulos al desempeño destacado o reconocimientos o incentivos similares deberán apegarse a lo que establece el artículo 63 de la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco y sus Municipios.



**TABLA DE REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS**

No.	CONCEPTO	SUSTENTO	CORPORATIVO		
			NIVEL 12	NIVEL 13	NIVEL 14
I	Aguinaldo	Art. 34, Condiciones Generales de Trabajo Art.44 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓	✓
II	Prima Vacacional	Art.34 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Art.33 Condiciones Generales de Trabajo.	✓	✓	✓
III	Ajuste de Calendario	Art.29, Condiciones Generales de Trabajo. Art. 15 de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓	✓
IV	Bono del Día del Servidor Público	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Art 68, fracción XIX Condiciones Generales de Trabajo.	✓	✓	
V	Estímulo Económico por Antigüedad Laboral Ininterrumpida	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Art.122, Condiciones Generales de Trabajo.	✓	✓	✓
VI	Bono del Día de la Madre	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Art 68, fracción XXXVII Condiciones Generales de Trabajo.	✓	✓	✓
VII	Bono del Día del Padre	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Art 68, fracción XXXVII Condiciones Generales de Trabajo.	✓	✓	✓
VIII	Bono Navideño	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Art 68, fracción XXXVII Condiciones Generales de Trabajo.	✓	✓	
IX	Despensa Navideña	Art 68, fracción XXXVII Condiciones Generales de Trabajo.	✓	✓	
X	Remuneraciones por Horas Extraordinarias.	Art. 28 y 29 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Art. 40, Condiciones Generales de Trabajo. Ley Federal del Trabajo.	✓	✓	✓
XI	Compensación de Ajuste Complementario	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓	
XII	Compensación de Erogaciones Adicionales	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓	✓
XIII	Adicional de Compensación por Desempeño	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios		✓	✓
XIV	Día del Policía y del Custodio	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓	
XV	Día del Agente de Tránsito	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓	
XVI	Adicional de Compensación por Desempeño por Actividades de Seguridad Pública.	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓	✓	



No.	CONCEPTO	SUSTENTO	CORPORATIVO		
			NIVEL 12	NIVEL 13	NIVEL 14
XVII	Bono de Fin de Periodo Constitucional	Art. 17 fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios	✓	✓	✓
XVIII	Licencias con Goce de Sueldo	Artículo 61 y 65 de la Ley de Seguridad Social del Estado de Tabasco.	✓	✓	✓

**TABULADOR DE SUELDOS DEL PERSONAL DEL SECTOR SALUD  
REMUNERACIONES ORDINARIAS**

**Artículo 33.** Los conceptos de pago por remuneraciones ordinarias incluidos en el Tabulador de Sueldos, son los siguientes:

**I. Sueldo.**

Es la remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional a los trabajadores del Sector Salud, que presten sus servicios en los Entes Públicos. Los montos que importen estas remuneraciones serán fijados de acuerdo a los Tabuladores de Sueldos.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo, según las fechas establecidas en el Calendario de Recepción de Documentos y Emisión de Nómina, conforme la tabla siguiente:

**PERSONAL DEL SECTOR SALUD**

SUELDO BASE MENSUAL		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
30 (BASE)	8,050.73	9,897.45
85 (BASE)	4,405.89	23,178.49
30 (CONFIANZA)	4,405.89	15,798.44
84 (CONFIANZA)	16,561.81	22,570.18

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

Para que se aplique el pago de este concepto, el trabajador debe estar contratado mediante un Nombramiento registrado por la Secretaría, ambos instrumentos jurídicos formalizan las relaciones de trabajo entre los Entes Públicos con el trabajador.

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días



trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

## II. Compensación.

Son las asignaciones destinadas a cubrir las percepciones que se otorgan a los servidores públicos bajo el esquema de compensaciones, que determinen las disposiciones aplicables.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos, conforme la tabla siguiente:

### PERSONAL DEL SECTOR SALUD

COMPENSACIÓN		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
30 (BASE)	0.00	900.00
85 (BASE)	0.00	5,419.97
30 (CONFIANZA)	0.00	900.00
84 (CONFIANZA)	3,525.00	7,640.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

## III. Canasta Alimenticia.

Se define como las asignaciones adicionales al salario de los trabajadores de los Entes Públicos, para garantizar el consumo de los requerimientos nutricionales básicos de la familia del trabajador.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos conforme a la categoría que ostente el trabajador, tal como se detalla en las tablas siguientes:

### PERSONAL DEL SECTOR SALUD

CANASTA ALIMENTICIA		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
85 (BASE)	0.00	433.95
30 (CONFIANZA)	0.00	906.15

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.



En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### IV. Bono de Puntualidad.

Son las asignaciones destinadas a cubrir el pago a los trabajadores como estímulo a fin de incentivar la asistencia puntual en el trabajo.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos con base en la categoría que ostente el trabajador, conforme las tablas siguientes:

##### PERSONAL DEL SECTOR SALUD

BONO DE PUNTUALIDAD		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
85 (BASE)	0.00	355.05
30 (CONFIANZA)	0.00	348.09

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### V. Despensa.

Son las asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones en especie de forma quincenal mediante tarjeta electrónica y/o fajilla, en beneficio del personal de Base y de Confianza del Sector Salud.

Se otorgarán de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos con base en la categoría que ostente el trabajador, conforme las tablas siguientes:

##### PERSONAL DEL SECTOR SALUD

DESPENSA		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
30 (BASE)	960.00	1,072.00
85 (BASE)	992.00	3,448.00
30 (CONFIANZA)	0.00	1,418.00
84 (CONFIANZA)	1,452.00	1,806.00



En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

Para los trabajadores que causaron baja por cualquier causa, y a los cuales se les efectúa dicho pago a través de tarjetas electrónicas, el Ente Público al que estuviera adscrito, calculará la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y notificará de acuerdo al calendario que emita la Secretaría el importe a retener y el importe a pagar.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena cuyo pago no se realice mediante tarjeta electrónica, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### VI. Previsión Social.

Son las asignaciones destinadas a cubrir las prestaciones de ayuda socioeconómica otorgadas a las categorías del área médica y paramédica de Base y Confianza del Sector Salud.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos con base en la categoría que ostente el trabajador, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL DEL SECTOR SALUD

PREVISIÓN SOCIAL		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
30 (BASE)	96.00	96.00
85 (BASE)	0.00	96.00
30 (CONFIANZA)	0.00	96.00
84 (CONFIANZA)	96.00	96.00

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### VII. Gasto de Actualización.

Son las remuneraciones que se conceden a algunas categorías del área médica y paramédica del personal de Base y del Sector Salud como parte de su sueldo.



El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos, conforme las tablas siguientes:

#### PERSONAL DEL SECTOR SALUD

GASTO DE ACTUALIZACIÓN		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
85 (BASE)	0.00	6,770.15
84 (CONFIANZA)	276.00	3,664.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### VIII. Otras Prestaciones.

Son las asignaciones para cubrir las remuneraciones con carácter extraordinario por las actividades desempeñadas por personal del Sector Salud.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL DEL SECTOR SALUD

OTRAS PRESTACIONES		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
30 (BASE)	200.00	200.00
30 (CONFIANZA)	0.00	200.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### IX. Ayuda por Servicio/Ayuda para Servicio.

Son las asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones otorgadas al personal de Base y Confianza del Sector Salud, con objeto de mejorar su rendimiento profesional.



El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL DEL SECTOR SALUD

AYUDA POR SERVICIO / AYUDA PARA SERVICIO		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
30 (BASE)	80.00	80.00
85 (BASE)	0.00	80.00
30 (CONFIANZA)	0.00	80.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### X. Ajuste Complementario.

Son las remuneraciones mensuales adicionales que se otorgan a los trabajadores técnicos y operativos en apoyo a su desempeño, de acuerdo a las actividades que realizan y al grado de responsabilidad.

Se ejerce de acuerdo al presupuesto autorizado al Ente Público para el personal del Sector Salud, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL DEL SECTOR SALUD

AJUSTES COMPLEMENTARIOS		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
30 (BASE)	0.00	3,000.00
30 (CONFIANZA)	0.00	3,000.00
84 (CONFIANZA)	0.00	3,000.00
85 (BASE)	0.00	3,000.00

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto, en su caso se pagará de manera proporcional a su fecha de asignación.

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto o en su caso se pagará de forma proporcional de acuerdo a sus días laborados en el mes por lo que el Ente Público deberá solicitar a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de mes que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.



### XI. Bajo Desarrollo.

Es la remuneración que se otorga a los trabajadores del Sector Salud por laborar en zonas rurales marginadas. La Secretaría de Salud enviará a la Secretaría por oficio la relación del personal que será beneficiado con este concepto y los importes que serán asignados a cada uno de ellos, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL DEL SECTOR SALUD

BAJO DESARROLLO		
NIVEL 85 DE BASE		
CATEGORÍAS	MÍNIMO	MÁXIMO
Médico Gral. "A"	0.00	11,362.00
Médico Gral. "B"	0.00	11,362.00
Enfermera Gral. "A"	0.00	6,761.00
Aux. de Enfermería	0.00	5,677.00
Promotor en Salud	0.00	4,484.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

En caso que el trabajador sufra un cambio de adscripción que origine la suspensión de este pago el Ente Público deberá notificarlo por escrito a la Secretaría en un término no mayor a 5 días hábiles.

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto o en su caso se pagará de forma proporcional de acuerdo a sus días laborados en el mes por lo que el Ente Público deberá solicitar a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de mes que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

### XII. Prima Dominical.

Son las remuneraciones que recibe el trabajador por laborar el día domingo, cuando tenga como descanso cualquier otro día de la semana. Aplicables al personal del Sector Salud.

La prima dominical se paga de manera quincenal, correspondiente al 25% sobre el sueldo como complemento del sueldo tabular de acuerdo a la suficiencia presupuestal de cada Ente Público.

### XIII. Quinquenio.

Es la remuneración adicional al sueldo mensual que se otorga a los trabajadores del Sector Salud, y se aplica conforme a rangos por cada 5 años ininterrumpidos de servicios efectivamente prestados a los Entes Públicos, de acuerdo a la tabla siguiente:

#### PERSONAL DEL SECTOR SALUD

ANTIGÜEDAD	RANGO AL MES	PAGO
5 años	2.0 días	Divididos en 2 quincenas
10 años	2.5 días	Divididos en 2 quincenas



ANTIGÜEDAD	RANGO AL MES	PAGO
15 años	3.0 días	Divididos en 2 quincenas
20 años	3.5 días	Divididos en 2 quincenas
25 años	4.0 días	Divididos en 2 quincenas
30 años	4.5 días	Divididos en 2 quincenas
35 años	5.0 días	Divididos en 2 quincenas
40 años	5.5 días	Divididos en 2 quincenas
45 años	6.0 días	Divididos en 2 quincenas
50 años	6.5 días	Divididos en 2 quincenas
A partir de los 55 años aumentará en la misma proporción por cada 5 años de servicio la cantidad de medio día de salario base.		

Esta remuneración se cubrirá conforme el sueldo base mensual dividido entre 30 días por el número de días establecidos en los rangos según corresponda.

Para el cómputo de los años de servicios prestados en los Entes Públicos, no se tomarán en cuenta los períodos que se presenten por cualquiera de las causas siguientes:

- a) Cuando el trabajador disfrute de cualquier tipo de licencia sin goce de sueldo;
- b) Suspensión de labores por sanción; y,
- c) Que haya dejado de laborar por más de 6 meses.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### **XIV. Riesgo de Trabajo/Alto y Mediano Riesgo.**

Remuneración económica que se paga quincenalmente al personal de Base, que previamente hayan sido aprobados por la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, según las áreas nocivo-peligrosas donde laboran.

El monto de pago será conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo y en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco, en los cuales se establece un porcentaje del 15% en mediano riesgo y 20% en alto riesgo ambos sobre el sueldo base.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.



### XV. Erogaciones Adicionales.

Son las asignaciones complementarias al sueldo, otorgadas al personal al servicio del Estado de acuerdo a sus funciones y actividades especiales que impliquen riesgo, urgencia y confiabilidad extrema. Pagándose mensualmente según corresponda.

Se ejerce de acuerdo al presupuesto autorizado al Ente Público, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL DEL SECTOR SALUD

EROGACIONES ADICIONALES		
PERSONAL	MÍNIMO	MÁXIMO
Sector Salud	0.00	50,000.00

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.

**Artículo 34.** Las remuneraciones tabulares, descritas en la tabla siguiente solo son aplicables a determinadas categorías, como se detallan en los tabuladores que se señalan en el artículo 17 de este Manual.

### TABLA DE REMUNERACIONES ORDINARIAS

No.	CONCEPTO	SUSTENTO	SECTOR SALUD
I	Sueldo	Art. 15 de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
II	Compensación	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
III	Canasta Alimenticia	Art.68, fracción XXXVI, Condiciones Generales de Trabajo. Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
IV	Bono de Puntualidad	Art.68, fracción XXXVI, Condiciones Generales de Trabajo. Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
V	Despensa	Art.68, fracción XXXVI, Condiciones Generales de Trabajo. Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
VI	Previsión Social	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
VII	Gastos de Actualización	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
VIII	Otras Prestaciones	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
IX	Ayuda por Servicio / Ayuda para Servicio	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
X	Ajuste Complementario	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓



No.	CONCEPTO	SUSTENTO	SECTOR SALUD
XI	Bajo Desarrollo	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
XII	Prima Dominical	Art.31 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.	✓
XIII	Quinquenio	Art.34 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Art.8 Fracción I de Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Art. 35 Condiciones Generales de Trabajo	✓
XIV	Riesgo de Trabajo	Art. 119, Condiciones Generales de Trabajo	✓
XV	Erogaciones Adicionales	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios	✓

### REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS

**Artículo 35.** Los conceptos de pago por remuneraciones extraordinarias incluidos en el Tabulador de Sueldos, son los siguientes:

#### I. Aguinaldo.

Es la gratificación anual que se otorga a los trabajadores de los Entes Públicos que laboraron ininterrumpidamente durante todo el año, con la misma categoría; en el caso de cambio de categoría, se pagará el número de días de aguinaldo proporcional conforme al salario y prestaciones de las categorías que se tuvieron en el año. Los días se consideraran de acuerdo a la tabla siguiente:

DÍAS DE AGUINALDO	NIVEL	TIPO DE TRABAJADOR
85	30 y 85	Base Sector Salud.
85	30 y 84	Confianza Sector Salud

A los trabajadores que le correspondan 85 días de aguinaldo, se pagaran 60 días antes del 20 de diciembre y los 25 días restantes antes de la primera quincena de enero del año siguiente; en el caso de los trabajadores que le correspondan 45 días se pagarán 30 días antes del 20 de diciembre y los 15 días restantes antes de la primera quincena de enero del año siguiente; ambos de acuerdo al sueldo tabular de la categoría que ostenta.

El aguinaldo se cubrirá por cada plaza que ostente el trabajador.

Las fórmulas que se deberán aplicar para el cálculo por concepto de aguinaldo son:

a) Período Completo:  $\text{Suma de sueldo tabular} / 30 * "N"$  días de aguinaldo según le corresponda; y/o,

b) Parte Proporcional:

- Para el personal que cause baja en nómina, se le pagará en forma proporcional con el valor del sueldo de las categorías, que haya tenido



durante el año de acuerdo con el tiempo efectivo de servicios prestados o legalmente remunerados, previa solicitud del Ente Público a la Secretaría.

- En el caso de los trabajadores que causaron baja y éstas fueron tramitadas después de la quincena 22, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de éste y bajo su más estricta responsabilidad calculará y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados en el año que le correspondan y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.
- Para el personal que causo alta después del 01 de Enero del año en curso, se le pagará en forma proporcional.

Para lo indicado en los párrafos anteriores se aplicará la fórmula siguiente:

Suma del sueldo tabular / 30 \* Número de días que le corresponde.

Para el personal que disfrutó de licencia, se consideran los criterios siguientes:

- a) Si la licencia fue con goce de sueldo, ésta se computará como tiempo de servicios efectivos prestados o legalmente remunerados, por lo tanto, le corresponde el monto total de los días de aguinaldo establecidos; y/o,
- b) Si la licencia fue sin goce de sueldo, no se computará como tiempo efectivo de servicio laborado o efectivamente remunerado, por lo tanto, le corresponde solo parte proporcional del aguinaldo previa solicitud del Ente Público a la Secretaría.

#### PERSONAL DEL SECTOR SALUD

NIVEL	SUELDO	COMPENSACIÓN	CANASTA ALIMENTICIA	DESPENSA	PREVISIÓN SOCIAL	BONO DE PUNTUALIDAD	GASTO DE ACTUALIZACIÓN	AYUDA POR SERVICIO	OTRAS PRESTACIONES
30 B	✓	✓		✓	✓			✓	✓
85 B	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
30 C	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
84 C	✓	✓		✓	✓		✓		

#### II. Prima Vacacional.

Es la remuneración que se otorga a los trabajadores de los Entes Públicos que prestaron sus servicios ininterrumpidamente por más de 6 meses a la fecha de pago; se cubre en los dos períodos vacacionales que se otorgan anualmente.

El pago de la prima vacacional se efectuará de acuerdo a lo especificado en la tabla siguiente anualizada:

#### PERSONAL CONFIANZA Y SECTOR SALUD

PERÍODO LABORADO	DÍAS
DE 6 MESES UN DÍA A MENOS DE 1 AÑO	6 días divididos en 2 períodos al año



PERÍODO LABORADO	DÍAS
DE 1 AÑO A 5 AÑOS	12 días divididos en 2 períodos al año
DE 5 AÑOS UN DÍA A 10 AÑOS	13 días divididos en 2 períodos al año
DE 10 AÑOS UN DÍA A 20 AÑOS	14 días divididos en 2 períodos al año
DE 20 AÑOS UN DÍA A 30 AÑOS	15 días divididos en 2 períodos al año
DE 30 AÑOS UN DÍA EN ADELANTE	18 días divididos en 2 períodos al año

Los pagos correspondientes a la prima vacacional se efectuarán en dos períodos, el primero en la segunda quincena de julio y el segundo en el mes de diciembre.

En los casos de los trabajadores de nuevo ingreso en el ejercicio fiscal, la tabla se aplicará de la manera siguiente:

- a) Si la fecha de ingreso del trabajador se efectúa el 01 de enero, se otorgarán 3 días de prima vacacional en la segunda quincena de julio y 3 días en el mes de diciembre.
- b) Si la fecha de ingreso del trabajador se efectúa entre el 02 de enero al 01 de julio se otorgarán 6 días de prima vacacional en el período del mes de diciembre.
- c) Si la fecha de ingreso del trabajador se efectúa entre el 02 de julio al 31 de diciembre se otorgarán 3 días de prima vacacional en el primer período del ejercicio fiscal siguiente a la fecha de su ingreso y en el segundo período se ajustarán los 9 días de prima vacacional para cumplir con lo establecido en la tabla arriba señalada.

Para los trabajadores que causaron baja por cualquier causa se aplicarán según corresponda, los supuestos siguientes:

Si causó baja efectiva en la nómina antes de la fecha de pago, el Ente Público deberá solicitar a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días de prima vacacional que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

En caso de que se haya emitido el pago el Ente Público bajo su estricta responsabilidad deberá reintegrarlo y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días de prima vacacional que le correspondan y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

Queda excluido del pago de este beneficio, el personal que haya disfrutado de cualquier tipo de licencias sin goce de sueldo durante el período que corresponde al pago.

### III. Ajuste de Calendario.

Esta prestación consiste en un pago anual de 5 días de sueldo tabular por Ajuste de Calendario, y de seis días cuando el año sea bisiesto o proporcional según los días 31 laborados.



Para el cálculo del personal del Sector Salud, se considerarán las siguientes prestaciones:

(Sueldo base, compensación, canasta alimenticia, despensa, bono de puntualidad, gastos de actualización, previsión social, ayuda para servicio y otras prestaciones, según categoría) / 30 \* días de ajuste calendario según corresponda.

El pago de este concepto para el personal indicado se realizará anualmente, en la primera quincena del mes de febrero del año subsecuente.

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

Para los trabajadores que causaron baja por cualquier causa se aplicarán según corresponda, los supuestos siguientes:

Si causó baja efectiva en la nómina antes de la fecha de pago, el Ente Público deberá solicitar a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días de ajuste de calendario que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

En caso de que se haya emitido el pago el Ente Público bajo su estricta responsabilidad deberá reintegrarlo y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días de ajuste de calendario que le correspondan y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### IV. Bono del Día del Servidor Público.

Es la remuneración anual que se paga a los trabajadores por el Día del Servidor Público, siempre y cuando haya causado alta antes del 02 de Enero del Ejercicio fiscal que corresponda y este transcurriendo el sexto mes de labores a la fecha de pago en cualquiera de los Entes Públicos, según la categoría que ostenten y se encuentren en servicio activo, pagándose por persona, no por plaza. Conforme a las tablas siguientes:

#### PERSONAL DEL SECTOR SALUD

NIVEL	IMPORTE
30 (BASE)	2,950.00
85 (BASE)	2,950.00
30 (CONFIANZA) *	2,950.00

\*Aplica para las categorías cuyo sueldo tabular sea inferior al del nivel 5 del personal de Confianza.

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

#### V. Estímulo Económico por Antigüedad Laboral Ininterrumpida.

Es la remuneración otorgada a los trabajadores como incentivo a los años de servicio laborados ininterrumpidamente. Cuando a un trabajador le sea autorizada una



licencia sin goce de sueldo, dicho tiempo de separación no se computará como de servicio efectivo. Los montos a pagar por este concepto serán de acuerdo a la tabla siguiente:

#### PERSONAL DEL SECTOR SALUD

AÑOS LABORADOS	MONTO A PAGAR
15 AÑOS	5,135.00
20 AÑOS	5,785.00
25 AÑOS	6,890.00
30 AÑOS	8,970.00
35 AÑOS	10,010.00
40 AÑOS	13,910.00
45 AÑOS	20,410.00
50 AÑOS	24,310.00
55 AÑOS	24,310.00
60 AÑOS	24,310.00

El pago de este estímulo se realizará el día 9 de junio de cada año.

El trabajador deberá estar activo para el día de pago de este concepto.

#### VI. Bono del Día de la Madre.

Esta remuneración consiste en proporcionar una ayuda económica a las madres trabajadoras, con motivo de la celebración tradicional del día 10 de mayo y se efectuará una sola vez al año, en el mes de mayo, por persona, no por plaza, ni por número de hijos, por un importe bruto establecido de \$1,850.00.

Se aplica a todo el personal que compruebe ser madre, mediante acta de nacimiento de su hijo.

Cuando la trabajadora sea de nuevo ingreso, para el pago de esta remuneración deberá cumplir con lo establecido en el párrafo anterior.

La trabajadora debe estar activa para el día de pago de este concepto.

#### VII. Bono del Día del Padre.

Esta remuneración consiste en proporcionar una ayuda económica a los padres trabajadores, con motivo de la celebración tradicional del Día del Padre y se efectuará una sola vez al año, en el mes de junio, por persona, no por plaza, ni por número de hijos, por un importe bruto establecido de \$1,500.00.

Se aplica a todo el personal que compruebe ser padre, mediante acta de nacimiento de su hijo.

Cuando el trabajador sea de nuevo ingreso, para el pago de esta remuneración deberá cumplir con lo establecido en el párrafo anterior.



El trabajador debe estar activo para el día de pago de este concepto.

### VIII. Bono Navideño.

Es la remuneración anual adicional a que tiene derecho el trabajador como apoyo económico para las fiestas de fin de año, siempre y cuando tengan más de 6 meses ininterrumpidos de labores en cualquiera de los Entes Públicos y según la categoría que ostenten, pagándose por persona, no por plaza.

Este pago se realiza dentro de los primeros 20 días del mes de diciembre. Conforme a las tablas siguientes:

#### PERSONAL DEL SECTOR SALUD

NIVEL	IMPORTE
30 (BASE)	1,700.00
85 (BASE)	1,700.00
30 (CONFIANZA) *	1,700.00
84 (CONFIANZA) *	1,700.00

\*Aplica para ciertas categorías de esos niveles.

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

El trabajador debe estar activo para el día de pago de este concepto.

### IX. Despensa Navideña.

Es un beneficio para los trabajadores como apoyo económico para las fiestas de fin de año, pagándose por persona, no por plaza, por un importe establecido de \$1,250.00. Este pago se realiza dentro de los primeros 20 días del mes de diciembre mediante tarjeta electrónica y/o fajilla, conforme a las tablas siguientes:

#### PERSONAL DEL SECTOR SALUD

NIVEL	IMPORTE
30 (BASE)	1,250.00
85 (BASE)	1,250.00
30 (CONFIANZA) *	1,250.00
84 (CONFIANZA) *	1,250.00

\*Aplica para ciertas categorías de esos niveles.

El trabajador debe estar activo para el día de pago de este concepto.

### X. Útiles Escolares.

Esta remuneración se define como el apoyo al personal del Sector Salud Nivel 30 y 85 de Base, a fin de contribuir a la economía familiar durante el período de inicio de ciclo escolar, pagándose por persona, no por plaza, ni por número de hijos, por un importe establecido de \$2,650.00.

El trabajador debe estar activo para el día de pago de este concepto.



#### **XI. Bono del Día de Reyes.**

Es la remuneración anual que se otorga al personal del Sector Salud Nivel 30 y 85 de Base como apoyo para la adquisición de juguetes por el Día de Reyes, pagándose por persona, no por plaza, ni por número de hijos, por un importe bruto establecido de \$700.00.

El trabajador debe estar activo para el día de pago de este concepto.

#### **XII. Días Económicos No Disfrutados.**

Es la remuneración que se otorga a los trabajadores consistente en un pago anual de hasta 13 días de sueldo tabular, por no haber disfrutado de los días económicos a los que tienen derecho el personal del Sector Salud Nivel 30 y 85 de Base, pagándose por persona. En caso de que el trabajador tuviera más de una plaza se pagará en la que menos días haya disfrutado. El pago de este concepto se realiza anualmente durante la segunda quincena de febrero.

Para el pago de este concepto, se computarán los trece días o la proporción que corresponda, debiendo tener un mínimo de 6 meses un día de servicio efectivo en el año calendario. Se calcula de la forma siguiente:

(Sueldo base, compensación, canasta alimenticia, despensa, bono de puntualidad, gastos de actualización, previsión social, ayuda para servicio y otras prestaciones, según categoría) / 30 \* número de días según corresponda.

Para los trabajadores que causaron baja por cualquier causa se aplicarán según corresponda, los supuestos siguientes:

Si causó baja efectiva en la nómina antes de la fecha de pago, el Ente Público deberá solicitar a la Secretaría la validación del cálculo de los días económicos no disfrutados que le correspondan y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

En caso de que se haya emitido el pago el Ente Público bajo su estricta responsabilidad deberá reintegrarlo y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de los días económicos no disfrutados que le correspondan y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### **XIII. Remuneraciones por Horas Extraordinarias.**

Son las remuneraciones otorgadas a los trabajadores por labores realizadas fuera de su jornada laboral, de acuerdo a lo establecido en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco y demás disposiciones laborales aplicables.

Para el cómputo de las horas extraordinarias serán considerados los criterios siguientes:



- a) Cuando el trabajador labore como máximo tres horas de tiempo extraordinario en un día serán cubiertas con un 100% más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria, hasta un máximo de tres veces a la semana.
- b) Cuando el trabajador excepcionalmente labore más de tres horas de tiempo extraordinario en un día, las excedentes serán cubiertas con un 200% más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.
- c) Cuando el trabajador excepcionalmente labore más de tres días a la semana de tiempo extraordinario, las excedentes serán cubiertas con un 200% más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

El trabajador podrá laborar horas extraordinarias siempre y cuando cuente con la autorización respectiva y la unidad administrativa a la cual este adscrito cuente con la suficiencia presupuestal, sin quedar al arbitrio del trabajador exceder su jornada ordinaria de trabajo. Para la asignación y justificación de las horas extraordinarias laboradas, deberán sujetarse a los formatos establecidos por la Secretaría, mismos que deberán quedar bajo resguardo del Ente Público que corresponda.

#### **XIV. Post Mortem.**

Es la remuneración única que realizan los Entes Públicos, en caso de fallecimiento de un trabajador del Sector Salud nivel 30 y 85 de Base, a la persona que en vida designó como beneficiario, a través del formato autorizado por la Secretaría. El monto del pago será equivalente a ocho quincenas del sueldo tabular de la categoría que hubiese ocupado el trabajador.

#### **XV. Compensación de Ajuste Complementario.**

Es la remuneración de 60 días o parte proporcional que se otorga en el mes de diciembre, conforme a lo establecido en el artículo 32 fracción X de éste Manual según lo percibido en el ejercicio.

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.

#### **XVI. Licencias con Goce de Sueldo.**

El Ejecutivo a través de los Entes Públicos competentes y de acuerdo a las necesidades del servicio, concederá a los trabajadores licencias con goce de sueldo al personal del Sector Salud nivel 30 y 85 de Base, por los casos y términos siguientes:

- a) Participar en programas de capacitación, realización de estudios e investigación y en actividades en beneficio de los Entes Públicos;
- b) Asistir a eventos nacionales o estatales que el Sindicato requiera, considerando las necesidades del servicio;
- c) Sustentar examen profesional de educación superior, carrera técnica o posgrado que requiera tal requisito, previa acreditación. En estos casos la licencia será hasta por 10 días hábiles;



- d) Atender asuntos personales, hasta por doce días al año, en los casos siguientes:
- La muerte del padre o de la madre;
  - La muerte del hijo(s);
  - Matrimonio por única vez;
  - Viudez; o
  - Cualquier otro que a juicio del superior jerárquico merezca concederla, con intervención del Sindicato.
- e) Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborales a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de adopción de un infante;
- f) Iniciar los trámites para obtener su pensión por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, invalidez o pensión por cesantía en edad avanzada, de acuerdo con la LSSET. En este caso, se le concederá licencia con goce de sueldo por noventa días naturales, para que pueda atender debidamente los trámites respectivos; y
- g) Cumplir las licencias que emita el ISSET.
- h) Adicionalmente, el Ejecutivo, por conducto de la Secretaría, concederá licencias con goce de sueldo a los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato y las que acuerde el Secretario General del Sindicato con la propia Secretaría, para el desempeño de comisiones sindicales, sujetas a la duración de las mismas.

En las licencias con goce de sueldo que se otorguen, se respetarán las remuneraciones íntegras a las que tenga derecho el trabajador, salvo en las expedidas por el ISSET que se sujetarán a lo establecido en la LSSET y en el Reglamento de la LSSET.

El Ejecutivo, a través de los Entes Públicos, aplicará las licencias para el personal de Confianza, niveles 30 y 84 Sector Salud emitidas por el ISSET.

### **XVII. Becas Escolares.**

Es el reconocimiento a la excelencia académica alcanzada por los trabajadores estudiantes o por uno de sus hijos que estudien en los diferentes niveles educativos, aplicable al personal del Sector Salud nivel 30 y 85 de Base, otorgando por cada trabajador una beca para apoyar el esfuerzo y dedicación del trabajador o de uno de sus hijos, de conformidad con los supuestos y requisitos que establece el programa correspondiente.

El monto de cada beca se establece conforme al presupuesto autorizado para este beneficio y se paga en forma anual en el mes de octubre o noviembre.



**XVIII. Compensación de Erogaciones Adicionales.**

Es la remuneración de 60 días o parte proporcional que se otorga en el mes de diciembre, conforme a lo establecido en el artículo 32 fracción XV de este Manual según lo percibido en el ejercicio.

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.

**XIX. Bono de Fin de Período Constitucional.**

Es una percepción adicional otorgada a los trabajadores del Sector Salud por fin de período constitucional, pagándose por persona, por un importe bruto establecido de \$1,600.00.

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.

**Artículo 36.** Los Entes Públicos solo podrán cubrir a los trabajadores las remuneraciones extraordinarias que se encuentren autorizadas conforme al Tabulador de Sueldos.

Para el otorgamiento de las remuneraciones extraordinarias por concepto de estímulos al desempeño destacado o reconocimientos o incentivos similares deberán apegarse a lo que establece el artículo 63 de la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco y sus Municipios.

**TABLA DE REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS**

No.	CONCEPTO	SUSTENTO	SECTOR SALUD
I	Aguinaldo	Art. 34, Condiciones Generales de Trabajo. Art.44 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
II	Prima Vacacional	Art.34 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Art.33 Condiciones Generales de Trabajo.	✓
III	Ajuste de Calendario	Art.29, Condiciones Generales de Trabajo. Art. 15 de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
IV	Bono del Día del Servidor Público	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Art.68, fracción XIX Condiciones Generales de Trabajo.	✓
V	Estímulo Económico por Antigüedad Laboral Ininterrumpida	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Art.122, Condiciones Generales de Trabajo.	✓
VI	Bono del Día de la Madre	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Art.68, fracción XXXVII Condiciones Generales de Trabajo.	✓
VII	Bono del Día del Padre	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Art.68, fracción XXXVII Condiciones Generales de Trabajo.	✓



No.	CONCEPTO	SUSTENTO	SECTOR SALUD
VIII	Bono Navideño	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Art 68, fracción XXXVII Condiciones Generales de Trabajo.	✓
IX	Despensa Navideña	Art 68, fracción XXXVII Condiciones Generales de Trabajo.	✓
X	Útiles Escolares	Art 68, fracción XXXVII Condiciones Generales de Trabajo.	✓
XI	Bono del Día de Reyes	Art 68, fracción XXXVII Condiciones Generales de Trabajo.	✓
XII	Días Económicos No Disfrutados	Art.88, Condiciones Generales de Trabajo.	✓
XIII	Remuneraciones por Horas Extraordinarias.	Art. 28 y 29 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Art. 40, Condiciones Generales de Trabajo. Ley Federal del Trabajo.	✓
XIV	Post Mortem	Art 68, fracción XXIII Condiciones Generales de Trabajo.	✓
XV	Compensación de Ajuste Complementario	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
XVI	Licencias con Goce de Sueldo	Art. 69, fracción XIII y art.85 fracción I, Condiciones Generales de Trabajo. Ley de Seguridad Social del Estado de Tabasco.	✓
XVII	Becas Escolares	Art. 68, fracción XXII, Condiciones Generales de Trabajo.	✓
XVIII	Compensación de Erogaciones Adicionales	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
XIX	Bono de Fin de Periodo Constitucional	Art. 17 fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios	✓

### TABULADOR DE SUELDOS DEL PERSONAL DEL SECTOR EDUCATIVO REMUNERACIONES ORDINARIAS

**Artículo 37.** Los conceptos de pago por remuneraciones ordinarias incluidos en el Tabulador de Sueldos, son los siguientes:

#### I. Sueldo.

Es la remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional a los trabajadores del Sector Educativo, que presten sus servicios en el Ente Público de ese Sector. Los montos que importen estas remuneraciones serán fijados de acuerdo a los Tabuladores de Sueldos.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que disponga el Ente Público, en días laborables durante la jornada de trabajo, según las fechas establecidas en el Calendario de Recepción de Documentos y Emisión de Nómina, conforme las tablas siguientes:



### PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN DEL SECTOR EDUCATIVO

SUELDO BASE MENSUAL		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
2	9,244.20	10,467.78
3	9,244.20	9,244.20
4	9,244.20	9,244.20

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

### PERSONAL HOMOLOGADO DEL SECTOR EDUCATIVO

SUELDO BASE MENSUAL		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
7 (ESCUELAS NORMALES)	15,171.44	41,368.18
7 (PLAZAS)	10,821.82	15,077.83
7 (HORA SEMANA MES)	505.76	644.46

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

### PERSONAL DOCENTE DEL SECTOR EDUCATIVO

SUELDO BASE MENSUAL		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
20 HSM*	372.97	649.57
20	7,479.00	23,614.82
21	29,879.08	37,552.53
22	16,586.53	16,796.67
23	12,677.23	47,125.13
24 HSM*	649.65	649.65
24	18,962.63	45,045.31
25 HSM*	649.65	649.65
25	12,677.26	39,633.20

\*Hora Semana Mes.

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

Derivado de los acuerdos establecidos en el Sector Educativo las fechas de pago podrán variar de las establecidas en el Calendario de Recepción de Documentos y Emisión de Nómina previa autorización de la Secretaría.

Para que se aplique el pago de este concepto, el trabajador debe estar contratado mediante un Nombramiento o contrato, según corresponda, registrado por la Secretaría, ambos instrumentos jurídicos formalizan las relaciones de trabajo entre los Entes Públicos con el trabajador.

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.



## II. Compensación.

Son las asignaciones destinadas a cubrir las percepciones que se otorgan a los servidores públicos bajo el esquema de compensaciones, que determinen las disposiciones aplicables.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que disponga el Ente Público, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos, conforme las tablas siguientes:

### PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN DEL SECTOR EDUCATIVO

COMPENSACIÓN		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
2	0.00	815.26
3	89.60	89.60
4	57.60	98.45

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

### PERSONAL DOCENTE DEL SECTOR EDUCATIVO

COMPENSACIÓN		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
20 HSM*	23.25	46.79
20	0.00	1,442.28
21	2,093.95	2,093.95
22	1,161.78	1,161.78
23	952.41	2,093.95

\*Hora Semana Mes

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

## III. Canasta Alimenticia.

Se define como las asignaciones adicionales al salario de los trabajadores del Ente Público, para garantizar el consumo de los requerimientos nutricionales básicos de la familia del trabajador.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que disponga el Ente Público, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos conforme a la categoría que ostente el trabajador, tal como se detalla en la tabla siguiente:



### PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN DEL SECTOR EDUCATIVO

CANASTA ALIMENTICIA		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
2	460.95	460.65
3	471.95	471.95
4	471.95	471.95

### PERSONAL DOCENTE DEL SECTOR EDUCATIVO

CANASTA ALIMENTICIA		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
24	46.73	2,009.90
25	42.93	1,824.75

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### IV. Despensa.

Son las asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones de forma quincenal a los servidores públicos del Sector Educativo este pago se efectúa en efectivo, pagándose por persona, no por plaza.

Se otorgarán de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos con base en la categoría que ostente el trabajador, conforme la tabla siguiente:

### PERSONAL HOMOLOGADO DEL SECTOR EDUCATIVO

DESPENSA*		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
7 (ESCUELAS NORMALES)	2,785.20	2,785.20
7 (PLAZAS)	2,785.20	2,785.20
7 (HORA SEMANA MES)**	0.00	2,785.20

\*Despensa Efectiva (prestación antes denominada Compensación para el personal de Escuelas Normales Homologados) se renombra conforme a la Minuta del 13 de mayo de 2017.

\*\*Este pago solo se le incluye al trabajador en una sola determinante, si el trabajador tiene plaza y horas, solo se le incluye en la categoría de plaza. En el caso que no tenga plaza y cuente el trabajador con 2 o más determinantes en horas, únicamente se le reflejará el pago en una sola determinante. Cabe mencionar que esta prestación no se considera como parte del Sueldo Tabular.



### PERSONAL DOCENTE DEL SECTOR EDUCATIVO

MATERIAL DIDÁCTICO		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
20 HSM*	0.00	6.81

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### V. Material Didáctico.

Son las asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones por la adquisición de material escolar que sirva de apoyo en el desarrollo en las funciones pedagógicas, en el Sector Educativo.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que disponga el Ente Público, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos, conforme las tablas siguientes:

### PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN DEL SECTOR EDUCATIVO

MATERIAL DIDÁCTICO		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
2	0.00	82.65

### PERSONAL HOMOLOGADO DEL SECTOR EDUCATIVO

MATERIAL DIDÁCTICO		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
7 (ESCUELAS NORMALES)	353.25	870.15
7 ( HORA SEMANA MES)	13.55	17.70

### PERSONAL DOCENTE DEL SECTOR EDUCATIVO

MATERIAL DIDÁCTICO		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
20 HSM*	15.60	18.90
20	0.00	446.75
21	506.20	506.20
22	429.65	429.65
23	411.55	506.20



MATERIAL DIDÁCTICO		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
24	18.40	558.95
25	18.40	558.95

\*Hora Semana Mes

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### VI. Asignación de Apoyo a la Docencia / Asignación Docente.

Son las asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones otorgadas al personal de Apoyo y Asistencia a la Educación y Docente del Sector Educativo, para incentivar la estabilidad laboral, una mejor calidad en el servicio y promover el mejoramiento profesional.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que disponga el Ente Público, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos, conforme a las tablas siguientes:

#### PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN DEL SECTOR EDUCATIVO

ASIGNACIÓN DE APOYO A LA DOCENCIA/ASIGNACIÓN DOCENTE		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
2	1,036.15	1,036.15
3	1,066.95	1,066.95
4	1,066.95	1,066.95

#### PERSONAL DOCENTE DEL SECTOR EDUCATIVO

ASIGNACIÓN DE APOYO A LA DOCENCIA/ASIGNACIÓN DOCENTE		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
20 HSM*	18.40	20.40
20	0.00	656.60
21	737.00	796.60
22	431.50	431.50
23	379.70	960.40
24	18.40	960.40
25	18.40	893.80

\*Hora Semana Mes

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.



En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### VII. Servicio Cocurricular.

Son las asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones que se otorgan al personal Docente del Sector Educativo como complemento a su sueldo.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que disponga el Ente Público, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL DOCENTE DEL SECTOR EDUCATIVO

SERVICIO COCURRICULAR		
NIVEL	MÍNIMO	MAXIMO
20 HSM*	85.49	85.49
20	0.00	3,117.34
21	3,382.62	3,400.52
22	1,843.29	1,844.28
23	1,644.91	4,105.76
24	84.93	4,080.76
25	84.93	4,080.76

\*Hora Semana Mes

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### VIII. Estímulo Especial / Estímulo por Supervisión.

Son las asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones que se otorgan al personal Docente del Sector Educativo, que realiza funciones de supervisión.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que disponga el Ente Público, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos, conforme a la tabla siguiente:



### PERSONAL DOCENTE DEL SECTOR EDUCATIVO

ESTIMULO ESPECIAL / ESTÍMULO POR SUPERVISIÓN		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
21	700.00	700.00
23	0.00	700.00
24	0.00	750.00

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### IX. Ayuda por Servicio/Ayuda para Servicio.

Son las asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones otorgadas al personal de Asistencia a la Educación del Sector Educativo, con objeto de mejorar su rendimiento profesional.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que disponga el Ente Público, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos, conforme a la tabla siguiente:

### PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN DEL SECTOR EDUCATIVO

AYUDA POR SERVICIO / AYUDA PARA SERVICIO		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
2	258.05	258.05
3	130.65	130.65
4	130.65	130.65

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.



#### X. Estímulo de Productividad.

Son las asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones que se otorgan al personal Homologado de Escuelas Normales y Homologados Hora Semana Mes del Sector Educativo por su eficiencia en el desempeño de sus labores.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que disponga el Ente Público, en días laborables durante la jornada de trabajo y su monto será de acuerdo a lo establecido en el Tabulador de Sueldos, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL HOMOLOGADO DEL SECTOR EDUCATIVO

ESTÍMULO DE PRODUCTIVIDAD		
NIVEL	MÍNIMO	MAXIMO
7 (ESCUELAS NORMALES)	38.50	105.10
7 (HORA SEMANA MES)	1.30	1.87

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### XI. Prima de Antigüedad.

Es una remuneración que se otorga al personal Homologado del Sector Educativo, por el tiempo efectivo de servicios prestados, con base en el cálculo siguiente:

Sueldo base \* porcentaje de años laborados.

#### PERSONAL HOMOLOGADO DEL SECTOR EDUCATIVO

AÑOS DE SERVICIO	% PERSONAL HOMOLOGADO DE ESCUELAS NORMALES Y HOMOLOGADOS H.S.M	% PERSONAL HOMOLOGADO PLAZA
5	10.00	10.00
6	12.00	12.00
7	14.00	14.00
8	16.00	16.00
9	18.00	18.00
10	20.00	18.00
11	22.00	22.00
12	24.00	24.00
13	26.00	26.00



AÑOS DE SERVICIO	% PERSONAL HOMOLOGADO DE ESCUELAS NORMALES Y HOMOLOGADOS H.S.M	% PERSONAL HOMOLOGADO PLAZA
14	28.00	28.00
15	30.00	30.00
16	32.00	32.00
17	34.00	34.00
18	36.00	36.00
19	38.00	38.00
20	40.00	40.00
21	42.50	42.50
22	45.00	45.00
23	47.50	47.50
24	50.00	50.00
25	52.20	52.50
26	55.00	55.00
27	57.50	57.50
28	60.00	60.00
29	62.50	62.50
30	65.00	65.00
31	67.50	65.00
32	70.00	65.00
33	72.50	65.00
34	75.00	65.00
35	77.50	65.00
36	80.00	65.00
37	82.50	65.00
38	85.00	65.00
39	87.50	65.00
40	90.00	65.00
41	92.50	65.00
42	95.00	65.00
43	97.50	65.00
44	100.00	65.00
45	102.50	65.00
46	105.00	65.00
47	107.50	65.00
48	110.00	65.00
49	112.50	65.00



AÑOS DE SERVICIO	% PERSONAL HOMOLOGADO DE ESCUELAS NORMALES Y HOMOLOGADOS H.S.M	% PERSONAL HOMOLOGADO PLAZA
50	115.00	65.00

Para el personal Homologado Escuelas Normales, Homologado Plaza y Homologado Hora Semana Mes, el concepto de Prima de Antigüedad se otorgará a razón del 10% del sueldo base mensual tabular pagadero en el quinto año de servicio, la cual irá incrementando en un 2% por año hasta el vigésimo año. A partir del vigésimo primer año el incremento será de un 2.5% por año, hasta la jubilación del personal Homologado Escuelas Normales y Homologado Hora Semana Mes. En el caso de los Homologados Plaza será hasta el año trigésimo, conservando este último factor hasta la jubilación del trabajador.

Para efectos de esta prestación, no se computará como tiempo efectivo de servicios, aquel en que el personal haya disfrutado de licencia sin goce de sueldo. Para el pago de esta prestación en caso de nombramientos en plazas adicionales, se reconocerá la antigüedad que el trabajador ya tuviera en sus anteriores plazas.

En todos aquellos casos en que el trabajador obtenga una promoción, se respetará la antigüedad que acredite en su plaza antecedente.

En caso de reingreso o cambio por transferencia del personal Docente o de Apoyo y Asistencia a la Educación, se reconocerá la antigüedad que tenía, siempre y cuando en todo momento, haya ostentado categorías o puestos propios del modelo. En caso de transferencia, el pago de la prima de antigüedad se efectuará considerando los efectos que amparen los movimientos.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

## **XII. Prima Dominical.**

Son las remuneraciones que recibe el trabajador por laborar el día domingo, cuando tenga como descanso cualquier otro día de la semana. Aplicables al personal del Sector Educativo.

La prima dominical se paga de manera quincenal, correspondiente al 25% sobre el sueldo como complemento del sueldo tabular de acuerdo a la suficiencia presupuestal de cada Ente Público.

## **XIII. Quinquenio Magisterio.**

Es la remuneración adicional al sueldo que se otorga al personal de Apoyo y Asistencia a la Educación y Docente del Sector Educativo por cada 5 años de



servicios efectivamente prestados a los Entes Públicos, de acuerdo a las tablas siguientes:

**PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN  
SECTOR EDUCATIVO**

NIVEL	CATEGORIA	DESCRIPCION	QUINQUENIOS				
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
2	ADM0210	NINERA					
2	APD0201	AUX. UNIV. DE OFNA.					
2	APD0301	JEFE DE SECCION					
2	APD0401	SECRETARIA EJECUTIVA					
2	APD0402	JEFE DE OFICINA					
2	APD0403	OFICIAL PLOMERO					
2	APD0405	OPERADOR GENERAL					
2	APD0410	CHOFER					
2	APD0501	PROFESIONISTA					
2	APD0601	PSICOLOGO					
2	CIS0105	VELADOR					
2	ESE0103	ASESOR GPO. PERIF.					
2	ESE0104	CONTROL ESCOLAR					
2	ESE0106	TRABAJADORA SOCIAL					
2	ESE0107	BIBLIOTECARIO					
2	ESE0108	TAQUIMECANOGRAFA					
2	ESE0109	AUX. INTENDENTE	46.00	55.00	82.00	109.00	136.00
2	ESE0110	VIGILANTE					
2	ESE0111	JARDINERO					
2	ESE0113	AUX. ADMVO.					
2	ESE0114	ASESOR DE TESIS					
2	ESE0119	INTENDENTE					
2	ESE0121	PEDAGOGO					
2	ESE0126	MEDICO ESCOLAR					
2	ESE0127	ASESOR TECNICO					
2	ESE0131	TRABAJADORA SOCIAL					
2	ESE0133	CONTRALOR					
2	ETC0702	TRAB. SOCIAL					
2	ICOB003	INSTRUCTOR COMUNITARIO B					
2	ICOP001	INSTRUCTOR COMUNITARIO P					
2	ICOS002	INSTRUCTOR COMUNITARIO S					
2	SIN0105	CONSERJE					
2	SIN0106	AFANADORA					
3	F-01-03	AUXILIAR ADMINISTRATIVO					
3	F-01-04	INTENDENTE					
4	F-01-05	VIGILANTE					
4	F-01-06	TRABAJADORA SOCIAL					
4	F-01-08	BIBLIOTECARIO					
4	F-01-09	CONTRALOR					
4	F-01-10	TAQUIMECANOGRAFA					



**PERSONAL DOCENTE DEL  
SECTOR EDUCATIVO**

NIVEL	CATEGORIA	DESCRIPCION	QUINQUENIOS				
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
20	D-15-HR	MTRO. ELECT/RADIO	1.70	2.15	3.10	4.15	5.30
20	E-06-06	H.S.M. EDUCACION FISICA					
20	E-08-05	H.S.M. TELEBACHILLER					
20	ESE0112	H.S.M. DOCENTE	43.07	52.41	76.99	103.23	128.99
20	E-03-01	MTRA. DE J.N. S/T					
20	E-03-02	MTRA. DE DANZA FOLK. "A"					
20	E-03-03	MTRA. DE DANZA FOLK. "B"					
20	E-03-04	ACOMP. MUSICA "A"					
20	E-03-05	ACOMP. MUSICA "B"					
20	E-04-01	MTRO. PRIMARIA RURAL					
20	E-05-01	MTRO. DE MUSICA					
20	E-05-19	COORD. DE DANZA					
20	E-05-20	COORD. DE MUSICA					
20	E-05-22	COORD. CARPINTERO					
20	E-06-01	MTRO. EDUC. FISICA "A"					
20	E-06-04	MTRO. EDUC. FIS. "B" 3/4					
20	E-07-26	MTRA. EDUC. ESPECIAL					
20	E-07-27	MTRA. EDUC. ESPECIAL 3/4 T.					
20	E-08-06	MTRO. TELE-BACH.					
20	E-10-10	MTRO. J.N. C MIXTO					
20	E-11-10	MTRO. PRIM. 3/4					
20	E-11-11	MTRO. DE TALLER					
20	E-12-18	MTRA. CORTE Y CONFECCION					
20	E-12-21	MTRO. CARPINTERO					
20	E-12-25	MTRO. DE EDUC. BASICA					
20	ESE0105	PREFECTO	73.70	91.15	132.80	177.95	224.40
20	ESE0124	EDUC. FISICA					
20	ESE0125	AGRONOMO					
21	E-11-01	INSP. MTRO. N.U.T.	43.07	52.41	76.99	103.23	128.99
21	E-17-02	JEFE DE SECTOR					
21	E-17-03	JEFE DE SECTOR ¾					
22	E-08-13	COORD. CTRO. PSICOLOGIA	43.07	52.41	76.99	103.23	128.99
22	E-11-02	DIRECTOR N.U.T.					
23	E-06-02	MTRO. EDUC. FISICA "B"					
23	E-07-03	DIRECTOR DE EDUC. ESPECIAL					
23	E-10-03	DIRECTOR J.N.					
23	E-10-04	MTRA. DE JARDIN DE NIÑOS.					
23	E-10-06	MTRA. J.N. 3/4 F.C.					
23	E-10-08	DIRECTOR J.N. ¼					
23	E-11-03	MTRO. GRUPO N.U.T.	43.07	52.41	76.99	103.23	128.99



NIVEL	CATEGORIA	DESCRIPCION	QUINQUENIOS				
23	E-11-08	DIR. GRUPO ¾					
23	E-11-09	MTRO. GRUPO ¾					
23	E-11-12	MTRO. GPO. T.C.MIXTO					
23	E-10-02	INSP. MTRA. J. NIÑOS					
23	E-10-07	INSP. J.N. 3/4 F.C.					
23	E-11-07	INSP. MTRO. G. ¾	73.70	91.15	132.80	177.95	224.40
23	E-11-13	INSP. C/L PRIMARIA					
23	E-17-04	JEFE SEC. L PRIMARIA					
23	ESE0101	DIRECTOR					
23	ESE0102	SUB-DIRECTOR					
23	ESE0115	SUP. NIV. MED. BAS.	81.60	103.20	148.80	199.20	254.40
23	ESE0116	JEFE DE ENSEÑANZA					
24	E-08-07	H.S.M. TELE-SEC IND.	1.70	2.15	3.10	4.15	5.30
24	E-08-01	MTRO. TELE-SEC TIT.					
24	E-08-03	MTRO. TELE-SEC. TIT. F.C.					
24	E-01-01	JEFE DE SECTOR TELE-SEC					
24	E-01-02	INSPECTOR TELE-SEC	81.60	103.20	148.80	199.20	254.40
24	E-01-03	INSPECTOR TELE-SEC F.C.					
24	E-02-03	DIRECTOR TELE-SEC					
24	E-02-04	DIRECTOR TELE-SEC F.C.					
24	E-28-07	ASESOR TEC. PEDAG TELE					
25	D-15-HF	H.S.M. SUBFED.	1.70	2.15	3.10	4.15	5.30
25	F-01-02	DIRECTOR	81.60	103.20	148.80	199.20	254.40
25	F-01-11	SUBDIRECTOR					
25	F-01-07	PREFECTO					
25	E-10-05	MTRA. NUT J.N.					
25	E-10-12	MTRA. NUT J.N. 3/4 F.C.					
25	E-11-04	MTRO. G.P. NUT	43.10	52.45	77.00	103.25	129.00
25	E-11-05	MTRO. G.P. NUT					
25	E-11-12	MTRO. GPO. 3/4 T.C. MIXTO					

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### XIV. Sueldos por Incentivo en Desempeño Destacado.

Son las remuneraciones al personal Docente y Homologado del Sector Educativo con funciones docentes, técnico docente, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica que obtenga resultados destacados en la evaluación del desempeño, así como sobresalientes en la evaluación y serán acreedores de incentivos económicos, siempre y cuando el trabajador labore en planteles ubicados en zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas. La Secretaría de Educación enviará



mediante oficio la relación del personal beneficiado y el porcentaje asignado para realizar las gestiones correspondientes.

**ESTÍMULO DE INCENTIVO AL DOCENTE CON DESEMPEÑO DESTACADO  
TODAS LAS CATEGORÍAS CONTENIDAS EN EL TABULADOR DEL PERSONAL  
DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA**

NIVELES	1	2	3	4	5	6	7
Porcentaje acumulado del incentivo	35%	65%	95%	120%	140%	160%	180%
Concepto de pago	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

**XV. Compensación Director Doble Turno.**

Esta remuneración se proporciona como apoyo económico para el personal Docente del Sector Educativo que realicen funciones de Director Doble Turno. La Secretaría de Educación enviará a la Secretaría de manera oficial la relación del personal beneficiado, para que la Subsecretaría realice la aplicación correspondiente.

Para el pago de esta prestación los trabajadores deben tener un mínimo de 6 meses al servicio de la Secretaría de Educación. Monto asignado: \$5,664.56 mensual por trabajador al personal Docente.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

**XVI. Compensación Garantizada.**

Es la remuneración que se otorga de manera quincenal destinada a fortalecer la percepción del personal de Apoyo y Asistencia a la Educación básica del Sector Educativo, conforme a la tabla siguiente:



### PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN DEL SECTOR EDUCATIVO

COMPENSACIÓN GARANTIZADA		
NIVEL	MÍNIMO	MAXIMO
2	420.53	2,295.71
3	1,092.69	1,092.69
4	1083.84	1,124.69

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

No se considera para el pago de aguinaldo.

#### XVII. Compensación Maestro Titulado.

Se otorga al personal Docente y al personal Homologado Titulado del Sector Educativo, siendo un importe fijo que aumenta conforme a los incrementos autorizados por Minutas Oficiales. Monto asignado: \$14.95 quincenal.

Este pago se otorga a trabajadores que presenten su título y con base en la relación que envíe oficialmente la Secretaría de Educación.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### XVIII. Compensación por Supervisión.

Es la remuneración que se otorga al personal Docente del Sector Educativo para fortalecer el sueldo quincenal que reciben por las funciones que realizan de supervisión. La Secretaría de Educación enviará a la Secretaría por oficio la relación del personal que será beneficiado con este concepto y los importes que serán asignados a cada uno de ellos, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL DOCENTE SECTOR EDUCATIVO

COMPENSACIÓN POR SUPERVISIÓN		
CATEGORÍA	NIVEL	IMPORTE MENSUAL
Sup. Niv. Med. Bas	23	5,800.30
Jefe de Enseñanza	23	5,800.30

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y



solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### **XIX. Ayuda Escolar / Ayuda Docente.**

Es una remuneración que se otorga al personal de Apoyo y Asistencia a la Educación del Sector Educativo de manera quincenal.

#### **PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN DEL SECTOR EDUCATIVO**

AYUDA ESCOLAR / AYUDA DOCENTE		
NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
2	126.90	126.90
3	265.70	265.70
4	265.70	265.70

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### **XX. Erogaciones Adicionales.**

Son las asignaciones complementarias al sueldo, otorgadas al personal al servicio del Estado de acuerdo a sus funciones y actividades especiales que impliquen riesgo, urgencia y confiabilidad extrema. Pagándose mensualmente según corresponda.

Se ejerce de acuerdo al presupuesto autorizado al Ente Público, conforme a la tabla siguiente:

#### **PERSONAL DOCENTE**

EROGACIONES ADICIONALES		
PERSONAL	MÍNIMO	MÁXIMO
Administrativo y Operativo	0.00	70,000.00

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.

#### **XXI. Promoción Horizontal por Niveles por Incentivos.**

Son las remuneraciones al personal de educación básica, con funciones docentes, de técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, de dirección y de supervisión que voluntariamente participaron en la convocatoria para el proceso de selección, cumplió con los requisitos establecidos y alcanzó el puntaje global requerido. La Secretaría de



Educación enviará mediante oficio la relación del personal beneficiado y el importe asignado para realizar las gestiones correspondientes.

El importe del incentivo se calcula con base en el sueldo tabular que corresponde a la categoría que tiene asignada el participante. El incentivo para el primer nivel es equivalente al 35% del sueldo tabular de la categoría que ostente. Para el personal adscrito a una zona de alta pobreza o de marginación alejada de las zonas urbanas, el incentivo para el primer nivel es equivalente al 41% del sueldo tabular de su categoría.

El pago se realizará de manera quincenal.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

**Artículo 38.** Las remuneraciones tabulares, descritas en la siguiente tabla solo son aplicables a determinadas categorías, como se detallan en los tabuladores que se señalan en el artículo 17 de este Manual.

### TABLA DE REMUNERACIONES ORDINARIAS

No.	CONCEPTO	SUSTENTO	SECTOR EDUCATIVO
I	Sueldo	Art. 15 de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
II	Compensación	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.	✓
III	Canasta Alimenticia	Art.68, fracción XXXVI, Condiciones Generales de Trabajo. Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.	✓
IV	Despensa	Art.68, fracción XXXVI, Condiciones Generales de Trabajo. Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009	✓
V	Material Didáctico	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009	✓
VI	Asignación de Apoyo a la Docencia / Asignación Docente	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009	✓
VII	Servicio Cocurricular	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009	✓



No.	CONCEPTO	SUSTENTO	SECTOR EDUCATIVO
VIII	Estímulo Especial / Estímulo por Supervisión	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.	✓
IX	Ayuda por Servicio / Ayuda para Servicio	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.	✓
X	Estímulo de Productividad	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.	✓
XI	Prima de Antigüedad	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.	✓
XII	Prima Dominical	Art.31 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.	✓
XIII	Quinquenio Magisterio	Art.34 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Art.8 Fracción I Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.	✓
XIV	Sueldos por Incentivo Desempeño Destacado	Programa de promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica y Media Superior, con fundamento en el art. 37 de la Ley General del Servicio Profesional Docente	✓
XV	Compensación Director Doble Turno	Minuta 15 de mayo de 2019 con fundamento artículos 26, 26-A, 27-A de la Ley de Coordinación Fiscal.	✓
XVI	Compensación Garantizada	Minuta 15 de mayo de 2019 con fundamento artículos 26, 26-A, 27-A de la Ley de Coordinación Fiscal.	✓
XVII	Compensación Maestro Titulado	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009	✓
XVIII	Compensación por Supervisión	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009	✓
XIX	Ayuda Escolar / Ayuda Docente	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009	✓
XX	Erogaciones Adicionales	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios	✓
XXI	Promoción Horizontal por Niveles con Incentivos	Criterios para la Asignación de incentivos Promoción Horizontal, con fundamento en el art. 44 de la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros	✓

### REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS

**Artículo 39.** Los conceptos de pago por remuneraciones extraordinarias incluidos en el Tabulador de Sueldos, son los siguientes:

#### I. Aguinaldo.

Es la gratificación anual que se otorga a los trabajadores del Ente Público del Sector Educativo que laboraron ininterrumpidamente durante todo el año, con la misma categoría; en el caso de cambio de categoría, se pagará el número de días de aguinaldo proporcional conforme al salario y prestaciones de las categorías que se tuvieron en el año. Los días se consideraran de acuerdo a la tabla siguiente:

DÍAS AGUINALDO	NIVEL	TIPO DE TRABAJADOR
85	2,3,4,7,20,21,22, 23,24 Y 25.	Sector Educativo



A los trabajadores que le correspondan 85 días de aguinaldo, se pagaran 65 días antes del 20 de diciembre y los 20 días restantes antes de la primera quincena de enero del año siguiente; de acuerdo al sueldo tabular de la categoría que ostenta.

El aguinaldo se cubrirá por cada plaza que ostente el trabajador.

Para el personal del Sector Educativo se considerarán los criterios siguientes:

**a) Para el personal de Apoyo y Asistencia a la Educación, se les pagará de acuerdo a la fórmula siguiente:**

$(\text{Sueldo} + \text{compensación} + \text{canasta alimenticia}) / 30 * \text{días de aguinaldo}$ .

**b) Si la categoría del trabajador es:**

- ICOB003 Instructor Comunitario "B".
- ICOP001 Instructor Comunitario "P".
- ICOS002 Instructor Comunitario "S".

La fórmula es:

$(\text{Sueldo} + \text{material didáctico}) / 30 * \text{días de aguinaldo}$ .

**c) Para el personal Homologado por plaza su fórmula es la siguiente:**

$(\text{Sueldo} + \text{prima de antigüedad}) / 30 * \text{días de aguinaldo}$ .

**d) Para el personal Homologado de Escuelas Normales y Hora Semana Mes aplica la fórmula siguiente:**

$(\text{Sueldo} + \text{prima de antigüedad} + \text{estímulo por productividad}) / 30 * \text{días de aguinaldo}$ .

**e) Para el personal Docente aplica la fórmula siguiente:**

$(\text{Sueldo} + \text{compensación} + \text{material didáctico} + \text{servicio cocurricular} + \text{asignación docente}) / 30 * \text{días de aguinaldo}$ .

Las prestaciones que se utilizarán para el cálculo del aguinaldo será conforme a la tabla que resulte aplicable en cada uno de los casos siguientes:

**PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN  
DEL SECTOR EDUCATIVO**

NIVEL	SUELDO	COMPENSACIÓN	CANASTA ALIMENTICIA
2	✓	✓	✓
3	✓	✓	✓
4	✓	✓	✓



### PERSONAL HOMOLOGADO DEL SECTOR EDUCATIVO

NIVEL	SUELDO	PRIMA DE ANTIGÜEDAD	ESTIMULO POR PRODUCTIVIDAD
7 (ESCUELAS NORMALES HOMOLOGADOS)	✓	✓	✓
7 (HOMOLOGADO PLAZA)	✓	✓	
7 (HORA SEMANA MES)	✓	✓	✓

### PERSONAL DOCENTE DEL SECTOR EDUCATIVO

NIVEL	SUELDO	COMPENSACIÓN	MATERIAL DIDÁCTICO	SERVICIO COCURRENTE	ASIGNACIÓN DOCENTE	CANASTA ALIMENTICIA
20 HSM	✓	✓	✓	✓	✓	
20	✓	✓	✓	✓	✓	
21	✓	✓	✓	✓	✓	
22	✓	✓	✓	✓	✓	
23	✓	✓	✓	✓	✓	
24	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	✓	✓	✓	✓	✓	✓

La compensación Garantizada no se considera para el cálculo del aguinaldo.

Parte Proporcional:

- Para el personal que cause baja en nómina, se le pagará en forma proporcional con el valor del sueldo de las categorías, que haya tenido durante el año de acuerdo con el tiempo efectivo de servicios prestados o legalmente remunerados, previa solicitud del Ente Público a la Secretaría.
- En el caso de los trabajadores que causaron baja y éstas fueron tramitadas después de la quincena 22, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de éste y bajo su más estricta responsabilidad calculará y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados en el año que le correspondan y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.
- Para el personal que causo alta después del 01 de Enero del año en curso, se le pagará en forma proporcional.

Para el personal que disfrutó de licencia, se consideran los criterios siguientes:

- Si la licencia fue con goce de sueldo, ésta se computará como tiempo de servicios efectivos prestados o legalmente remunerados, por lo tanto, le corresponde el monto total de los días de aguinaldo establecidos; y/o,
- Si la licencia fue sin goce de sueldo, no se computará como tiempo efectivo de servicio laborado o efectivamente remunerado, por lo tanto, le corresponde solo parte proporcional del aguinaldo previa solicitud del Ente Público a la Secretaría.



## II. Prima Vacacional.

Es la remuneración que se otorga a los trabajadores del Ente Público del Sector Educativo que prestaron sus servicios ininterrumpidamente por más de 6 meses a la fecha de pago; se cubre en los períodos vacacionales que se otorgan anualmente según corresponda.

Para el caso de las categorías del Sector Educativo que a continuación se indican, la prima vacacional se pagará conforme a la tabla siguiente:

### PERSONAL DEL SECTOR EDUCATIVO

DÍAS	NIVEL	TIPO	PERÍODOS AL AÑO
24	7	PERSONAL HOMOLOGADO	Dividido en 3 Períodos al año (Semana Santa, vacaciones Julio - Agosto y vacaciones de Diciembre)
12	20 HSM, 20, 21, 22, 23, 24 Y 25	PERSONAL DOCENTE	Dividido en 2 Períodos al año (Semana Santa y vacaciones de Diciembre)
24	20	HORA SEMANA MES DEL PROYECTO DEL PROGRAMA I.DIF.TEC.	Dividido en 2 Períodos al año (Semana Santa y vacaciones de Diciembre)
12	2,3,4	PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN	Dividido en 2 Períodos al año (Semana Santa y vacaciones de Diciembre)

Para los trabajadores que causaron baja por cualquier causa se aplicarán según corresponda, los supuestos siguientes:

Si causó baja efectiva en la nómina antes de la fecha de pago, el Ente Público deberá solicitar a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días de prima vacacional que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

En caso de que se haya emitido el pago el Ente Público bajo su estricta responsabilidad deberá reintegrarlo y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días de prima vacacional que le correspondan y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

## III. Ajuste de Calendario.

Esta prestación consiste en un pago anual de cinco días de sueldo tabular por Ajuste de Calendario, y de seis días cuando el año sea bisiesto o proporcional según los días 31 laborados. Aplica a los trabajadores del Sector Educativo y Confianza Sector Educativo que aplique.

Para el Sector Educativo conforme a las fórmulas siguientes:

- a) Personal Docente, Apoyo y Asistencia a la Educación y Confianza del Sector Educativo:



Sueldo base / 30 \* días de ajuste calendario según corresponda.

- b) Personal Homologado Escuelas Normales y Homologado Hora Semana Mes:  
Sueldo convencional 1 / 30 \* días de ajuste calendario según corresponda.
- c) Personal Homologado plaza:  
Sueldo convencional 2 / 30 \* días de ajuste calendario según corresponda.

En el caso del personal Docente, Apoyo y Asistencia a la Educación y Confianza del Sector Educativo, el pago se efectuará en el mes de agosto y para el personal Homologado en el mes de diciembre conforme a la relación que envíe oficialmente la Secretaría de Educación; pagándose por plaza, no por persona.

En el caso de los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso, su primer pago se realizará de forma proporcional a su fecha de alta.

Para los trabajadores que causaron baja por cualquier causa se aplicarán según corresponda, los supuestos siguientes:

Si causó baja efectiva en la nómina antes de la fecha de pago, el Ente Público deberá solicitar a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días de ajuste de calendario que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

En caso de que se haya emitido el pago el Ente Público bajo su estricta responsabilidad deberá reintegrarlo y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días de ajuste de calendario que le correspondan y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

#### IV. Bono Navideño.

Es la remuneración anual adicional a que tiene derecho el trabajador como apoyo económico para las fiestas de fin de año, siempre y cuando tengan más de 6 meses ininterrumpidos de labores en el Ente Público y según la categoría que ostenten, pagándose por persona, no por plaza, previa solicitud del Ente Público a la Secretaría.

Este pago se realiza dentro de los primeros 20 días del mes de diciembre. Conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL DEL SECTOR EDUCATIVO

NIVEL	IMPORTE
7 HOMOLOGADO PLAZA	2,500.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

El trabajador debe estar activo para el día de pago de este concepto.



#### **V. Días Económicos No Disfrutados.**

En el caso del Sector Educativo se atenderá conforme a la relación enviada oficialmente por la Secretaría de Educación. Al personal Homologado Escuelas Normales y Homologado Hora Semana Mes, le corresponderán 9 días de sueldo convencional 1 y al personal Homologado Plaza 12 días de sueldo convencional 2, una vez al año, pagadero en el mes de diciembre.

#### **VI. Remuneraciones por Horas Extraordinarias.**

Son las remuneraciones otorgadas a los trabajadores por labores realizadas fuera de su jornada laboral, de acuerdo a lo establecido en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco y demás disposiciones laborales aplicables.

Para el cómputo de las horas extraordinarias serán considerados los criterios siguientes:

- a) Cuando el trabajador labore como máximo tres horas de tiempo extraordinario en un día serán cubiertas con un 100% más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria, hasta un máximo de tres veces a la semana.
- b) Cuando el trabajador excepcionalmente labore más de tres horas de tiempo extraordinario en un día, las excedentes serán cubiertas con un 200% más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.
- c) Cuando el trabajador excepcionalmente labore más de tres días a la semana de tiempo extraordinario, las excedentes serán cubiertas con un 200% más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

El trabajador podrá laborar horas extraordinarias siempre y cuando cuente con la autorización respectiva y la unidad administrativa a la cual este adscrito cuente con la suficiencia presupuestal, sin quedar al arbitrio del trabajador exceder su jornada ordinaria de trabajo. Para la asignación y justificación de las horas extraordinarias laboradas, deberán sujetarse a los formatos establecidos por la Secretaría, mismos que deberán quedar bajo resguardo del Ente Público que corresponda.

#### **VII. Licencias con Goce de Sueldo.**

En las licencias con goce de sueldo que se otorguen, se respetarán las remuneraciones íntegras a las que tenga derecho el trabajador, salvo en las expedidas por el ISSET que se sujetarán a lo establecido en la LSSET y en el Reglamento de la LSSET.

Adicional para el personal del Sector Educativo, las licencias que se otorguen deberán apegarse a la normatividad vigente.

#### **VIII. Apoyo a la Integración Educativa.**

Es la remuneración que se otorga al personal Docente del Sector Educativo a las categorías de Maestra de Educación Especial, Maestro de Educación Especial  $\frac{3}{4}$  T, Coordinador del Centro Psicológico y Director de Educación Especial como un apoyo



adicional al sueldo por la labor de integración educativa que realizan, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL DOCENTE DEL SECTOR EDUCATIVO

NIVEL	CATEGORÍA	IMPORTE
20	MTRA. EDUC. ESPECIAL	1,644.70
20	MTRO. EDUC. ESPECIAL ¾ T	1,644.70
22	COORDINADOR CENTRO PSICOLÓGICO	3,292.80
23	DIRECTOR DE EDUCACIÓN ESPECIAL	2,505.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

Para el pago de esta prestación, el trabajador debe tener más de 6 meses en la categoría que ostenta y estar activo al día del pago de este concepto, el cual se realiza en la segunda quincena del mes de noviembre.

#### IX. Bono del Empleado Administrativo.

Esta remuneración consiste en otorgar un bono único al trabajador del Sector Educativo del área administrativa por el desempeño de sus actividades. El pago se hace por persona, no por plaza y se realiza en la primera quincena del mes de julio, siempre y cuando tengan más de 6 meses ininterrumpidos de labores y se encuentre en servicio activo a la fecha de pago, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL DEL SECTOR EDUCATIVO

NIVEL	IMPORTE
PERSONAL HOMOLOGADO PLAZA (NIVEL 7)	Sueldo base de la categoría (SIN0105) / 30 * 16 días.
PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN (NIVEL 2, 3 Y 4)	Sueldo base de la categoría (SIN0105) / 30* 10 días.
PERSONAL DE CONFIANZA SECTOR EDUCATIVO (NIVEL 1-4)	Sueldo base de la categoría (SIN0105) / 30 *10 días.

#### X. Bono del Día del Maestro.

Esta remuneración consiste en proporcionar una ayuda económica al maestro, con motivo de la celebración tradicional del día 15 de mayo y se efectuará una sola vez al año, siempre y cuando tenga más de 6 meses ininterrumpidos de labores, se encuentre en servicio activo a la fecha de pago, pagándose por persona, no por plaza, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL DEL SECTOR EDUCATIVO

NIVEL	IMPORTE
PERSONAL HOMOLOGADO ESCUELAS NORMALES Y HORA SEMANA MES (NIVEL 7)	Sueldo base de la categoría (E-11-03) / 30 * 17 días.
PERSONAL DOCENTE (NIVEL 20-25)	Sueldo base de la categoría (E-11-03) / 30* 17 días.

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta



Para el otorgamiento de esta prestación la Secretaría de Educación enviará de manera oficial a la Secretaría la relación del personal que tenga derecho a recibir este concepto. Este concepto será pagadero en la primera quincena del mes de mayo.

#### **XI. Bono de Inicio Escolar.**

Esta prestación consiste en otorgar un bono al personal Homologado, de Apoyo y Asistencia a la Educación, Docente y de Confianza adscrito al Sector Educativo por el inicio de un nuevo ciclo escolar, pagándose por persona, no por plaza, en la primera quincena del mes de agosto, conforme a la tabla siguiente:

#### **PERSONAL DEL SECTOR EDUCATIVO**

<b>NIVEL</b>	<b>IMPORTE</b>
<b>PERSONAL HOMOLOGADO (NIVEL 7)</b>	1,975.00
<b>PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN (NIVEL 2, 3 Y 4)</b>	1,165.00
<b>PERSONAL DOCENTE Y H.S.M.* (NIVEL 20* Y 20-25)</b>	1,975.00
<b>PERSONAL DE CONFIANZA SECTOR EDUCATIVO (NIVEL 1-4)</b>	1,165.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

El personal debe estar activo a la fecha de pago de este concepto.

#### **XII. Renovación de Licencia.**

Esta remuneración consiste en cubrir totalmente los gastos de expedición de licencia de manejo. Se hará efectiva al personal de Apoyo y Asistencia a la Educación y Homologado Plaza del Sector Educativo, que tenga asignado el puesto de chofer o que aun sin tener esta categoría desempeñe la función de manera permanente, previa justificación motivada y sustentada por escrito, acompañada del comprobante de pago.

La Secretaría de Educación debe enviar de manera oficial a la Secretaría, la relación del personal, así como la documentación soporte para efectuar el pago correspondiente, siempre y cuando el trabajador tenga más de 6 meses ininterrumpidos de labores y se encuentre en servicio activo a la fecha de pago, pagándose por persona, no por plaza.

#### **XIII. Aparatos Ortopédicos.**

Esta prestación se otorga al personal del Sector Educativo de la manera siguiente:

- a) Para Homologado Plaza, haciéndose extensiva al cónyuge e hijos que dependan económicamente del trabajador y se paga solo una vez al año;
- b) Para Homologados Escuelas Normales y Homologados Hora Semana Mes, que por circunstancia de enfermedad temporal o permanente, requieran adquirir cualquier tipo de aparatos ortopédicos conforme el dictamen médico emitido por la autoridad competente; la prestación se hace extensiva a los padres, cónyuges e hijos que dependan económicamente del trabajador y por las veces que sea necesario; y/o,



- c) Para el personal de Apoyo y Asistencia a la Educación, otorgándose únicamente al trabajador, una vez al año. El término de un año se computará a partir de la fecha en que se efectuó el último pago de esta prestación.

El importe de esta prestación será reintegrado al trabajador previa presentación de la factura correspondiente.

Por lo que respecta a las prótesis, éstas se pagarán siempre y cuando no sea dental o relacionada con el aspecto estético.

El personal que tenga dos plazas o más, deberá tramitar el pago de este beneficio en el centro de trabajo donde se ubique la plaza de mayor valor, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL DEL SECTOR EDUCATIVO

NIVEL	IMPORTE
PERSONAL HOMOLOGADO (NIVEL 7)	Según factura sin límites
PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN (NIVEL 2, 3 Y 4)	3,357.30 (Importe máximo)

El personal debe estar activo a la fecha de pago de este concepto.

#### XIV. Pago de Lentes.

Esta remuneración se otorga a los trabajadores del Sector Educativo como apoyo para la adquisición de lentes de buena calidad y de acuerdo a sus necesidades oftalmológicas.

Se paga una vez que el trabajador con derecho a la prestación haya cubierto los requisitos y trámites establecidos ante la Secretaría de Educación. Los importes que aplican se asignan conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL HOMOLOGADO Y PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN

NIVEL	IMPORTE
PERSONAL HOMOLOGADO (NIVEL 7)	2,500.00
PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN (NIVEL 2, 3 Y 4)	2,185.00

Al personal Homologado de Escuelas Normales y Homologado Hora Semana Mes le corresponderá el pago de esta prestación, cuantas veces sea necesario, previa justificación médica emitida por la autoridad competente y, para el personal Homologado Plaza le corresponde dos veces en el año.

Al personal de Apoyo y Asistencia a la Educación le corresponde el pago de esta prestación una vez al año.

El personal que tenga dos plazas o más, deberá tramitar el pago de este beneficio en el Centro de Trabajo donde se ubique la plaza de mayor valor. Esta prestación se



hará extensiva a los hijos, cónyuge y padres que dependan económicamente del trabajador.

El personal debe estar activo a la fecha de pago de este concepto.

#### XV. Estímulo por Años de Antigüedad.

Es la remuneración que se otorga al personal Homologado por el tiempo efectivo de servicios prestados al Ente Público, según las tablas siguientes:

##### PERSONAL HOMOLOGADO ESCUELAS NORMALES Y HOMOLOGADO HORA SEMANA MES DEL SECTOR EDUCATIVO

ANOS	IMPORTE	PAGO
10	20 días de sueldo convencional 1	Cuando el trabajador cumple estos años y es solicitado mediante oficio.
15	30 días de sueldo convencional 1	
20	40 días de sueldo convencional 1	
25	50 días de sueldo convencional 1	
30	60 días de sueldo convencional 1	
35	70 días de sueldo convencional 1	
40	80 días de sueldo convencional 1	
45	90 días de sueldo convencional 1	
50	120 días de sueldo convencional 1	

##### PERSONAL HOMOLOGADO PLAZA DEL SECTOR EDUCATIVO

ANOS	IMPORTE	PAGO
25	30 días de sueldo convencional 2	Único pago cuando el trabajador cumple estos años y es solicitado mediante oficio.

El personal debe estar activo a la fecha de pago de este concepto.

#### XVI. Impresión de Tesis.

Se otorga por concepto de ayuda de titulación a nivel de licenciatura o para la obtención de grados de Maestría o Doctorado, a fin de coadyuvar al desarrollo profesional del personal Homologado y de Apoyo y Asistencia a la Educación del Sector Educativo, conforme a la tabla siguiente:

##### PERSONAL DEL SECTOR EDUCATIVO

NIVEL	IMPORTE
PERSONAL HOMOLOGADO (NIVEL 7)	2,500.00
PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN (NIVEL 2, 3 Y 4)	2,930.00

El trabajador que tenga más de una plaza y que preste sus servicios en diferentes centros de trabajo deberá solicitar la ayuda económica en la plaza de mayor valor.

El personal debe estar activo a la fecha de pago de este concepto.



### XVII. Ayuda de Adquisición de Libros.

Es la remuneración que se otorga al personal Homologado Escuelas Normales y Homologado Hora Semana Mes, del Sector Educativo como ayuda económica para la adquisición de libros, con motivo de la celebración del día del maestro, conforme a la tabla siguiente:

PERSONAL HOMOLOGADO DEL SECTOR EDUCATIVO	
NIVEL	IMPORTE
PERSONAL HOMOLOGADO ESCUELAS NORMALES Y H.S.M. (NIVEL 7)	978.00

El pago de esta prestación se deberá efectuar solo una vez al año en la primera quincena del mes de mayo, siempre y cuando tengan más de 6 meses ininterrumpidos de labores, con base en el listado que envíe oficialmente la Secretaría de Educación, pagándose por persona, no por plaza. El personal debe estar activo al día de pago de este concepto.

### XVIII. Apoyo a la Superación Académica.

Se otorga al personal Homologado Escuelas Normales y Homologado Hora Semana Mes por haberse superado académicamente cursando licenciaturas, maestrías o doctorados, según el número de horas laboradas dividido en dos periodos al año, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL HOMOLOGADO ESCUELAS NORMALES Y HOMOLOGADO HORA SEMANA MES DEL SECTOR EDUCATIVO

NIVEL	HORAS	IMPORTE	PAGO
7	19.5 o menos	2,015.30	El pago se divide en 2 periodos al año.
	20 a 39.50	2,759.80	
	40 o más	4,726.80	

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

El personal deberá estar activo al momento del pago, el cual se realizará en los meses de septiembre y diciembre.

### XIX. Estímulo por Puntualidad y Asistencia.

Esta remuneración se define como un pago anual de 15 días de sueldo convencional 1, que se otorga al personal Homologado de Escuelas Normales y Homologado Hora Semana Mes y un pago anual de 15 días de sueldo convencional 2, para el personal Homologado Plaza, por no haber incurrido en faltas de asistencia ni retardos injustificados durante el año, pagándose por plaza, no por persona, en el mes de diciembre, según relación oficial enviada por la Secretaría de Educación a la Secretaría.

El personal debe estar activo a la fecha de pago de este concepto.



## XX. Días de Descanso Obligatorio.

Esta remuneración se otorga al personal Homologado del Sector Educativo, y consiste en compensar los días oficiales de descanso obligatorio establecidos en el calendario oficial y que coincidan con sábado, domingo o vacaciones.

### PERSONAL HOMOLOGADO DEL SECTOR EDUCATIVO

NIVEL	PERSONAL	PAGO
7	Homologado Escuelas Normales	3 Días de sueldo convencional 1
	Homologado Plaza	3 Días de sueldo convencional 2
	Homologado Hora Semana Mes	3 Días de sueldo convencional 1

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

Para el pago de estos conceptos los trabajadores deben tener un mínimo de 6 meses al servicio del Ente Público y se encuentre en servicio activo a la fecha de pago, la cual se efectúa en el mes de diciembre, según relación oficial enviada por la Secretaría de Educación a la Secretaría.

## XXI. Estímulo de Fin de Año.

Es una remuneración anual que se otorga al personal Homologado del Sector Educativo como agradecimiento a su labor prestada durante todo el año, pagándose por persona, no por plaza, en el mes de diciembre por un importe bruto de \$638.00, según relación oficial enviada por la Secretaría de Educación a la Secretaría.

El trabajador deberá estar activo al momento del pago.

## XXII. Canastilla Maternal.

Es una remuneración que se otorga al personal Homologado femenino del Sector Educativo, como un apoyo económico adicional por el nacimiento de su hijo, pagándose por persona, no por plaza.

El importe de este concepto es de \$1,869.00, el cual se pagará a la madre trabajadora que presente licencia por gravidez y acta de nacimiento de su recién nacido; en caso de parto múltiple, se pagará el importe establecido por cada hijo.

Para el pago de estos conceptos, las trabajadoras deben tener un mínimo de 6 meses al servicio del Ente Público y encontrarse en servicio activo a la fecha de pago, el cual se efectúa en el mes de diciembre, según relación oficial enviada por la Secretaría de Educación a la Secretaría.

## XXIII. 15 Días Asignación Docente Compensación Apoyo Confianza.

Es una remuneración que se otorga al personal adscrito al Sector Educativo como estímulo al desempeño, apoyo y confianza, y se aplica de la manera siguiente:

- a) Para el personal Homologado según categoría, 15 días de sueldo base;
- b) Para el personal de Confianza del Sector Educativo hasta las categorías del nivel 4, se pagarán 15 días de sueldo base y 15 días de compensación;



- c) Para el personal Docente, según categoría, 15 días de sueldo base más 15 días de asignación docente; o
- d) Para el personal de Apoyo y Asistencia a la Educación, se pagará según categoría, 15 días de sueldo base más 15 días de compensación.

Esta prestación se paga a todas las plazas. Para las categorías que cuenten con carrera magisterial se les sumará adicionalmente 15 días de sueldo de carrera magisterial más 15 días de asignación de carrera magisterial docente.

El personal debe estar activo a la fecha de pago de este concepto.

#### XXIV. Regalo Personal.

Es la remuneración anual al personal de Apoyo y Asistencia a la Educación y a personal de Confianza del Sector Educativo, adicional a su sueldo con motivo de celebración de las festividades decembrinas, pagándose por trabajador, no por plaza, conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL DEL SECTOR EDUCATIVO

NIVEL	IMPORTE
PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN (NIVEL 2, 3 Y 4)	300.00
PERSONAL DE CONFIANZA EN PUESTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS (NIVEL 1-4)	300.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

Para el pago de este concepto, los trabajadores deben tener un mínimo de 6 meses al servicio del Ente Público, el cual se efectúa en el mes de diciembre, según relación oficial enviada por la Secretaría de Educación a la Secretaría.

El personal debe estar activo a la fecha de pago de este concepto.

#### XXV. Canasta Navideña.

Remuneración anual al personal de Apoyo y Asistencia a la Educación y a personal de Confianza del Sector Educativo, adicional a su sueldo con motivo de celebración de las festividades decembrinas, pagándose por trabajador, no por plaza. Conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL DEL SECTOR EDUCATIVO

NIVEL	IMPORTE
PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN (NIVEL 2, 3 Y 4)	13,235.75
PERSONAL DE CONFIANZA EN PUESTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS (NIVEL 1-4)	13,235.75



Para el pago de este concepto, los trabajadores deben tener un mínimo de 6 meses al servicio del Ente Público, el cual se efectúa en el mes de diciembre, según relación oficial enviada por la Secretaría de Educación a la Secretaría.

El personal debe estar activo a la fecha de pago de este concepto.

### **XXVI. Compensación Nacional Única.**

Es la remuneración que se realiza al personal Docente, personal de Confianza Sector Educativo y de Apoyo y Asistencia a la Educación, en beneficio de su crecimiento profesional y una mejor capacidad laboral, pagándose por persona, no por plaza, conforme a la tabla siguiente:

#### **PERSONAL DEL SECTOR EDUCATIVO**

<b>NIVEL</b>	<b>IMPORTE</b>
<b>PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN (NIVEL 2, 3 Y 4)</b>	6,188.40
<b>PERSONAL DOCENTE (NIVEL 20-23, 24 Y 25)</b>	8,651.60
<b>PERSONAL DE CONFIANZA SECTOR EDUCATIVO (NIVEL 1-4)</b>	6,188.40

El importe se efectuará en 2 exhibiciones, en la segunda quincena de enero y en la segunda quincena de agosto y se cubrirá independientemente del importe que se erogue por concepto de Impuesto Sobre la Renta, según relación oficial enviada por la Secretaría de Educación a la Secretaría.

El personal debe estar activo a la fecha de pago de este concepto.

### **XXVII. Pago por Años de Servicio.**

Son las remuneraciones que se otorgan al personal de Confianza del Sector Educativo, personal Docente, personal de Apoyo y Asistencia a la Educación y personal Homologado del Sector Educativo por sus años laborados en servicio dentro del Ente Público.

Se paga al personal Docente, Docente H.S.M., Homologados de Escuelas Normales y Homologado Hora Semana Mes de la Educación que cumpla 30 y 40 años de servicio, al personal de Confianza del Sector Educativo, Apoyo y Asistencia a la Educación y Homologados Plaza, que cumple 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 o 50 años de servicios.

La Secretaría de Educación realizará el proceso de revisión y otorgamiento de este concepto, el cual enviará a la Secretaría para su validación presupuestal.

### **XXVIII. Bono de Ayuda Escolar.**

Es un bono que se otorga al personal Docente, Apoyo y Asistencia a la Educación, Homologado y Confianza del Sector Educativo, como ayuda para la educación de sus hijos. Este concepto será pagadero por persona una vez al año, en la segunda quincena del mes de agosto.

La fórmula para el cálculo de esta prestación será la siguiente:



NIVEL	IMPORTE
PERSONAL DE CONFIANZA SECTOR EDUCATIVO (NIVEL 1-4)	Sueldo Base de la categoría SIN0105/30*15 días
PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN (NIVEL 2, 3 Y 4)	Sueldo Base de la categoría SIN0105/30*15 días
PERSONAL DOCENTE (NIVEL 20-23, 24 Y 25)	Sueldo Base de la categoría E-11-03/30*14 días
PERSONAL HOMOLOGADO	PLAZA= Sueldo Base de la categoría SIN0105/30*19 días ESC. NORMALES Y H.S.M.= Sueldo Base de la categoría E-11-03/30*14 días

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

Para el otorgamiento de esta prestación, la Secretaría de Educación enviará de manera oficial a la Secretaría la relación del personal que tenga derecho a recibir este concepto.

El personal debe estar activo a la fecha de pago de este concepto.

**XXIX. Carrera Magisterial.**

Es un sistema de estímulos para los profesores de Educación Básica (Preescolar, Primaria, Secundaria y Grupos Afines) que derivan del Programa Nacional de Carrera Magisterial, el cual tiene el propósito de coadyuvar a elevar la calidad de la educación, mediante el reconocimiento y apoyo a los docentes, así como el mejoramiento de sus condiciones de vida, laborales y educativas; es un sistema de promoción horizontal en donde los profesores participan de forma voluntaria e individual y tienen la posibilidad de incorporarse o promoverse, si cubren todos los requisitos y se evalúan conforme a lo indicado en los Lineamientos Generales de Carrera Magisterial.

El Programa consta de los siguientes niveles "A", "B", "BC" "C", "D" y "E", con la reforma educativa este programa solo aplica al personal Docente que ya tenía este beneficio, quedando hasta su jubilación o pensión.

K1 ESTIMULO FIJO DE DOCENTES DE CARRERA MAGISTERIAL				
Nº	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	CÓDIGO ANTERIOR	CÓDIGO ACTUAL
1	E-03-01	MTRA. DE JADIN DE NIÑOS S/T		
2	E-03-02	MTRA. DE DANZA FOLK. "A"		
3	E-03-04	ACOMPAÑANTE DE MUSICA "A"		
4	E-03-05	ACOMPAÑANTE DE MUSICA "B"		
5	E-04-01	MTRO.PRIMARIA RURAL		
6	E-05-01	MTRO.DE MUSICA		
7	E-05-19	COORD.DE DANZA		
8	E-06-01	MTRO.EDUCACION FISICA "A"		
9	E-06-02	MTRO.EDUCACION FISICA "B"		
10	E-06-04	MTRO.EDUCACION FISICA "B" 3/4		
11	E-06-06	H.S.M.EDUC.FISICA		
12	E-07-26	MTRA. EDUC. ESPECIAL		
13	E-07-27	MTRO.EDUC.ESP.3/4 T.		
14	E-10-04	MTRA.JARDIN DE NIÑOS	7A, 7B, BC, 7C, 7D, 7E	K1A, K1B, K7F, K1C, K1D, K1E
15	E-10-06	MTRA. DE JARDIN DE NIÑOS DE 3/4 DE TIEMPO F.C.		
16	E-10-10	MTRO. DE JARDIN DE NIÑOS TIEMPO COMP. MIXTO		
17	E-11-03	MAESTRO GRUPO N.U.T		
18	E-11-09	MTRO.GRUPO 3/4		
19	E-11-10	MAESTRO PRIM. 3/4		



K1				
ESTÍMULO FIJO DE DOCENTES DE CARRERA MAGISTERIAL				
Nº	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	CÓDIGO ANTERIOR	CÓDIGO ACTUAL
20	E-11-12	MTRO.GRPO.TC MIXTO		
21	ESE0112	H.S.M.DOCENTE		
22	ESE0124	EDUC.FISICA		
23	E-08-07	H.S.M. TELE-SEC IND.		
24	E-08-01	MTRO. TELE-SEC TIT.		
25	D-15-HF	H.S.M. SUBFED.		
26	E-10-05	MTRA. NUT J.N.		
27	E-10-12	MTRA. NUT J.N. 3/4 F.C.		
28	E-11-04	MTRO. G.P. NUT		
29	E-11-05	MTRO. G.P. NUT		
30	BS-E-11-12	MTRO. GPO. 3/4 T.C.		

K3				
ESTÍMULO FIJO DE DOCENTES DE CARRERA MAGISTERIAL				
Nº	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	CÓDIGO ANTERIOR	CÓDIGO ACTUAL
1	ESE0102	SUB-DIRECTOR	7A, 7B, 7C, 7D, 7E	K3A, K3B, K3C, K3D, K3E
2	F-01-11	SUB-DIRECTOR		

K4				
ESTÍMULO FIJO DE DOCENTES DE CARRERA MAGISTERIAL				
Nº	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	CÓDIGO ANTERIOR	CÓDIGO ACTUAL
1	E-07-03	DIRECTOR DE EDUCACION ESPECIAL		
2	E-10-03	DIRECTOR DE JARDIN DE NIÑOS		
3	E-10-08	DIRECTOR DE JARDIN DE NIÑOS 3/4 DE TIEMPO		
4	E-11-02	DIRECTOR N.U.T.		
5	E-11-08	DIRECTOR DE GRUPO 3/4 DE TIEMPO	7A, 7B, 7C, 7D, 7E.	K4A, K4B, K4C, K4D, K4E
6	ESE0101	DIRECTOR		
7	E-02-04	DIRECTOR TELE-SEC F.C.		
8	E-02-03	DIRECTOR TELE-SEC		
9	F-01-02	DIRECTOR		

K5				
ESTÍMULO FIJO DE DOCENTES DE CARRERA MAGISTERIAL				
Nº	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	CÓDIGO ANTERIOR	CÓDIGO ACTUAL
1	ESE0116	JEFE DE ENSEÑANZA	7A, 7B, 7C, 7D, 7E.	K5A, K5B, K5C, K5D, K5E.

K6				
ESTÍMULO FIJO DE DOCENTES DE CARRERA MAGISTERIAL				
Nº	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	CÓDIGO ANTERIOR	CÓDIGO ACTUAL
1	E-10-02	INSP.MTRA DE JARDIN DE NIÑOS		
2	E-10-07	INSP. DE JARDIN DE NIÑOS 3/4 DE TIEMPO F.C.		
3	E-11-01	INSP.MTRO.NUT.		
4	E-11-07	INSP. MTRO. DE GRUPO DE 3/4 DE TIEMPO		
5	E-11-13	INSP.C/L PRIMARIA		
6	E-17-02	JEFE DE SECTOR	7A, 7B, 7C, 7D, 7E.	K6A, K6B, K6C, K6D, K6E.
7	E-17-03	JEFE DE SECTOR 3/4 DE TIEMPO		
8	E-17-04	JEFE DE SECTOR L DE PRIMARIA		
9	ESE0115	SUPERVISOR NIVEL MEDIA BASICA		
10	E-01-01	JEFE DE SECTOR TELE-SEC		
11	E-01-02	INSPECTOR TELE-SEC		
12	E-01-03	INSPECTOR TELE-SEC F.C.		

Los importes se mencionan conforme a las tablas siguientes:

TABULADOR VIGENTE A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 2022, INCREMENTO DEL 3.9%									
Nº	CLAVE	DESCRIPCIÓN	SUELDO BASE 2020	CARRERA MAGISTERIAL (K), P.R.O.E.D.A (9), P.E.C.E. (9)					
				NIVEL "A"	NIVEL "B"	NIVEL "BC"	NIVEL "C"	NIVEL "D"	NIVEL "E"
1	E-03-01	MTRA. J. N. S/T	12,677.10	4,430.73	10,121.61	13,709.80	17,298.60	25,588.07	36,187.52
2	E-03-02	M.DANZA FOLK.A	13,074.43	4,193.48	10,001.24	0.00	17,501.93	25,459.03	36,147.66
3	E-03-04	ACOMP. MUSICA A	12,994.24	4,781.67	10,703.14	0.00	18,169.85	26,787.82	37,821.01
4	E-03-05	ACOMP. MUSICA B	12,994.24	4,781.67	10,703.14	0.00	18,169.85	26,787.82	37,821.01



TABULADOR VIGENTE A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 2022, INCREMENTO DEL 3.9%									
Nº	CLAVE	DESCRIPCION	SUELDO BASE 2020	CARRERA MAGISTERIAL (K), P.R.O.E.D.A (9) , P.E.C.E. (9)					
				NIVEL "A"	NIVEL "B"	NIVEL "BC"	NIVEL "C"	NIVEL "D"	NIVEL "E"
5	E-04-01	MTRO.PRIMARIA RURAL	12,677.23	4,430.73	10,121.61	13,709.80	17,298.60	25,588.07	36,187.52
6	E-05-01	MTRO.DE MUSICA	12,994.24	4,781.67	10,703.14	0.00	18,169.85	26,787.82	37,821.01
7	E-05-19	COORD.DE DANZA	12,994.24	4,781.67	10,703.14	0.00	18,169.85	26,787.82	37,821.01
8	E-06-01	MTRO. EDUC.FISICA A (20)	13,582.64	4,193.69	10,115.36	0.00	17,581.55	26,199.48	37,232.00
9	E-06-02	MTRO. EDUC.FISICA B (19)	13,046.61	3,859.37	9,484.94	0.00	16,577.82	24,764.85	35,245.77
10	E-06-04	MTRO. EDUC. FIS. B ¼ (25)	14,912.68	7,245.21	14,647.29	0.00	23,980.03	34,752.45	48,543.10
11	E-06-06	H.S.M. EDUC. FISICA	649.57	229.97	526.05	0.00	899.36	1,399.70	1,881.90
12	E-07-03	DIRECTOR EDUC. ESPECIAL	16,630.37	5,917.72	13,487.76	18,270.04	23,051.97	34,098.69	48,238.19
13	E-07-26	MTRA. EDUC. ESPECIAL	13,207.50	4,622.16	10,558.22	14,301.54	18,044.51	26,691.84	37,759.43
14	E-07-27	MTRO. EDUC. ESP. 3/4 T.	17,074.75	614.93	6,550.96	10,294.30	14,037.55	22,684.60	33,752.19
15	E-08-13	COORD. CTRO. PSICOLOG I	16,630.37	5,917.72	13,487.76	18,270.04	23,051.97	34,098.69	48,238.19
16	E-10-02	INSP.MTRA. J. NIÑOS	29,583.25	6,339.14	14,374.38	21,407.53	28,440.97	44,687.68	65,483.79
17	E-10-03	DIRECTOR DE J.N.	16,422.31	5,829.54	13,316.66	18,038.23	22,759.30	33,665.86	47,626.06
18	E-10-04	MTRA. JARDIN DE NIÑOS	12,677.23	4,430.74	10,121.61	13,709.81	17,298.62	25,588.08	36,198.88
19	E-10-06	MTRA. J.N.3/4 F.C.	16,371.68	596.29	6,287.18	9,875.31	13,464.18	21,753.62	32,364.45
20	E-10-07	INSP.J.N.3/4 F.C.	34,133.43	1,788.95	9,824.20	16,857.34	23,891.08	40,137.44	60,933.63
21	E-10-08	DIRECTOR J.N. 3/4	20,624.54	1,397.30	8,884.43	13,605.98	18,327.05	29,233.63	43,193.83
22	E-11-01	INSP.MTRO.NUT.	29,583.25	6,339.14	14,374.38	21,407.53	28,440.97	44,687.68	65,483.79
23	E-11-02	DIRECTOR N.U.T.	16,422.31	5,829.54	13,316.66	18,038.23	22,759.30	33,665.86	47,626.06
24	E-11-03	MAESTRO GRUPO N.U.T	12,677.23	4,430.74	10,121.61	13,709.81	17,298.62	25,588.08	36,198.88
25	E-11-07	INSP.MTRO.G. 3/4	34,133.43	1,788.95	9,824.20	16,857.34	23,891.08	40,137.44	60,933.63
26	E-11-08	DIR.GRUPO 3/4	20,624.54	1,397.30	8,884.43	13,605.98	18,327.05	29,233.63	43,193.83
27	E-11-09	MTRO.GRUPO 3/4	16,371.68	596.29	6,287.18	9,875.31	13,464.18	21,753.62	32,364.45
28	E-11-10	MAESTRO PRIM. 3/4	16,371.68	596.29	6,287.18	9,875.31	13,464.18	21,753.62	32,364.45
29	E-11-12	MTRO.GRPO.TC MIXTO	23,614.82	0.00	0.00	2,402.26	5,991.06	14,280.47	24,891.34
30	E-11-13	INSP.C/L PRIMARIA	42,466.99	0.00	1,490.64	8,523.87	15,557.23	31,803.94	52,600.05
31	E-17-02	JEFE DE SECTOR	33,045.70	7,081.06	16,056.64	23,913.37	31,769.56	49,917.77	73,147.41
32	E-17-04	JEFE SEC.L. PRIMARIA	46,658.54	0.00	2,443.80	10,300.51	18,156.72	36,304.92	59,534.56
33	ESE0101	DIRECTOR	38,324.14	8,212.21	20,573.80	0.00	39,420.86	61,189.58	89,053.33
34	ESE0102	SUB-DIRECTOR	36,849.65	7,896.39	19,782.08	0.00	37,903.97	58,835.20	85,626.79
35	ESE0112	H.S.M.DOCENTE	649.57	229.97	526.05	0.00	899.36	1,399.70	1,881.90
36	ESE0115	SUP.NIV.MED.BAS.	42,653.15	9,139.65	22,897.58	0.00	43,873.93	68,101.45	99,112.49
37	ESE0116	JEFE DE ENSEÑANZA	40,238.98	8,622.37	21,601.28	0.00	41,390.27	64,246.51	93,502.52
38	ESE0124	EDUC.FISICA	11,693.85	3,227.46	8,185.87	0.00	14,437.25	21,659.55	30,902.37
39	E-01-01	JEFE DE SECTOR TELE-SEC.	42,653.62	9,139.72	22,897.53	0.00	43,873.95	0.00	0.00
40	E-01-02	INSPECTOR TELE-SEC.	40,641.32	8,622.34	21,601.18	0.00	39,420.91	64,246.03	93,502.00
41	E-01-03	INSPECTOR TELE-SEC. F.C.	45,045.30	3,719.59	16,698.49	0.00	0.00	0.00	88,599.27
42	E-02-03	DIRECTOR TELE-SEC.	38,324.11	8,212.20	20,573.87	0.00	39,420.91	61,189.55	89,053.27
43	E-08-01	MTRO. TELE-SEC. TIT. F.C.	18,962.63	6,893.56	15,775.58	0.00	26,975.68	39,902.69	56,451.22
44	E-08-03	MTRO. TELE-SEC. TIT. F.C.	22,578.73	8,272.15	18,930.78	0.00	32,370.91	47,883.21	67,742.96
45	E-08-07	H.S.M. TELE-SEC. IND. ASESOR	649.65	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
46	E-28-07	TEC.PEDAG. TELE	32,004.80	6,893.54	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
47	D-15-HF	H.S.M. SUBFED.	649.65	222.25	508.56	0.00	869.64	1,286.37	0.00
48	E-10-05	MTRA. NUT. J.N.	12,677.26	4,430.63	10,121.62	0.00	17,298.78	25,588.09	0.00
49	E-11-04	MTRO. GPO. NUT	12,677.26	4,430.63	10,121.62	13,709.83	17,298.78	25,588.09	0.00
50	E-11-05	MTRO. GPO. NUT	12,677.26	4,430.63	10,121.62	0.00	17,298.78	25,588.09	36,198.96
51	E-11-12	MTRO. GPO. 3/4 T.C.	16,392.32	492.28	6,183.15	0.00	13,360.11	21,649.62	0.00
52	F-01-02	DIRECTOR	39,633.19	8,561.14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
53	F-01-11	SUBDIRECTOR	38,108.37	8,231.83	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00



Con el propósito de establecer un diferencial acorde con la responsabilidad del directivo y de supervisión de los niveles de educación preescolar, primaria y grupos afines, con vigencia al primero de septiembre del 2022, se aplicó un nuevo factor al valor de la plaza inicial a fin de obtener un despegue salarial.

Así mismo, con el propósito de establecer un diferencial acorde con la responsabilidad del directivo y de supervisión de los servicios de educación secundaria, secundaria técnica y grupos afines, con vigencia al primero de septiembre del ejercicio 2022, se aplicó un nuevo factor al valor a la Hora Semana Mes.

Nº	CLAVE	DESCRIPCION	SUELDO	CARRERA MAGISTERIAL (K), P.R.O.E.D.A (9), P.E.C.E. (9)					
				NIVEL "A"	NIVEL "B"	NIVEL "BC"	NIVEL "C"	NIVEL "D"	NIVEL "E"
1	E-07-03	DIRECTOR EDUC. ESPECIAL	16,796.67	5,976.90	13,622.64	18,452.74	23,282.49	34,439.68	48,720.57
2	E-08-13	COORD.CTRO.PSICOLOGI	16,796.67	5,976.90	13,622.64	18,452.74	23,282.49	34,439.68	48,720.57
3	E-10-02	INSP.MTRA.J.NIÑOS	29,879.08	6,402.53	14,518.12	21,621.61	28,725.38	45,134.56	66,138.63
4	E-10-03	DIRECTOR DE J.N.	16,586.53	5,887.84	13,449.83	18,218.61	22,986.89	34,002.52	48,102.32
5	E-10-07	INSP.J.N.3/4 F.C.	34,474.76	1,806.84	9,922.44	17,025.91	24,129.99	40,538.81	61,542.97
6	E-10-08	DIRECTOR J.N. 3/4	20,830.79	1,411.27	8,973.27	13,742.04	18,510.32	29,525.97	43,625.77
7	E-11-01	INSP.MTRO.NUT.	29,879.08	6,402.53	14,518.12	21,621.61	28,725.38	45,134.56	66,138.63
8	E-11-02	DIRECTOR N.U.T.	16,586.53	5,887.84	13,449.83	18,218.61	22,986.89	34,002.52	48,102.32
9	E-11-07	INSP.MTRO.G. 3/4	34,474.76	1,806.84	9,922.44	17,025.91	24,129.99	40,538.81	61,542.97
10	E-11-08	DIR.GRUPO 3/4	20,830.79	1,411.27	8,973.27	13,742.04	18,510.32	29,525.97	43,625.77
11	E-11-13	INSP.C/L PRIMARIA	42,891.66	0.00	1,505.55	8,609.11	15,712.80	32,121.98	53,126.05
12	E-17-02	JEFE DE SECTOR	33,376.16	7,151.87	16,217.21	24,152.50	32,087.26	50,416.95	73,878.88
13	E-17-04	JEFE SEC.L. PRIMARIA	47,125.13	0.00	2,468.24	10,403.52	18,338.29	36,667.97	60,129.91
14	ESE0101	DIRECTOR	38,707.38	8,294.33	20,779.54	0.00	39,815.07	61,801.48	89,943.86
15	ESE0102	SUB-DIRECTOR	37,218.15	7,975.35	19,979.90	0.00	38,283.01	59,423.55	86,483.06
16	ESE0115	SUP.NIV.MED.BAS.	43,079.68	9,231.05	23,126.56	0.00	44,312.67	68,782.46	100,103.61
17	ESE0116	JEFE DE ENSEÑANZA	40,641.37	8,708.59	21,817.29	0.00	41,804.17	64,888.98	94,437.55
18	E-01-01	JEFE DE SECTOR TELE-SEC.	42,653.62	9,231.12	23,126.51	0.00	44,312.69	0.00	0.00
19	E-01-02	INSPECTOR TELE-SEC.	40,641.33	8,708.56	21,817.19	0.00	39,815.12	64,888.49	94,437.02
20	E-01-03	INSPECTOR TELE-SEC. F.C.	45,045.30	3,756.79	16,865.47	0.00	0.00	0.00	89,485.26
21	E-02-03	DIRECTOR TELE-SEC.	38,324.11	8,294.32	20,779.61	0.00	39,815.12	61,801.45	89,943.80
22	F-01-02	DIRECTOR	39,633.19	8,646.75	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
23	F-01-11	SUBDIRECTOR	38,108.37	8,314.15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Si el trabajador está activo, se pagará de manera proporcional a su fecha de alta.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

### XXX. Compensación de Erogaciones Adicionales.

Es la remuneración de 60 días o parte proporcional que se otorga en el mes de diciembre, conforme a lo establecido en el artículo 37 fracción XX de este Manual según lo percibido en el ejercicio.

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.



**XXXI. Bono de Fin de Período Constitucional.**

Es una percepción adicional otorgada a los trabajadores del Sector Educativo por fin de período constitucional, pagándose por persona, por un importe bruto establecido de \$1,600.00.

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.

**XXXII. Compensación Anual a Maestro Frente a Grupo.**

Esta remuneración se proporciona como apoyo económico para el personal Docente frente a grupo del Sector Educativo, adscrito en los centros de trabajo de telesecundaria, que hayan desempeñado esta función en el ciclo escolar inmediato anterior; el pago se realizará en la primera quincena del mes de agosto del año que corresponda.

La Secretaría de Educación enviará a la Secretaría de manera oficial la relación del personal beneficiado, para que la Subsecretaría realice la aplicación del pago correspondiente. El importe bruto asignado es de \$1,530.50, como pago único al año por trabajador con clave E-08-01.

**Artículo 40.** Los Entes Públicos solo podrán cubrir a los trabajadores las remuneraciones extraordinarias que se encuentren autorizadas conforme al Tabulador de Sueldos.

Para el otorgamiento de las remuneraciones extraordinarias por concepto de estímulos al desempeño destacado o reconocimientos o incentivos similares deberán apearse a lo que establece el artículo 63 de la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco y sus Municipios.

**TABLA DE REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS**

No.	CONCEPTO	SUSTENTO	SECTOR EDUCATIVO
I	Aguinaldo	Art. 34, Condiciones Generales de Trabajo. Art.44 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.  Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.  Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.	✓
II	Prima Vacacional	Art.34 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.  Art.33 Condiciones Generales de Trabajo.	✓
III	Ajuste de Calendario	Art.29, Condiciones Generales de Trabajo.  Art. 15 de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
IV	Bono Navideño	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.  Art 68, fracción XXXVII Condiciones Generales de	✓



No.	CONCEPTO	SUSTENTO	SECTOR EDUCATIVO
		Trabajo.	
V	Días Económicos No Disfrutados	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009. Art.88, Condiciones Generales de Trabajo.	✓
VI	Remuneraciones por Horas Extraordinarias.	Art. 28 y 29 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Art. 40, Condiciones Generales de Trabajo. Ley Federal del Trabajo.	✓
VII	Licencias con Goce de Sueldo	Art. 69, fracción XIII y art.85 fracción I, Condiciones Generales de Trabajo. Ley de Seguridad Social del Estado de Tabasco.	✓
VIII	Apoyo a la Integración Educativa	Minuta 15 de mayo de 2019 con fundamento artículos 26, 26-A, 27-A Ley de Coordinación Fiscal.	✓
IX	Bono del Empleado Administrativo	Minuta 15 de mayo de 2019 con fundamento artículos 26, 26-A, 27-A de la Ley de Coordinación Fiscal.	✓
X	Bono del Día del Maestro	Minuta del 22 de junio del 2004.	✓
XI	Bono de Inicio Escolar	Minuta del 22 de junio del 2004.	✓
XII	Renovación de Licencia	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.	✓
XIII	Aparatos Ortopédicos	Minuta nacional del 15 de mayo 2012. Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.	✓
XIV	Pago de Lentes	Minuta nacional del 15 de mayo 2012. Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.	✓
XV	Estímulo por Años de Antigüedad	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009. Lineamientos normativos del otorgamiento de prestaciones, pag.29.	✓
XVI	Impresión de Tesis	Minuta de acuerdo de fecha 03 de mayo 2011. Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.	✓
XVII	Ayuda de Adquisición de Libros	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.	✓
XVIII	Apoyo a la Superación Académica	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.	✓
XIX	Estímulo por Puntualidad y Asistencia	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.	✓
XX	Días de Descanso Obligatorio	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.	✓
XXI	Estímulo de Fin de Año	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.	✓
XXII	Canastilla Maternal	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.	✓



No.	CONCEPTO	SUSTENTO	SECTOR EDUCATIVO
XXIII	15 Días Asignación Docente Compensación Apoyo Confianza	Minuta final de negociaciones del pliego general de demandas 2012, de fecha 13 de septiembre del 2012.	✓
XXIV	Regalo Personal	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Minuta final de negociación de fecha 24 de junio del 2009.	✓
XXV	Canasta Navideña	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios. Minuta final de negociación de fecha 04 de octubre del 2010.	✓
XXVI	Compensación Nacional Única	Minuta 15 de mayo de 2019 con fundamento artículos 26, 26-A, 27-A de la Ley de Coordinación Fiscal.	✓
XXVII	Pago por Años de Servicio	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009.	✓
XXVIII	Ayuda Escolar	Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública 2009	✓
XXIX	Carrera Magisterial	Lineamientos Generales de Carrera Magisterial.	✓
XXX	Compensación de Erogaciones Adicionales	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
XXXI	Bono de Fin de Periodo Constitucional	Art. 17 fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios	✓
XXXII	Compensación Anual a Maestro Frente a Grupo	Minuta del Incremento Salarial de fecha 16 de mayo de 2022, firmada por la Secretaría de Educación y el SNTE,	✓

### TABULADOR DE SUELDOS DEL PERSONAL POR OBRA Y TIEMPO DETERMINADO REMUNERACIONES ORDINARIAS

**Artículo 41.** Los conceptos de pago por remuneraciones ordinarias incluidos en el Tabulador de Sueldos, son los siguientes:

#### I. Sueldo.

Es la remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional a los trabajadores por Obra Determinada y Tiempo Determinado, que presten sus servicios en los Entes Públicos. Los montos que integran estas remuneraciones serán fijados de acuerdo a los Tabuladores de Sueldos.

El pago se realizará en forma quincenal en el lugar que dispongan los Entes Públicos, en días laborables durante la jornada de trabajo, según las fechas establecidas en el Calendario de Recepción de Documentos y Emisión de Nómina, conforme la tabla siguiente:



**PERSONAL POR OBRA DETERMINADA Y TIEMPO DETERMINADO**

SUELDO EVENTUAL*	
MÍNIMO	MÁXIMO
3,816.11	14,552.76

\*El sueldo eventual mensual está integrado por los conceptos de Sueldo, Canasta Alimenticia, Compensación, Bono de Actuación y Bono de Puntualidad de acuerdo a la disponibilidad presupuestal del Ente Público y acorde a lo establecido en la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco y sus Municipios y su Reglamento. Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

Para que se aplique el pago de este concepto, la relación de trabajo debe estar formalizada entre el Ente Público y el trabajador mediante un Contrato registrado ante la Secretaría.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

**II. Ajuste Complementario.**

Son las remuneraciones mensuales adicionales que se otorgan a los trabajadores técnicos y operativos en apoyo a su desempeño, de acuerdo a las actividades que realizan y al grado de responsabilidad.

Se ejerce de acuerdo al presupuesto autorizado al Ente Público para el personal por Obra Determinada y Tiempo Determinado, conforme a la tabla siguiente:

**PERSONAL POR OBRA DETERMINADA Y TIEMPO DETERMINADO**

AJUSTES COMPLEMENTARIOS	
MÍNIMO	MÁXIMO
0.00	2,000.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto, en su caso se pagará de manera proporcional a su fecha de asignación.

En el caso de los trabajadores que causaron baja por cualquier causa y no completaron la quincena, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de ésta y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados de la quincena que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.



### III. Prima Dominical.

Son las remuneraciones que recibe el trabajador por laborar el día domingo, cuando tenga como descanso cualquier otro día de la semana. Aplicables al personal por Obra Determinada y Tiempo Determinado.

La prima dominical se paga de manera quincenal, correspondiente al 25% sobre el sueldo base como complemento del sueldo tabular de acuerdo a la suficiencia presupuestal de cada Ente Público.

### IV. Erogaciones Adicionales.

Son las asignaciones complementarias al sueldo, otorgadas al personal al servicio del Estado de acuerdo a sus funciones y actividades especiales que impliquen riesgo, urgencia y confiabilidad extrema. Pagándose mensualmente según corresponda.

Se ejerce de acuerdo al presupuesto autorizado al Ente Público, conforme a la tabla siguiente:

#### POR OBRA DETERMINADA Y TIEMPO DETERMINADO

EROGACIONES ADICIONALES		
PERSONAL	MÍNIMO	MÁXIMO
Por Obra Determinada y Tiempo Determinado	0.00	25,000.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.

### V. Retribuciones por Servicios de Carácter Social.

Comprende las retribuciones a Médicos Residentes de la Secretaría de Salud en período de formación académica que presten su servicio social en los Entes Públicos. Los pagos de esta prestación se realizarán de forma quincenal.

#### BECAS PARA LA RAMA MÉDICA Y PARAMÉDICA

CLAVE	CATEGORÍA	IMPORTE MENSUAL
M04001	MED.RES.1ER.GRADO	5,602.53
M04002	MED.RES.2DO.GRADO	6,238.41
M04003	MED.RES.3ER.GRADO	6,358.82

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta



### BECAS A MÉDICOS RESIDENTES

CLAVE	CATEGORÍA	IMPORTE MENSUAL
M04001	MED.RES.1ER.GRADO	4,957.26
M04002	MED.RES.2DO.GRADO	5,573.37
M04003	MED.RES.3ER.GRADO	5,675.88

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

**Artículo 42.** Las remuneraciones tabulares, descritas en la tabla siguiente solo son aplicables a determinadas categorías, como se detallan en los tabuladores que se señalan en el artículo 17 de este Manual.

### TABLA DE REMUNERACIONES ORDINARIAS

No.	CONCEPTO	SUSTENTO	POR OBRA DETERMINADA Y TIEMPO DETERMINADO
I	Sueldo	Art. 15 de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
II	Ajuste Complementario	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
III	Prima Dominical	Art.31 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.	✓
IV	Erogaciones Adicionales	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios	✓
V	Retribuciones por Servicios de Carácter Social	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones a los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios	✓

### REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS

**Artículo 43.** Los conceptos de pago por remuneraciones extraordinarias incluidos en el Tabulador de Sueldos, son los siguientes:

#### I. Aguinaldo.

Es la gratificación anual que se otorga a los trabajadores de los Entes Públicos que laboraron ininterrumpidamente durante todo el año, con la misma categoría; en el caso de cambio de categoría, se pagará el número de días de aguinaldo proporcional conforme al salario y prestaciones de las categorías que se tuvieron en el año. Los días se consideraran de acuerdo a la tabla siguiente:

DÍAS DE AGUINALDO	NIVEL	TIPO DE TRABAJADOR
45	40 y 51	Por obra determinada y tiempo determinado



A los trabajadores que le correspondan 45 días se pagaran 30 días antes del 20 de diciembre y los 15 días restantes antes de la primera quincena de enero del año siguiente; ambos de acuerdo al sueldo tabular de la categoría que ostenta.

El aguinaldo se cubrirá por cada plaza que ostente el trabajador.

Las fórmulas que se deberán aplicar para el cálculo por concepto de aguinaldo son:

- a) Período Completo: Suma de sueldo tabular / 30 \* "N" días de aguinaldo según le corresponda; y/o,
- b) Parte Proporcional:
  - Para el personal que cause baja en nómina, se le pagará en forma proporcional con el valor del sueldo de las categorías, que haya tenido durante el año de acuerdo con el tiempo efectivo de servicios prestados o legalmente remunerados, previa solicitud del Ente Público a la Secretaría.
  - En el caso de los trabajadores que causaron baja y éstas fueron tramitadas después de la quincena 22, el Ente Público deberá reintegrar la totalidad de éste y bajo su más estricta responsabilidad calculará y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días trabajados en el año que le correspondan y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.
  - Para el personal que causo alta después del 01 de Enero del año en curso, se le pagará en forma proporcional.

Para lo indicado en los párrafos anteriores se aplicará la siguiente formula:

Suma del sueldo tabular / 30 \* Número de días que le corresponde.

## II. Prima Vacacional.

Es la remuneración que se otorga a los trabajadores de los Entes Públicos que prestaron sus servicios ininterrumpidamente por más de 6 meses a la fecha de pago; se cubre en los dos períodos vacacionales que se otorgan anualmente.

El pago de la prima vacacional se efectuará de acuerdo a lo especificado en la tabla anualizada siguiente:

### POR OBRA DETERMINADA Y TIEMPO DETERMINADO

PERÍODO LABORADO	DÍAS
DE 6 MESES UN DÍA A MENOS DE 1 AÑO	6 días divididos en 2 períodos al año
1 AÑO	12 días divididos en 2 períodos al año

Los pagos correspondientes a la prima vacacional se efectuarán en dos períodos, el primero en la segunda quincena de julio y el segundo en el mes de diciembre.



En los casos de los trabajadores de nuevo ingreso en el ejercicio fiscal, la tabla se aplicará de la siguiente manera:

- a) Si la fecha de ingreso del trabajador se efectúa el 01 de enero, se otorgarán 3 días de prima vacacional en la segunda quincena de julio y 3 días en el mes de diciembre.
- b) Si la fecha de ingreso del trabajador se efectúa entre el 02 de enero al 01 de julio se otorgarán 6 días de prima vacacional en el período del mes de diciembre.

Para los trabajadores que causaron baja por cualquier causa se aplicarán según corresponda, los supuestos siguientes:

Si causó baja efectiva en la nómina antes de la fecha de pago, el Ente Público deberá solicitar a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días de prima vacacional que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

En caso de que se haya emitido el pago el Ente Público bajo su estricta responsabilidad deberá reintegrarlo y solicitará a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días de prima vacacional que le correspondan y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

### III. Ajuste de Calendario.

Esta prestación consiste en un pago anual de 5 días de sueldo tabular por Ajuste de Calendario, y de seis días cuando el año sea bisiesto o proporcional según los días 31 laborados. Aplica a los trabajadores Por Obra Determinada y Tiempo Determinado que aplique.

Para el cálculo del personal Por Obra Determinada y Tiempo Determinado, se considerarán las siguientes prestaciones:

(Sueldo base, según categoría) / 30 \* días de ajuste calendario según corresponda.

El pago de este concepto para el personal indicado se realizará anualmente, en la primera quincena del mes de febrero del año subsecuente.

Si causó baja efectiva en la nómina antes de la fecha de pago, el Ente Público deberá solicitar a la Secretaría la validación del cálculo de la parte proporcional de los días de ajuste de calendario que le corresponda y su autorización para efectuar el pago a través de un pago extemporáneo.

### IV. Bono del Día del Servidor Público.

Es la remuneración anual que se paga a los trabajadores por el Día del Servidor Público, siempre y cuando haya causado alta antes del 02 de Enero del Ejercicio fiscal que corresponda y este transcurriendo el sexto mes de labores a la fecha de pago en cualquiera de los Entes Públicos, según la categoría que ostenten y se



encuentren en servicio activo, pagándose por persona, no por plaza. Conforme a la tabla siguiente:

#### PERSONAL POR OBRA DETERMINADA Y TIEMPO DETERMINADO

NIVEL	IMPORTE
APLICA PARA LAS CATEGORÍAS CUYO SUELDO TABULAR SEA INFERIOR AL DEL NIVEL 5 DEL PERSONAL DE CONFIANZA.	\$ 2,950.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

#### V. Bono del Día de la Madre.

Esta remuneración consiste en proporcionar una ayuda económica a las madres trabajadoras, con motivo de la celebración tradicional del día 10 de mayo y se efectuará una sola vez al año, en el mes de mayo, por persona, no por plaza, ni por número de hijos, por un importe bruto establecido de \$1,850.00.

Se aplica a todo el personal que compruebe ser madre, mediante acta de nacimiento de su hijo.

Cuando la trabajadora sea de nuevo ingreso, para el pago de esta remuneración deberá cumplir con lo establecido en el párrafo anterior.

La trabajadora debe estar activa para el día de pago de este concepto.

#### VI. Bono del Día del Padre.

Esta remuneración consiste en proporcionar una ayuda económica a los padres trabajadores, con motivo de la celebración tradicional del Día del Padre y se efectuará una sola vez al año, en el mes de junio, por persona, no por plaza, ni por número de hijos, por un importe bruto establecido de \$1,500.00.

Se aplica a todo el personal que compruebe ser padre, mediante acta de nacimiento de su hijo.

Cuando el trabajador sea de nuevo ingreso, para el pago de esta remuneración deberá cumplir con lo establecido en el párrafo anterior.

El trabajador debe estar activo para el día de pago de este concepto.

#### VII. Bono Navideño.

Es la remuneración anual adicional a que tiene derecho el trabajador como apoyo económico para las fiestas de fin de año, siempre y cuando tengan más de 6 meses ininterrumpidos de labores en cualquiera de los Entes Públicos y según la categoría que ostenten, pagándose por persona, no por plaza.

Este pago se realiza dentro de los primeros 20 días del mes de diciembre. Conforme a las tablas siguientes:



### PERSONAL POR OBRA DETERMINADA Y TIEMPO DETERMINADO

NIVEL	IMPORTE
OBRA DETERMINADA Y TIEMPO DETERMINADO	\$ 1,700.00

Los importes de esta tabla representan la remuneración bruta

El trabajador debe estar activo para el día de pago de este concepto.

#### VIII. Remuneraciones por Horas Extraordinarias.

Son las remuneraciones otorgadas a los trabajadores por labores realizadas fuera de su jornada laboral, de acuerdo a lo establecido en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco y demás disposiciones laborales aplicables.

Para el cómputo de las horas extraordinarias serán considerados los criterios siguientes:

- Cuando el trabajador labore como máximo tres horas de tiempo extraordinario en un día serán cubiertas con un 100% más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria, hasta un máximo de tres veces a la semana.
- Cuando el trabajador excepcionalmente labore más de tres horas de tiempo extraordinario en un día, las excedentes serán cubiertas con un 200% más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.
- Cuando el trabajador excepcionalmente labore más de tres días a la semana de tiempo extraordinario, las excedentes serán cubiertas con un 200% más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

El trabajador podrá laborar horas extraordinarias siempre y cuando cuente con la autorización respectiva y la unidad administrativa a la cual este adscrito cuente con la suficiencia presupuestal, sin quedar al arbitrio del trabajador exceder su jornada ordinaria de trabajo. Para la asignación y justificación de las horas extraordinarias laboradas, deberán sujetarse a los formatos establecidos por la Secretaría, mismos que deberán quedar bajo resguardo del Ente Público que corresponda.

#### IX. Compensación de Ajuste Complementario.

Es la remuneración de 60 días o parte proporcional que se otorga en el mes de diciembre, conforme a lo establecido en el artículo 40 fracción II de éste Manual según lo percibido en el ejercicio.

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.

#### X. Licencias con Goce de Sueldo.

En las licencias expedidas por el ISSET se sujetarán a lo establecido en la LSSET y en el Reglamento de la misma.



El Ejecutivo, a través de los Entes Públicos, aplicará las licencias para el personal Por Obra Determinada y Tiempo Determinado emitidas por el ISSET.

**XI. Compensación de Erogaciones Adicionales.**

Es la remuneración de 60 días o parte proporcional que se otorga en el mes de diciembre, conforme a lo establecido en el artículo 40 fracción IV de este Manual según lo percibido en el ejercicio.

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.

**XII. Bono de Fin de Período Constitucional.**

Es una percepción adicional otorgada a los trabajadores Por Obra Determinada y Tiempo Determinado por fin de período constitucional, pagándose por persona, por un importe bruto establecido de \$1,600.00.

Del personal por Obra Determinada y Tiempo Determinado quedan exceptuadas para el pago de esta remuneración las siguientes categorías:

CLAVE	CATEGORIA
M04001	MED.RES.1ER.GRADO
M04002	MED.RES.2DO.GRADO
M04003	MED.RES.3ER.GRADO

El trabajador debe estar activo para el día del pago de este concepto.

**Artículo 44.** Los Entes Públicos solo podrán cubrir a los trabajadores las remuneraciones extraordinarias que se encuentren autorizadas conforme al Tabulador de Sueldos.

Para el otorgamiento de las remuneraciones extraordinarias por concepto de estímulos al desempeño destacado o reconocimientos o incentivos similares deberán apegarse a lo que establece el artículo 63 de la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco y sus Municipios.

**TABLA DE REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS**

No.	CONCEPTO	SUSTENTO	POR OBRA DETERMINADA Y TIEMPO DETERMINADO
I	Aguinaldo	Art.44 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
II	Prima Vacacional	Art.34 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.	✓
III	Ajuste de Calendario	Art. 15 de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓



No.	CONCEPTO	SUSTENTO	POR OBRA DETERMINADA Y TIEMPO DETERMINADO
IV	Bono del Día del Servidor Público	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
V	Bono del Día de la Madre	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
VI	Bono del Día del Padre	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
VII	Bono Navideño	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
VIII	Remuneraciones por Horas Extraordinarias.	Art. 28 y 29 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Ley Federal del Trabajo.	✓
IX	Compensación de Ajuste Complementario	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
X	Licencias con Goce de Sueldo	Ley de Seguridad Social del Estado de Tabasco.	✓
XI	Compensación de Erogaciones Adicionales	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓
XII	Bono de Fin de Período Constitucional	Art. 17 fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.	✓

### INTERINATOS Y SUPLENCIAS

**Artículo 45.** El trabajador contratado por el Ente Público bajo la modalidad de Interinato, tendrá derecho a las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de la plaza que esté cubriendo, conforme a la normatividad que aplique y de acuerdo a la suficiencia presupuestal.

Para el Sector Salud:

- a) Sueldo;
- b) Compensación;
- c) Despensa;
- d) Canasta Alimenticia;
- e) Previsión Social;
- f) Bono de Puntualidad;
- g) Ayuda por Servicios/Ayuda para Servicios;
- h) Gastos de Actualización;
- i) Otras Prestaciones;
- j) Ajuste Complementario;
- k) Erogaciones Adicionales;
- l) 45 días de Aguinaldo o parte proporcional;
- m) Prima Vacacional;
- n) Bono del Día de la Madre;
- o) Bono del Día del Padre;
- p) Ajuste de Calendario;



- q) Bono del Día del Servidor Público;
- r) Bono Navideño;
- s) Compensación de Ajuste Complementario;
- t) Compensación de Erogaciones Adicionales; y,
- u) Bono de Fin de Período Constitucional.

Para el Sector Educativo:

- a) Sueldo;
- b) Compensación;
- c) Despensa;
- d) Canasta Alimenticia;
- e) Estímulo de Productividad;
- f) Servicio Cocurricular;
- g) Asignación de Apoyo a la Docencia / Asignación Docente;
- h) Material Didáctico;
- i) Ayuda por Servicios / Ayuda para Servicios;
- j) Compensación Garantizada;
- k) Ayuda Escolar;
- l) Ajuste de Calendario;
- m) 45 días de Aguinaldo o parte proporcional;
- n) Prima Vacacional;
- o) Ayuda Escolar;
- p) Bono de Inicio Escolar;
- q) 15 Días de Asignación Docente Compensación Apoyo Confianza;
- r) Bono del Día del Maestro;
- s) Bono del Empleado Administrativo;
- t) Apoyo a la Superación Académica;
- u) Canasta Navideña;
- v) Regalo Personal;
- w) Compensación Nacional Única;
- x) Pago de Lentes;
- y) Días de Descanso Obligatorio;
- z) Estímulo de Fin de Año;
- aa) Días Económicos No Disfrutados;
- bb) Estímulo por Puntualidad y Asistencia; y
- cc) Bono de Fin de Período Constitucional.

**Artículo 46.** El trabajador contratado por el Ente Público bajo la modalidad de Suplencia, tendrá derecho a las siguientes prestaciones, conforme a la normatividad que aplique y de acuerdo a la suficiencia presupuestal:

Para el Sector Salud:

- a) Sueldo;
- b) Ajuste Complementario;
- c) Erogaciones Adicionales;
- d) Compensación de Ajuste Complementario;
- e) Compensación de Erogaciones Adicionales; y,



- f) Pago único en el mes de diciembre de hasta 40 días de sueldo base proporcional a los días laborados, únicamente para el personal de suplencia del Hospital Regional de Alta Especialidad del Niño "Dr. Rodolfo Nieto Padrón", previa solicitud por oficio de la Secretaría de Salud.

Para el Sector Educativo:

- a) Sueldo;
- b) Servicio Cocurricular;
- c) Ajuste de Calendario;
- d) 45 días de Aguinaldo o parte proporcional;
- e) Prima Vacacional;
- f) Ayuda Escolar;
- g) Bono de Inicio Escolar;
- h) 15 días de asignación docente compensación apoyo confianza; y,
- i) Bono de fin de período constitucional.

## BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES DEL PODER EJECUTIVO

**Artículo 47.** El Poder Ejecutivo otorgará a los trabajadores beneficios adicionales, bajo los conceptos siguientes:

### I. Seguro de Vida.

Es un beneficio consistente en un seguro de vida de amplia cobertura que se otorga a los trabajadores de Base, Confianza, Corporativo, Sector Salud y por Obra Determinada y Tiempo Determinado, cuyas funciones pongan en riesgo su vida. La procedencia del beneficio será avalada por el titular del Ente Público, de acuerdo al presupuesto establecido y acorde a las actividades asignadas al trabajador. Las primas serán cubiertas por el Ejecutivo y se otorgarán de acuerdo al Tabulador de Sueldos, conforme a lo siguiente:

- a) A los beneficiarios del personal de Base, Confianza Sector Salud y Obra Determinada y Tiempo Determinado según aplique la cantidad de \$120,000.00 por muerte natural, el doble por muerte accidental y el triple por muerte colectiva;
- b) A los beneficiarios del personal Corporativo y de Confianza adscrito a la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana y Secretaría de Gobierno, así mismo, al personal adscrito al Instituto de Protección Civil, que para su caso aplique la cantidad de \$220,000.00 por muerte natural, el doble por muerte accidental y el triple por muerte colectiva; y,
- c) A los beneficiarios del personal Corporativo y de Confianza adscrito a la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana y Secretaría de Gobierno, así mismo, al personal adscrito al Instituto de Protección Civil, que para su caso aplique la cantidad de \$440,000.00 por muerte natural, el doble por muerte accidental y el triple por muerte colectiva.



## II. Sueldo Unidad Modelo.

Es la remuneración otorgada a los elementos operativos del personal Corporativo como apoyo por el desempeño de sus actividades operativas encomendadas a la seguridad y bienestar de la población.

Corresponde a la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana enviar de manera quincenal a la Secretaría mediante oficio, la relación del personal operativo que será beneficiado con esta prestación, el cual deberá estar activo para el momento de su pago.

CATEGORÍA	NIVEL
SUBOFICIAL	13
POLICÍA 1RO.	13
POLICÍA 2DO.	13
POLICÍA 3RO.	13
POLICÍA	13

## III. Ajuste Unidad Modelo.

Es la remuneración otorgada a los elementos operativos del personal Corporativo, dirigida a la profesionalización de los cuerpos de Seguridad Pública para la previsión social del delito.

Corresponde a la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana enviar de manera mensual a la Secretaría mediante oficio, la relación del personal operativo que será beneficiado con esta prestación, el cual deberá estar activo para el momento del pago.

CATEGORÍA	NIVEL
SUBOFICIAL	13
POLICÍA 1RO.	13
POLICÍA 2DO.	13
POLICÍA 3RO.	13
POLICÍA	13

## IV. Adicional de Sueldo Unidad Modelo

Es la remuneración de 60 días o parte proporcional, que se otorga en el mes de diciembre, conforme a lo establecido en el artículo 46 fracción II de éste Manual según lo percibido en el ejercicio. Sujeto a la disponibilidad presupuestal.

El personal debe estar activo a la fecha de pago de este concepto.

## V. Adicional de Ajuste Unidad Modelo

Es la remuneración de 60 días o parte proporcional, que se otorga en el mes de diciembre, conforme a lo establecido en el artículo 46 fracción III de éste Manual según lo percibido en el ejercicio. Sujeto a la disponibilidad presupuestal.

El personal debe estar activo a la fecha de pago de este concepto.

h



**VI. Aportación al ISSET.**

Es la erogación que realizan los Entes Públicos para cubrir las aportaciones por concepto de seguridad social, en favor de los trabajadores de Base, Confianza, Sector Corporativo, Sector Salud y Sector Educativo, a fin de que éstos obtengan la prestación de seguridad social, conforme lo establece la LSSET.

Tratándose de los trabajadores por Obra Determinada y Tiempo Determinado, son las aportaciones que realizan los Entes Públicos para cubrir el servicio médico de dicho personal, conforme al convenio que en su caso se firme con el ISSET.

**TABLAS DE BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

No.	CONCEPTO	SUSTENTO	BASE	CONFIANZA	CORPORATIVO	SECTOR SALUD	SECTOR EDUCATIVO	POR OBRA DETERMINADA Y TIEMPO DETERMINADO
I	Seguro de Vida	Art. 69, Fracción IV, Condiciones Generales de Trabajo. Minuta 19 de octubre del 2016.	✓	✓	✓	✓		✓
II	Sueldo Unidad Modelo	Art. 17 Fracción V de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.			✓			
III	Ajuste Unidad Modelo				✓			
IV	Adicional de Sueldo Unidad Modelo	Convenio Especifico de Adhesión para el otorgamiento del subsidio para el fortalecimiento del desempeño en materia de seguridad pública a los municipios y demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y, en su caso, a las entidades federativas que ejerzan de manera directa o coordinada la función (FORTASEG)			✓			
V	Adicional de Ajuste Unidad Modelo				✓			
VI	Aportación ISSET	Art. 35 de la Ley del Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

**TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA**

**Artículo 48.** Los Entes Públicos publicarán la información relativa a las Obligaciones de Transparencia relacionada con el presente Manual, en los términos que establece la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco y demás normas aplicables en la materia.

**SAIG**SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN  
E INNOVACIÓN GUBERNAMENTAL

## VIGILANCIA

**Artículo 49.** Corresponde a la Secretaría de la Función Pública, así como a los Órganos Internos de Control de los Entes Públicos la vigilancia del cumplimiento del Manual.

## TRANSITORIOS

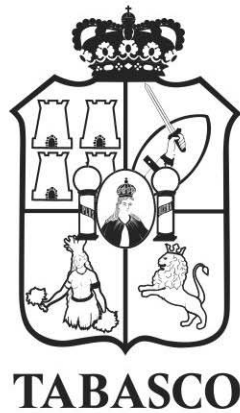
**PRIMERO.** El presente Manual entrará en vigor a partir del día primero de junio del 2023.

**SEGUNDO.** Se derogan todas las disposiciones administrativas, de igual o menor rango, que se opongan a lo dispuesto en el presente Manual.

DADO EN LA CIUDAD DE VILLAHERMOSA, CAPITAL DEL ESTADO DE TABASCO, A LOS VEINTICUATRO DÍAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DOS MIL VEINTITRES.

**CARLOS ENRIQUE INIGUEZ ROSIQUE**  
SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN  
E INNOVACIÓN GUBERNAMENTAL





Impreso en la Dirección de Talleres Gráficos de la Secretaría de Administración e Innovación Gubernamental, bajo la Coordinación de la Secretaría de Gobierno.

Las leyes, decretos y demás disposiciones superiores son obligatorias por el hecho de ser publicadas en este periódico.

**Para cualquier aclaración acerca de los documentos publicados en el mismo, favor de dirigirse al inmueble ubicado en la calle Nicolás Bravo Esq. José N. Roviroza # 359, 1er. piso zona Centro o a los teléfonos 131-37-32, 312-72-78 de Villahermosa, Tabasco.**

Cadena Original: |00001000000506252927|

Firma Electrónica: wcwtaCadOe6xj6Eq2Ywu3QPLUvrvMZdpnKs9hp/4igHcncJ/J1+y8TxU2Hfn3i85Lryh/DeF3U6Ys fA+dVB5MP6S/5BquMGzvWzmiisvEZVhSwuEX9yXAcz/1aslbnGbeEYWe3sxdBVXVhoWT2v9pQXZnnVa2j8TqNdl QhyaiXWe402sWRNexjL3VTiEojVRC/+OcmY7sJcairNjmNPOAaE01s5NKhQYPZtvQtz/RtKk+waD105Q8/1X3ccy2 nvOatZbCiuL9EYmqF2V/Ydm6GSp9b782AtnPB5QaXzW7mqRj8m4WeYulai5wte8EBiFtVIKqV7yIBKG6L7IjBGo9h w==