



PERIÓDICO OFICIAL

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



TABASCO

JAVIER MAY RODRÍGUEZ
Gobernador Constitucional del Estado de Tabasco

JOSÉ RAMIRO LÓPEZ OBRADOR
Secretario de Gobierno

30 DE MAYO DE 2026



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.- 5329



MUNICIPIO DE CENTLA
2024 – 2027
DIRECCION DE ADMINISTRACION



Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

**MANUAL DE PERCEPCIONES DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE CENTLA, TABASCO
2026.**

2026

“Año de Margarita Maza Parada”





MANUAL DE PERCEPCIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE CENTLA, TABASCO 2026

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.



Aldama s/n, Colonia Centro, C.P. 86750,
Frontera, Centla, Tab. Tel. 913 33 204 68

2026

EDICIÓN

Ayuntamiento Constitucional del Municipio
de Centla, Tabasco

Periodo de Gobierno: 2024-2027

Ing. Saúl Armando Rodríguez Rodríguez
Presidente Municipal

COORDINACIÓN DEL DOCUMENTO

L.C.P. Moises León Osorio
Director de Administración

L.C.P. David Hipólito Moha Morales
Subdirector de Recursos Humanos

DESARROLLO DEL DOCUMENTO

Lic. Mauricio de Jesús Jacinto Gil

Centla, Tabasco

Mayo de 2026

A vertical column of handwritten marks on the right side of the page. From top to bottom, it includes a stylized signature, a large looped mark, a checkmark, a small mark, and a larger signature.

CONTENIDO	
CONSIDERANDO	
ACUERDO	
INTRODUCCIÓN	
FILOSOFÍA INSTITUCIONAL	
PRINCIPIOS	
ANTECEDENTES HISTÓRICOS	
MARCO JURÍDICO-ADMINISTRATIVO	
OBJETO	
DEFINICIONES	
AMBITO DE APLICACIÓN	
DISPOSICIONES GENERALES	
SISTEMA DE REMUNERACIONES	
REMUNERACIONES FIJAS U ORDINARIAS	
I.- Sueldo o Sueldo Base	
II.- Sueldo Eventual	
III.- Dieta	
IV.- Bono de Riesgo	
V.- Canasta Básica	
VI.- Despensa	
VII.- Bono de Puntualidad	
VIII.- Quinquenio	
IX.- Vales de Despensa	
X.- Complemento de Vales de Despensa	
XI.- Compensaciones	
Compensación por grado	
Compensación complementaria	
REMUNERACIONES VARIABLES O EXTRAORDINARIAS	
I.- Institucionales	
Vacaciones	
Días de descanso	
Días de descanso Obligatorio	
Otras Prestaciones	
II.- Económicas	
Prima Vacacional	
Aguinaldo	
Dieta Extraordinaria Anual	
Días Adicionales (por Ajuste de Calendario)	
Estímulo por Antigüedad	
Bono Navideño	
Despensa Navideña	
Bono de día de Reyes	
Bono del día de las Madres	
Bono del día del Padre	
Bono del día del Servidor Público	
Bono del día de la Secretaria	
Bono del Electricista	
Bono del Chofer	
Bono del día del Barrendero	
Bono del día del Bibliotecario	
Bono del Promotor o Trabajador Social	
Bono Cap. Datos y Aux. Contable	
Bono del día del Policía	
Bono de Útiles Escolares	
Días Económicos no disfrutados	
Post Mortem	
Canasta de Maternidad	
Ayuda para lentes	
Apoyo para Becas	
Apoyo con pavo	
Compensación Trimestral	
Dieta Trimestral	
Compensación Extraordinaria	
Bono del día del Agente de Tránsito	
III. SEGUROS	
De Vida Institucional	
SERVICIOS PROFESIONALES Y SUELDOS ASIMILADOS A SALARIOS	
COMPETENCIA ADMINISTRATIVA Y VIGILANCIA	

Handwritten signatures and initials on the right margin of the page.



CONSIDERANDO

Primero. Que, en términos de la fracción V del artículo 86 de la Ley Orgánica de los Municipios del Estado de Tabasco, corresponde a la Dirección de Administración; proyectar los manuales y reglamentos tendientes a mejorar la administración municipal. Así como vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales y estatutos de las relaciones entre el Municipio y los servidores públicos; también, proponer en coordinación con los directores de finanzas y de programación al presidente municipal, los tabuladores desglosados de las remuneraciones que percibirán los miembros del Ayuntamiento y demás servidores públicos, que deberán incluirse en el presupuesto de egresos del ejercicio fiscal de que se trate. En congruencia con los criterios y lineamientos para regular las remuneraciones de los servidores públicos establecidos en la fracción IV del artículo 4, 6 y 8 de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.

Segundo: Que, el artículo 61 de la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco y sus Municipios, establece que es facultad de Administración emitir el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos, deberá publicarse en el Periódico Oficial a más tardar el último día hábil del mes de mayo de cada año, el cual incluirá el tabulador de percepciones ordinarias y extraordinarias las reglas para su aplicación, conforme a las percepciones autorizadas en el Presupuesto de Egresos del ejercicio fiscal de que se trate.

Tercero. Que, el artículo 7 de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios, señala que los servidores públicos recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que deberá ser proporcional a sus responsabilidades; y que será determinada anual y equitativamente, de acuerdo con los tabuladores de remuneraciones desglosados que se incluyan en los presupuestos de egresos que corresponda. Este documento normativo de índole administrativo contiene las bases para establecer las remuneraciones de todos los Servidores Públicos al servicio del Municipio de Centla.

Para ello, es necesario contar con la información integral de las percepciones y regular el otorgamiento de las remuneraciones que se pagan a los Servidores Públicos que prestan sus servicios al Municipio de Centla.

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 al servicio del municipio de Centla, 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, el nuevo instrumento normativo guarda plena congruencia con las disposiciones antes referidas y, por lo tanto, con las bases que establece los artículos 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 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:

Handwritten signatures and marks on the right margin of the page.

ACUERDO

Único. Se emite el Manual de Administración de Percepciones de los Servidores Públicos del Municipio de Centla, Tabasco; para el ejercicio fiscal 2026, para quedar como sigue:

INTRODUCCIÓN

En congruencia con las reformas a la Ley General de Contabilidad Gubernamental, publicadas por el Poder Legislativo Federal en noviembre de 2012, el Ayuntamiento Constitucional de Centla, Tabasco; considera fundamental la implementación del presente Manual de Administración de Percepciones de los Servidores Públicos.

Este documento normativo, de carácter administrativo, establece los principios, lineamientos y procedimientos que regulan la asignación, integración y otorgamiento de las remuneraciones a los servidores públicos que forman parte de este Ente Público Garante.

El Manual tiene como propósito asegurar la transparencia, racionalidad y equidad en el manejo de los recursos públicos destinados al capítulo de servicios personales, proporcionando un marco de referencia integral para la definición de percepciones ordinarias y extraordinarias. Esto incluye a servidores públicos de confianza, de base, eventuales, administrativos, personal operativo de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, así como a regidores, delegados, delegados de centros integradores y jefes de sector, en concordancia con lo establecido en los artículos 66, 68 (párrafo primero) y 75 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco.

Asimismo, en cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 4, fracción IV, de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios, el Manual define los objetivos, políticas y procedimientos que norman la integración del sueldo, así como de las prestaciones en efectivo, en especie, en servicios y otras de carácter extraordinario.

Este instrumento tiene como finalidad contribuir al fortalecimiento de la gestión administrativa del Ayuntamiento, garantizando un manejo ordenado, equitativo y conforme a derecho de las remuneraciones públicas.



FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

MISIÓN

Ser un gobierno eficiente, honesto y transparente con profundo sentido social y comprometido con el bienestar de las familias, sustentando en una política de austeridad republicana para disminuir la desigualdad y la marginación.

VISIÓN

Lograr un municipio con las condiciones sociales, políticas y económicas adecuadas, donde todos sus habitantes tienen acceso a oportunidades de desarrollo que les permitan una calidad de vida digna.

PRINCIPIOS

Además de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, enunciados en el Título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los Tabuladores de Remuneraciones de los Servidores Públicos, se tomarán los siguientes principios:

EQUIDAD

Remuneración relacionada con el nivel de responsabilidad, exigencia y complejidad del cargo o empleo público para diferenciar atributos básicos de la entidad pública en la que labora.

IGUALDAD

La remuneración de los servidores públicos se determinará sin discriminación motivada por sexo, edad, etnia, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

PROPORCIONALIDAD

La remuneración de cada servidor público deberá ser proporcional a las responsabilidades que deriven del cargo o comisión.

RACIONALIDAD

Criterio remunerativo en función a un análisis coherente, razonable y sustentado con relación al cargo desempeñado por el servidor público a quien se le asigne la remuneración y otros conceptos de pago.

TRANSPARENCIA

Adecuada claridad, comunicación, publicidad y oportunidad sobre la gestión y asignación de los montos remunerativos, sobre el personal, y demás información pertinente sobre conceptos de pago y registros remunerativos en los términos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco.

Handwritten marks on the right margin, including a large 'e' at the top, a vertical line with a checkmark, and several other scribbles.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Mediante decreto publicado el 24 de agosto de 2009 en el Diario Oficial de la Federación, se reformó el artículo 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el objetivo de establecer que todas las personas que desempeñen una función, empleo, cargo o comisión en el servicio público deben recibir una remuneración adecuada e irrenunciable, proporcional a sus responsabilidades, la cual deberá ser determinada de manera anual, equitativa y conforme a los presupuestos de egresos correspondientes. Esta reforma responde al principio de justicia salarial y busca garantizar la transparencia, racionalidad y rendición de cuentas en el ejercicio del gasto público.

En el ámbito local, en consonancia con dicho mandato constitucional, el Congreso del Estado de Tabasco aprobó reformas a diversas disposiciones de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco; destacando la modificación al artículo 75, publicada el 31 de marzo de 2010. Esta reforma estableció las bases constitucionales que rigen la determinación de las remuneraciones de los servidores públicos estatales y municipales, con el propósito de promover un sistema salarial congruente con los principios de austeridad, proporcionalidad y responsabilidad.

Derivado de ello, se expidió la **Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios**, publicada en el Periódico Oficial del Estado el 28 de diciembre de 2011. Dicha legislación tiene por objeto regular las percepciones que, por concepto de remuneración, pueden recibir los servidores públicos de los tres poderes del Estado, órganos autónomos, ayuntamientos y demás entes públicos, a fin de evitar excesos y establecer un marco jurídico uniforme y obligatorio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que reconoce la autonomía de los municipios, pero también su sujeción al marco constitucional y legal de los estados, el Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centla, Tabasco; se encuentra obligado a cumplir con lo dispuesto en la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.

MARCO JURÍDICO-ADMINISTRATIVO

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 General de Contabilidad Gubernamental.
- Ley Orgánica de los Municipios del Estado de Tabasco
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento
- Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco y sus Municipios.



- Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.
- Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco.
- Ley de Seguridad Social del Estado de Tabasco
- Ley de Archivos Públicos del Estado de Tabasco.
- Ley de Fiscalización Superior del Estado de Tabasco

Reglamentos:

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

Manuales:

- Manual de Normas Presupuestarias del Municipio de Centla, Tabasco.

Otras disposiciones:

- Presupuesto de Egresos inicial 2026 del Municipio de Centla, Tabasco.
- Tabulador de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Ayuntamiento Constitucional de Centla 2026.

MANUAL DE PERCEPCIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE CENTLA, TABASCO.

2026

OBJETO

Artículo 1.- El presente Manual tiene por objeto regular y establecer los criterios, lineamientos y disposiciones para la asignación, control y supervisión de las remuneraciones que correspondan a los servidores públicos del Municipio de Centla, Tabasco, en estricto apego a los principios de legalidad, proporcionalidad, equidad, racionalidad y transparencia en el ejercicio del gasto público.

DEFINICIONES

Artículo 2.- 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 para los Servidores Públicos del Municipio de Centla, Tabasco, 2026. Adicionalmente, para efectos de este ordenamiento, se entenderá por:

- I. **Administración:** La Dirección de Administración del Ayuntamiento de Centla.
- II. **Aguinaldo:** Prestación de fin de año otorgada al personal conforme a lo establecido en el Tabulador de Remuneraciones del Ayuntamiento Constitucional de Centla 2026.
- III. **Ayuntamiento:** Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centla.
- IV. **Cargo o Comisión:** Unidad impersonal que describe funciones, implica deberes específicos, delimita jerarquía y autoridad.
- V. **Categoría:** El valor que se le da a un puesto de la estructura orgánica de acuerdo con el perfil, habilidades, capacidad de solución de problemas y la responsabilidad requerida para desarrollar las labores que le corresponden.
- VI. **Compensaciones:** Remuneraciones que se otorgan a los Servidores Públicos del Municipio de Centla como complemento de su salario en retribución por su desempeño.
- VII. **Contraloría Municipal:** Órgano de Control Interno de la administración pública del municipio de Centla.
- VIII. **Dieta Diaria:** Es el monto equivalente al resultado de dividir la dieta mensual entre treinta.

- IX. **ISSET:** Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco.
- X. **LSSET:** Ley de Seguridad Social del Estado de Tabasco.
- XI. **Ley:** Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios;
- XII. **Manual:** Manual de Percepciones de los Servidores Públicos del Municipio de Centla, Tabasco, 2026.
- XIII. **Método de Pago:** Forma por la cual se paga el salario al personal al servicio del Ayuntamiento, mismo que podrá efectuarse por transferencia electrónica, depósito a cuenta del derechohabiente, cheque y/o efectivo en moneda de curso legal.
- XIV. **Nivel:** Valor jerárquico que se le da a un puesto o categoría del Tabulador de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Ayuntamiento Constitucional de Centla 2026, y establece las percepciones ordinarias pagadas a los servidores públicos.
- XV. **Personal de confianza:** Servidores públicos que realizan funciones de Dirección, inspección, supervisión, fiscalización, vigilancia y los que realicen trabajos personales o exclusivos de los titulares o funcionarios.
- XVI. **Personal Eventual:** Los servidores públicos al servicio del Municipio que son contratados para prestar sus servicios por tiempo u obra determinados.
- XVII. **Personal de base:** Los servidores públicos del Municipio que son contratados para prestar sus servicios de forma indefinida, ocupan una plaza de las que conforman la plantilla de personal permanente y pueden pertenecer a un gremio con representación sindical en el Municipio.
- XVIII. **Presidente Municipal:** Es el Ejecutivo Municipal, encargado de presidir las sesiones de cabildo del ayuntamiento y ejecutar los acuerdos emanados del mismo, y de administrar los recursos presupuestales y financieros del municipio, con base en los criterios y políticas establecidos por el propio Ayuntamiento.
- XIX. **Regidor:** Miembro del Ayuntamiento, encargado de vigilar a través de comisiones algún ramo de la administración municipal y la prestación de los servicios públicos.
- XX. **Remuneración en Especie:** Todo beneficio que obtenga un servidor público, distinto de la remuneración en efectivo.
- XXI. **Salario Diario Integrado:** Percepción ordinaria que se otorga a los servidores públicos, la cual se integra por el sueldo y las demás remuneraciones fijas u ordinarias, conforme al Tabulador de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Ayuntamiento Constitucional de Centla 2026.
- XXII. **Servidor Público:** Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco.
- XXIII. **Síndico:** Es el integrante del Ayuntamiento encargado de vigilar los aspectos de la hacienda municipal, así como procurar los intereses municipales y de representarlos jurídicamente.
- XXIV. **Sueldo o Sueldo Base:** Es la remuneración fija que se asigna a los servidores públicos, sobre la cual se cubren las cuotas y aportaciones de seguridad social, quinquenio, entre otras.
- XXV. **Tabulador de Sueldos:** Documento formulado por los Poderes del Estado, Ayuntamientos o Concejos Municipales, órganos con autonomía constitucional, así como órganos autónomos, descentralizados estatales y municipales, en el que se contengan las remuneraciones de los servidores públicos.
- XXVI. **Terminación de la Relación Laboral:** Es el acto por el cual el personal del Municipio deja de prestar sus servicios de manera definitiva.
- XXVII. **Vacantes:** Son las plazas presupuestales sin titular en la estructura ocupacional autorizada.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 3.- El presente ordenamiento es de observancia general y de cumplimiento obligatorio para todos los servidores públicos del Municipio de Centla, Tabasco, y su aplicación será exclusiva en el ámbito de la administración pública municipal de dicho Ayuntamiento.

Artículo 4.- Serán responsables de la correcta aplicación, ejecución y seguimiento del presente Manual los siguientes órganos y dependencias municipales:

- Los integrantes del Cabildo;
- La Dirección de Administración;
- La Dirección de Programación;
- La Dirección de Finanzas.

Lo anterior, en términos de las atribuciones conferidas en los artículos 29, fracciones III y V; 47; y 86, fracción VIII de la Ley Orgánica de los Municipios del Estado de Tabasco.

Artículo 5. El Ayuntamiento del Municipio de Centla podrá emitir disposiciones administrativas de carácter general que complementen el contenido del presente Manual, a fin de regular de forma clara y precisa las percepciones ordinarias y extraordinarias de los servidores públicos a quienes sea aplicable.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 6.- Todos los Servidores Públicos al servicio del Municipio, 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 el Tabulador de Remuneraciones incluido en el Presupuesto de Egresos correspondiente para cada ejercicio fiscal.

Artículo 7.- Ningún servidor público podrá recibir remuneración por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, mayor a lo establecido en el presupuesto de egresos que corresponde para el Presidente de la República y para el Gobernador del Estado respectivamente.

Artículo 8.- Ningún servidor público podrá tener una remuneración igual o mayor que su superior jerárquico, salvo que el excedente sea consecuencia del desempeño de varios empleos públicos, que su remuneración sea producto de las Condiciones Generales de Trabajo, derivado de un trabajo técnico calificado o por especialización en su función.

Artículo 9.- No estarán sometidos a las disposiciones del presente Manual, las erogaciones o pagos realizados a personal con motivo de contrato de prestación de servicios profesionales especializados independientes o contratos de naturaleza análoga.

ll
D
A
S
M
—

SISTEMA DE REMUNERACIONES

Artículo 10.- Se considera remuneración o retribución toda percepción en efectivo o en especie, incluyendo salarios, dietas, aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, compensaciones y cualquier otra que se entregan a un servidor público por su desempeño, 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.

Las remuneraciones a que se refiere el artículo anterior se integran de la siguiente manera:

- A. *Remuneraciones Fijas u ordinarias*
- B. *Remuneraciones Variables o extraordinarias*

REMUNERACIONES FIJAS U ORDINARIAS

Artículo 11.- Las Remuneraciones fijas u ordinarias es el pago que reciben los servidores públicos, que debe cubrirse en períodos no mayores a quince días o un mes por cualquier método de pago. Estas percepciones se integran por el sueldo o sueldo base, dieta, compensación, además de las destinadas a cubrir el costo de las prestaciones que se otorgan en beneficio de los empleados, de conformidad con las Condiciones Generales de Trabajo y aquellos estímulos en base a su puntualidad y antigüedad en el trabajo conforme al tabulador aprobado anualmente.

Será responsabilidad de Administración retener los impuestos de los servidores públicos, de conformidad con el artículo 96 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

- I. **El sueldo o sueldo base** es la remuneración fija asignada a cada puesto conforme al grupo y nivel que le corresponda dentro del tabulador autorizado. Constituye la base para el cálculo y cobertura de las cuotas y aportaciones a los sistemas de seguridad social, así como para otros conceptos derivados de la relación laboral o administrativa del servidor público con el Ayuntamiento.
- II. **Sueldo Eventual:** es la remuneración económica que se otorga al personal contratado de manera temporal o por tiempo determinado, con el propósito de cubrir necesidades extraordinarias, proyectos específicos o suplencias dentro de la dependencia. Este sueldo se paga conforme al periodo establecido en el contrato respectivo y no genera, por sí mismo, derechos de permanencia ni relación laboral de carácter definitivo.
- III. **Dieta** es la remuneración que perciben los integrantes del Ayuntamiento, así como los representantes políticos y administrativos en las localidades del Municipio, como contraprestación por el ejercicio de las funciones, comisiones o encargos que les hayan sido conferidos. Esta percepción se otorga en virtud del cargo de representación que ostentan, y está sujeta a lo dispuesto en la normatividad aplicable y en el tabulador de remuneraciones aprobado por el Cabildo.

IV. Bono de Riesgo:

- **Personal de Base:** Es una percepción adicional al sueldo base que se otorga a los trabajadores de base que prestan sus servicios en áreas clasificadas como nocivas, peligrosas, de alto o mediano riesgo, conforme a lo establecido en el artículo 119 de las Condiciones Generales de Trabajo.

Este bono se calcula sobre el sueldo base y se otorga en los siguientes términos:

- 15% adicional para los trabajadores asignados a áreas de riesgo medio.
- 20% adicional para los trabajadores que laboren en áreas de alto riesgo.

- **Personal de operativo de Seguridad Pública y Tránsito:** Es una percepción complementaria al sueldo base que se otorga por el grado de riesgo inherente a las funciones operativas que desempeñan, y por la posible afectación a su integridad física en el cumplimiento de su deber.

Este bono se otorga con base en la Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026 al Personal operativo de Seguridad Pública 21.09% sobre Sueldo Base y Tránsito Municipal 18.52% sobre el sueldo base.

- V. **Canasta Básica:** Consiste en una asignación económica quincenal adicional al sueldo base, destinada al personal de base y al personal operativo de seguridad pública y tránsito municipal, con el propósito de garantizar el acceso a requerimientos nutricionales básicos y así, contribuir al cumplimiento de las necesidades alimentarias esenciales del trabajador y su familia.

Base			Seguridad Pública			Tránsito Municipal		
Nivel	MIN	MAX	Nivel	MIN	MAX	Nivel	MIN	MAX
1 al 7	569.36	597.83	1 al 8	230.00	253.00	1 al 4	356.88	374.72

SUSTENTO: Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 2.

- VI. **Despensa:** Prestación complementaria al sueldo, otorgado al personal de base con el objetivo de facilitar la adquisición de productos básicos para el hogar y contribuir al bienestar general del trabajador y su núcleo familiar.

Base		
Nivel	MIN	MAX
1 al 7	1,294.48	1,398.04

- VII. **Bono de Puntualidad:** Es una asignación económica quincenal otorgada al personal de base y al personal operativo de seguridad pública y tránsito municipal, como estímulo al cumplimiento puntual de su jornada laboral. Esta percepción tiene como finalidad fomentar la disciplina, el compromiso y la responsabilidad en el servicio público.

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

Base			Seguridad Pública			Tránsito Municipal		
Nivel	MIN	MAX	Nivel	MIN	MAX	Nivel	MIN	MAX
1 al 7	356.92	374.77	1 al 8	212.00	233.20	1 al 4	211.18	315.00

SUSTENTO: Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 3.

VIII. **Quinquenio:** Es un complemento al sueldo para el personal de base y corporativo de seguridad pública y tránsito municipal que, se podrá otorgar conforme a la antigüedad de cada servidor público por cada cinco años de servicios efectivos prestados al Municipio hasta llegar a cincuenta años como se describe en la siguiente tabla:

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 prestación, en base al artículo 35 de las Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de base y al Acuerdo para el Pago de Remuneraciones Aplicables para el Ejercicio 2026 para el caso de los operativos de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, se cubrirá mensualmente de la siguiente manera:

Se calculará sobre el sueldo base sin incluir ninguna otra prestación. Para el cómputo de los años de servicios prestados, no se tomarán en cuenta los períodos en los que se presente cualquiera de las siguientes situaciones:

- 1) Cuando el trabajador disfrute de cualquier tipo de Licencia sin goce de sueldo.
- 2) Suspensión de labores por sanción.
- 3) Que haya dejado de laborar por más de 6 meses.

Para efectos del cómputo de los años de antigüedad, se considerará la que corresponda exclusivamente al tiempo de servicio para el Municipio. El documento idóneo para acreditar la antigüedad de un trabajador al servicio del Municipio será la Hoja de Servicio actualizada expedida por el área correspondiente del Órgano Superior de Fiscalización del Estado.

SUSTENTO: Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 4.

IX. **Vales de Despensa:** es una prestación de carácter económico que se otorga mensualmente en forma de recursos destinados al consumo básico, con el objetivo de contribuir al bienestar del personal de base sindicalizado y operativo de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, así como de sus familias, favoreciendo la adquisición de productos de primera necesidad, mejorando su calidad de vida y su poder adquisitivo en rubros esenciales. Dicha prestación podrá otorgarse en efectivo o en especie mediante fajillas de vales de despensa en papel.

Base		Seguridad Pública		Tránsito Municipal	
Nivel	MONTO	Nivel	MONTO	Nivel	MIN
1 al 7	\$ 100.00	1 al 11	\$ 3,000.00	1 al 4	\$750.00

SUSTENTO: Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 44 y Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 5.

X. **Complemento de Vales de Despensa:** Es una prestación económica que se otorga quincenalmente al personal operativo de Seguridad Pública del Ayuntamiento como sustitución del beneficio alimentario en especie (alimentos durante jornadas laborales o guardias), con el fin de mantener el apoyo alimentario de manera flexible, equitativa y administrativamente eficiente, permitiendo a los elementos operativos acceder a alimentos de su elección, sin que se vea afectada la finalidad del apoyo alimentario previsto para el personal en servicio activo.

Seguridad Pública	
Nivel	MONTO
1 al 8	\$ 850.00

SUSTENTO: Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 6.

XI. Compensaciones

Artículo 12.- Compensación es una percepción económica de carácter fijo u ordinario que se otorga al personal de base, confianza y al personal corporativo de seguridad pública y tránsito municipal, como complemento a su salario base y en reconocimiento a su desempeño, productividad y responsabilidad funcional dentro de la administración pública del Municipio de Centla, Tabasco.

Esta compensación se cubrirá de manera quincenal y/o mensual, conforme a lo establecido en el Tabulador de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Ayuntamiento Constitucional de Centla para el ejercicio fiscal 2026, aprobado por el Cabildo municipal y publicado oficialmente.

SUSTENTO: Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 7.

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

Artículo 13.- La compensación por grado es una percepción económica de carácter ordinario y complementario, que se otorga quincenalmente al personal corporativo de seguridad pública municipal, en función del rango o nivel jerárquico que ostenten dentro de la estructura operativa de la corporación.

Dicha compensación tiene como finalidad reconocer la responsabilidad, experiencia, formación y funciones específicas inherentes a cada grado policial.

Los niveles de compensación por grado se clasifican de la siguiente manera:

- Compensación Policía
- Compensación Policía 3ro
- Compensación Policía 2do
- Compensación Policía 1ro
- Compensación E

SUSTENTO: Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, **Acuerdo 9.**

Artículo 14.- La Compensación complementaria podrá pagarse como remuneración mensual al personal de confianza de niveles 8 al 11, como estímulo al esmero, compromiso y calidad en la prestación del servicio público. Tiene como finalidad reconocer la constancia, responsabilidad y contribución significativa al cumplimiento de los objetivos institucionales, fomentando así una cultura de alto desempeño y responsabilidad dentro del servicio público municipal, incentivando el cumplimiento eficaz de las funciones y el fortalecimiento de los valores institucionales.

SUSTENTO: Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, **Acuerdo 8.**

REMUNERACIONES VARIABLES O EXTRAORDINARIAS

Artículo 15.- Son aquellas retribuciones de carácter no regular que pueden recibir los servidores públicos del Ayuntamiento hasta en cuatro ocasiones por año, conforme a los criterios institucionales, legales y presupuestales vigentes.

Estas percepciones podrán comprender conceptos como apoyos institucionales, estímulos económicos, seguros u otros beneficios que no se otorgan de manera periódica, y estarán reguladas por lo dispuesto en las leyes, reglamentos, acuerdos administrativos, minutas, lineamientos o condiciones generales de trabajo que emitan las autoridades competentes.

La asignación y pago de estas remuneraciones estará condicionada en todo momento a:

- La disponibilidad presupuestal del ejercicio fiscal correspondiente;
- El cumplimiento del marco jurídico aplicable;
- Las disposiciones normativas internas que determine el Ayuntamiento o las instancias competentes en materia de administración financiera y control del gasto público.

I. Institucionales:

Las remuneraciones variables o extraordinarias de carácter institucional comprenden aquellas prestaciones derivadas directamente de disposiciones legales y contractuales, las cuales se otorgan a los servidores públicos del Municipio de Centla conforme a lo siguiente:

- a) **Vacaciones:** Se otorgará conforme a lo establecido en el artículo 80 de las Condiciones Generales de Trabajo y el artículo 34 de la Ley de Los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.
- b) **Días de descanso:** Conforme a lo señalado en el artículo 74 de las Condiciones Generales de Trabajo.
- c) **Días de descanso obligatorio:** Los señalados en el artículo 32 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.
- d) **Otras prestaciones:** Para los trabajadores de base, los días de descanso señalados en el artículo 79 de las Condiciones Generales de Trabajo.

II. Económicas.

- a) **Prima Vacacional:** Se otorgará conforme a lo publicado en el Tabulador de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Ayuntamiento Constitucional de Centla 2026.

Personal de base

Salario Integrado con todas las prestaciones ordinarias mensuales / 30 * Número de días que le corresponden de acuerdo con la tabla.

Personal de Seguridad Pública y Tránsito

Salario Integrado con todas las percepciones mensuales (excepto la compensación por grado, complemento de vales y Vales de Despensa) / 30 * Número de días que le corresponden de acuerdo con la tabla

Personal de confianza

Sueldo base mensual dividido entre 30 y el resultado se multiplica por el número de días que le corresponden de acuerdo con la tabla.

Esta prima será el equivalente a 6 días del salario cuando menos y se otorga por cada uno de los dos períodos vacacionales anuales en los meses de junio y diciembre respectivamente.

Se otorga a los trabajadores que prestaron sus servicios ininterrumpidamente por más de 6 meses a la fecha de pago.

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

PERÍODO	DÍAS
De 6 meses más 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

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

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

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 corresponda al pago.

Cuando el trabajador haya causado baja en la fecha de este pago, se podrá solicitar el mismo ante Administración, quien atenderá la solicitud.

SUSTENTO: Artículo 33 de las Condiciones Generales de Trabajo y Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 15.

- b) **Aguinaldo:** Es una gratificación anual otorgada a los servidores públicos que hayan laborado de manera ininterrumpida durante el ejercicio fiscal correspondiente. En los casos en que no se haya cumplido con la totalidad del año de servicio, el pago se realizará de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado, considerando la fecha de ingreso o de baja del servidor público. El pago del aguinaldo deberá realizarse a más tardar el 20 de diciembre de cada ejercicio fiscal.

1.- Aguinaldo al personal de base: El monto correspondiente será equivalente a 87 días del Salario Diario Integrado (SDI), entendido este como la suma de las percepciones fijas u ordinarias del trabajador, incluido sueldo base y compensación. El importe calculado estará sujeto a las retenciones y contribuciones establecidas en la legislación fiscal vigente.

Para el cálculo del pago de aguinaldo al personal de base, se aplicarán las siguientes modalidades, según corresponda al caso del servidor público:

Pago por periodo completo:

Aplica a los servidores públicos que hayan laborado de manera ininterrumpida durante el año calendario. El monto se calculará conforme a la siguiente fórmula:

$$[(\text{Sueldo Mensual} + \text{remuneraciones fijas u ordinarias} + \text{compensación}) \div 30] \times 87$$

Pago proporcional:

El pago proporcional del aguinaldo aplicará en los siguientes casos:

- Para el personal que haya causado baja antes de la quincena 23 del ejercicio fiscal.
- Para el personal que haya ingresado a laborar durante el año, es decir, que no haya cumplido el año completo de servicios al 31 de diciembre.

En el primer caso (baja antes de la quincena 23), el interesado deberá presentar la solicitud correspondiente ante la instancia administrativa competente para proceder con el cálculo y pago, con base en el tiempo efectivamente laborado o legalmente remunerado.

La fórmula correspondiente es:

$$[(\text{Días trabajados} \div 365) \times 87] \times \text{Salario Diario Integrado (SDI)}$$

SUSTENTO: Minuta de acuerdos municipal 2016 de fecha 6 de abril de 2016, Acuerdo 30

2.- Aguinaldo para el personal operativo de Seguridad Pública y Tránsito Municipal: El personal operativo de las Direcciones de Seguridad Pública y Tránsito Municipal tiene derecho a recibir un aguinaldo equivalente a 85 días de Salario Diario Integrado (SDI).

Excepción:

Los directores, coordinadores, subcoordinadores y personal administrativo de Seguridad Pública y Tránsito Municipal quedan excluidos de esta disposición y se sujetarán a los criterios establecidos para el personal de confianza.

Una vez determinado el monto correspondiente al aguinaldo, éste será objeto de las retenciones y gravámenes fiscales aplicables conforme a la legislación vigente.

Para el cálculo del pago de aguinaldo al personal operativo de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, se aplicarán las siguientes modalidades, según corresponda al caso del servidor público:

Pago por periodo completo:

Aplica a los servidores públicos que hayan laborado de forma ininterrumpida durante el año calendario. El monto se determinará conforme a la siguiente fórmula:

$[(\text{Sueldo base} + \text{remuneraciones fijas ordinarias (excepto Vales de Despensa y Complemento de Vales)} + \text{compensaciones}) \div 30] \times 85$

Pago proporcional:

El pago proporcional del aguinaldo aplicará en los siguientes casos:

- Para el personal que haya causado baja antes de la quincena 23 del ejercicio fiscal.
- Para el personal que haya ingresado a laborar durante el año, es decir, que no haya cumplido el año completo de servicios al 31 de diciembre.

En el primer caso (baja antes de la quincena 23), el interesado deberá presentar la solicitud correspondiente ante la instancia administrativa competente para proceder con el cálculo y pago, con base en el tiempo efectivamente laborado o legalmente remunerado.

La fórmula correspondiente es:

$[(\text{Días trabajados} \div 365) \times 85] \times \text{Salario Diario Integrado (SDI)}$

SUSTENTO: Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, **Acuerdo 15, inciso c.**

3. Aguinaldo para Personal de Confianza: El personal de confianza tendrá derecho a recibir un aguinaldo anual de hasta 85 días de salario diario integrado (calculado con base en la suma de las remuneraciones fijas), sujeto a la disponibilidad presupuestal y financiera del Ayuntamiento.

El monto autorizado estará sujeto a las retenciones y contribuciones fiscales establecidas por la legislación vigente en la materia.

El aguinaldo se calculará conforme a las siguientes modalidades:

Pago periodo completo:

Para el personal en activo que haya laborado durante todo el año fiscal, el aguinaldo se determinará mediante la siguiente fórmula:

[(Sueldo base mensual + Remuneraciones fijas + Compensación) ÷ 30] × Días autorizados para pago

Pago proporcional:

El pago proporcional del aguinaldo aplicará en los siguientes casos:

- Para el personal que haya causado baja antes de la quincena 23 del ejercicio fiscal.
- Para el personal que haya ingresado a laborar durante el año, es decir, que no haya cumplido el año completo de servicios al 31 de diciembre.

En el primer caso (baja antes de la quincena 23), el interesado deberá presentar la solicitud correspondiente ante la instancia administrativa competente para proceder con el cálculo y pago, con base en el tiempo efectivamente laborado o legalmente remunerado.

La fórmula correspondiente es:

[(Días laborados / 365) × Días de aguinaldo autorizados] × Salario diario integrado

SUSTENTO: Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, **Acuerdo 15, inciso a.**

Consideraciones especiales

1) Personal con licencia:

El tratamiento del aguinaldo para el personal que haya disfrutado de una licencia durante el ejercicio fiscal se regirá por los siguientes criterios:

- **Licencia con goce de sueldo:** El periodo se considerará como tiempo efectivo de servicios prestados o legalmente remunerados. En este caso, al servidor público le corresponde el monto total de los días de aguinaldo establecidos.
- **Licencia sin goce de sueldo:** El periodo no será considerado como tiempo efectivo de servicio laborado o remunerado. Por lo tanto, al servidor público solo le corresponderá el pago proporcional del aguinaldo, calculado conforme al tiempo efectivamente trabajado durante el año.

2) Personal que cause baja:

Los servidores públicos que causen baja del servicio público por cualquiera de las siguientes razones:

Terminación de contrato por conclusión del periodo constitucional, Renuncia voluntaria, o Acuerdo de las partes, tendrán derecho al pago proporcional de la

Gratificación Anual (aguinaldo), con base en el tiempo efectivamente laborado o legalmente remunerado.

El cálculo se realizará conforme a los lineamientos establecidos en los apartados correspondientes a "Período completo" o "Parte proporcional" de este manual, y dicho pago se integrará como parte de la liquidación o indemnización que el Municipio otorgue, de conformidad con los contratos individuales de trabajo y en apego a la legislación laboral vigente.

- c) **Dieta Extraordinaria Anual:** es una gratificación otorgada a los integrantes del Ayuntamiento (Síndico de Hacienda y Regidores) y los representantes políticos y administrativos del Ayuntamiento en sus localidades (Delegados Municipales y Jefes de Sector) que hayan ocupado el cargo ininterrumpidamente durante todo el ejercicio fiscal. En caso de haber ingresado o causado baja durante el año, se realizará el pago proporcional conforme al periodo efectivamente laborado.

Se pagarán hasta 85 días de la dieta ordinaria mensual a los integrantes del Ayuntamiento y a los delegados municipales y jefes de sector, a más tardar el 20 de diciembre de cada ejercicio fiscal, en función de la disponibilidad presupuestal y financiera.

Se calculará conforme a las siguientes modalidades:

Periodo completo:

Para quienes hayan desempeñado el cargo durante todo el año, el cálculo se realizará conforme a la siguiente fórmula:

$$(\text{Dieta ordinaria mensual} \div 30) \times \text{Días autorizados para pago}$$

Parte proporcional:

Aplica en los siguientes casos:

- Para los servidores públicos que hayan causado baja antes de la quincena 23 del ejercicio fiscal.
- Para los servidores públicos que hayan ingresado durante el año, es decir, que no hayan cumplido el año completo de servicios al 31 de diciembre.

En el caso de baja anticipada, será necesario que el interesado presente la solicitud correspondiente ante la instancia administrativa competente. Para quienes ingresaron durante el año, el pago proporcional se realizará automáticamente.

Fórmula para cálculo proporcional:

$[(\text{Días laborados} \div 365) \times \text{Días de dieta extraordinaria autorizados}] \times \text{Dieta diaria ordinaria}$

SUSTENTO: Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, **Acuerdo 15, inciso b.**

d) **Días Adicionales (por Ajuste de calendario):** Esta prestación aplica a todos los servidores públicos al servicio del Municipio, y corresponde al pago de días adicionales derivados del ajuste del calendario anual.

Días reconocidos

Se reconocen como días adicionales los días 31 de los meses de mayo, julio, agosto, octubre y diciembre.
En los años bisiestos, se adiciona un día más (29 de febrero), sumando un total de 6 días adicionales.
El pago de estos días se realizará durante el mes de diciembre del ejercicio fiscal correspondiente.

Criterios de cálculo según régimen laboral

- Para el personal de base sindicalizado, el cálculo se realizará con base en el Salario Diario Integrado (SDI), que comprende la suma de todas las remuneraciones fijas u ordinarias incluyendo sueldo y compensación.
- Para el personal de confianza, Seguridad Pública y Tránsito Municipal, el pago se calculará con base en el sueldo base mensual.

SUSTENTO: Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 34 y Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 15.

e) **Estímulo por Antigüedad:** es una percepción extraordinaria de carácter económico que otorga el Ayuntamiento al personal de base y operativo de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, que haya cumplido determinados años de servicio continuo, como reconocimiento a su lealtad, constancia, compromiso institucional y permanencia laboral dentro de la administración pública municipal:

BASE

ANTIGÜEDAD	MONTO A PAGAR
15 AÑOS	\$5,635.00
20 AÑOS	\$6,285.00
25 AÑOS	\$7,690.00
30 AÑOS	\$9,770.00
35 AÑOS	\$11,110.00
40 AÑOS	\$15,010.00
45 AÑOS	\$21,510.00
50 AÑOS	\$25,410.00
55 AÑOS	\$25,410.00
60 AÑOS	\$25,410.00

SEGURIDAD PÚBLICA Y TRÁNSITO

ANTIGÜEDAD	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

Handwritten signature and initials on the right margin.

- f) **Bono Navideño:** Se otorgará en el mes de diciembre de cada año como apoyo económico para las celebraciones de fin de año a los servidores públicos de base, confianza y corporativos de Seguridad Pública y Tránsito Municipal:

Condición Laboral	Niveles	Monto	Sustento
Base	1 al 7	\$ 2,100.00	Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 38
Confianza	1 al 11	\$ 1,500.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 15, inciso a, consecutivo 6.
Seguridad Pública y Tránsito	1 al 11	\$ 1,500.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 15, inciso c, consecutivo 7.

- g) **Despensa Navideña:** Es una remuneración extraordinaria anual que se otorga como prestación complementaria a los servidores públicos de base, confianza, corporativos de seguridad pública y tránsito municipal, con el fin de apoyar los gastos derivados del periodo decembrino.

Condición Laboral	Niveles	Monto	Sustento
Base	1 al 7	\$ 1,500.00	Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 39
Confianza	1 al 11	\$ 950.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 15, inciso a, consecutivo 7.
Seguridad Pública y Tránsito	1 al 11	\$ 950.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 15, inciso c, consecutivo 8.

- h) **Bono de Día de Reyes:** Es una prestación extraordinaria que se otorga al personal de base y corporativos de seguridad pública y tránsito municipal, como apoyo económico para la adquisición de obsequios con motivo de la celebración del Día de Reyes, a más tardar el día 6 de enero:

Condición Laboral	Niveles	Monto	Sustento
Base	1 al 7	\$ 1,200.00	Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 36
Seguridad Pública y Tránsito	1 al 8	\$ 600.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 15, inciso c, consecutivo 10.

- i) **Bono del Día de las Madres:** Prestación económica para las madres trabajadoras al servicio del Municipio, con motivo de la conmemoración del 10 de mayo. El pago se realizará a más tardar el día de la celebración del Día de las Madres.

Requisitos para el otorgamiento

- Ser **madre trabajadora en activo** al momento de la entrega del bono.
- Presentar **copia del acta de nacimiento de al menos uno de sus hijos**, como documento probatorio para acceder al beneficio. Este documento se entregará **una sola vez**, salvo que el área de Recursos Humanos requiera actualización o validación posterior.

Condición Laboral	Niveles	Monto	Sustento
Base	1 al 7	\$ 3,050.00	Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 21
Confianza (incluidos administrativos de seguridad pública y Tránsito Municipal)	1 al 11	\$ 1,000.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 15, inciso a, consecutivo 5.
Seguridad Pública operativos	1 al 8	\$ 1,500.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 15, inciso c, consecutivo 6.
Tránsito operativos	1 al 4	\$ 1,200.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 15, inciso c, consecutivo 6.

- j) **Bono del día del Padre:** es una prestación económica otorgada a los **padres trabajadores al servicio del Municipio**, con motivo de la celebración del **Día del Padre** con el objetivo de Reconocer y brindar un apoyo simbólico a los servidores públicos que desempeñan funciones dentro del Ayuntamiento y que ejercen la paternidad.
El pago se realizará a más tardar el día hábil anterior a la fecha oficial de celebración del Día del Padre.

Requisitos para el otorgamiento

- Ser padre trabajador en activo al momento del otorgamiento del bono.
- Presentar **copia del acta de nacimiento de al menos uno de sus hijos**, como documento probatorio para acceder a esta prestación. Dicho documento se entregará **una sola vez**, salvo que el área de Recursos Humanos requiera actualización o validación posterior.

Condición Laboral	Niveles	Monto	Sustento
Base	1 al 7	\$ 2,450.00	Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 23
Confianza (incluidos administrativos de seguridad pública y Tránsito Municipal)	1 al 11	\$ 1,000.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 15, inciso a, consecutivo 5.
Seguridad Pública operativos	1 al 8	\$ 1,500.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 15, inciso c, consecutivo 6.
Tránsito operativos	1 al 4	\$ 1,200.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 15, inciso c, consecutivo 6.

- k) **Bono del día del Servidor Público:** Es una prestación económica que se otorga con motivo de la celebración del **Día del Servidor Público**, celebrado el **9 de junio de cada año**, con el afán de reconocer la labor, compromiso y servicio prestado por los servidores públicos al Municipio, mediante un incentivo económico en el marco de su día conmemorativo.

Condición Laboral	Niveles	Monto	Sustento
Base	1 al 7	\$ 3,750.00	Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 22
Confianza (incluidos administrativos de seguridad pública y Tránsito Municipal)	1 al 11	\$ 2,000.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 15, inciso a, consecutivo 4.
Seguridad Pública operativos	1 al 8	\$ 2,050.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 15, inciso c, consecutivo 4.
Tránsito operativos	1 al 4	\$ 2,050.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 15, inciso c, consecutivo 4.

- l) **Bono del Día de la Secretaria:** Prestación que se pagará al personal de base que ostente las categorías Secretaria (o) y Secretaria B, a más tardar el día de su celebración que corresponde al tercer miércoles del mes de julio de cada año:

Condición Laboral	Nivel	Monto	Sustento
Base	5	\$ 1,100.00	Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 24

- m) **Bono del Electricista:** Prestación que se otorgará al personal de base que ostente esta categoría, pagadera en el mes de julio:

Condición Laboral	Nivel	Monto	Sustento
Base	3	\$ 1,200.00	Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 26

- n) **Bono del Chofer:** Prestación que se otorgará al personal de base que ostente las categorías de chofer y chofer b, pagadera en la primera quincena del mes de septiembre:

Condición Laboral	Nivel	Monto	Sustento
Base	2 y 3	\$ 900.00	Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 30

- o) **Bono Día del Barrendero:** Prestación que se pagará al personal de base que realice esta función y que ostente las categorías de intendente, intendente A, recolector basura o ayudante general, pagadera en el mes de agosto:

Condición Laboral	Nivel	Monto	Sustento
Base	1 y 2	\$ 1,800.00	Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 29

- p) **Bono del Día del Bibliotecario:** Prestación que se pagará al personal de base que ostente las categorías de bibliotecaria y bibliotecario a más tardar el día de su conmemoración el 20 de julio de cada año.

Condición Laboral	Nivel	Monto	Sustento
Base	3	\$ 1,000.00	Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 27

- q) **Bono del Promotor o Trabajador Social:** Prestación que se pagará al personal de base que ostente las categorías de Promotor, Promotor A, Promotor B, Promotor ramo 33 y Trabajadora social, pagadera en el mes de julio:

Condición Laboral	Niveles	Monto	Sustento
Base	4 y 5	\$ 1,100.00	Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 25

- r) **Bono Cap. Datos y Aux. Contable:** Prestación que se pagará al personal de base que ostente las categorías de Auxiliar Contable, Auxiliar Contable A, Auxiliar Contable B, Capturista de Datos, Capturista de Datos A, Capturista de Datos B y Capturista R33, pagadera en el mes de Mayo:

Condición Laboral	Niveles	Monto	Sustento
Base	1 y 5	\$ 300.00	Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 42

- s) **Bono del día del Policía:** Es una prestación económica otorgada con motivo de la conmemoración del Día del Policía, en reconocimiento a la labor desempeñada por el personal operativo de la Corporación de Seguridad Pública Municipal, (Policía, Policía 3ro, Policía 2do, Policía 1 y Suboficial), pagadera en la primera quincena del mes de enero:

Condición Laboral	Niveles	Monto	Sustento
Operativo de Seguridad Pública	1 al 8	\$ 1,500.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 15, inciso c, consecutivo 11.

- t) **Bono de Útiles Escolares:** Es una prestación económica otorgada con el objetivo de apoyar al personal del Ayuntamiento en los gastos relacionados con el inicio del ciclo escolar, específicamente para la adquisición de útiles escolares. Se pagará al personal de base y operativo de Seguridad Pública y Tránsito, a más tardar en la segunda quincena del mes de julio

Condición Laboral	Niveles	Monto	Sustento
Base	1 al 7	\$ 3,150.00	Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 28
Seguridad Pública	1 al 8	\$ 1,300.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 15, inciso c, consecutivo 9.
Tránsito	1 al 4	\$ 1,300.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 15, inciso c, consecutivo 9.

- u) **Días Económicos no disfrutados:** Prestación anual otorgada al personal de base que no haya hecho uso de los días económicos durante el ejercicio fiscal correspondiente. Esta prestación consiste en el pago de hasta trece días de salario diario integrado, entendiéndose éste como la suma del salario base más las remuneraciones fijas u ordinarias y la compensación correspondiente. El pago se realizará en el mes de diciembre, previa verificación del cumplimiento de la condición establecida:

Condición Laboral	Niveles	Sustento
Base	1 al 7	Artículo 88 de las Condiciones Generales de Trabajo y Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 31

- v) **Post Mortem:** Remuneración única otorgada en caso de fallecimiento de un trabajador de base, la cual se entrega a la persona designada como beneficiaria por el propio trabajador, conforme al formato autorizado para tal efecto. El monto de esta prestación será equivalente a diez quincenas del salario diario integrado, entendiéndose este como la suma del salario base más las percepciones fijas u ordinarias y la compensación correspondiente. Una vez determinado el monto, se sujetará a las retenciones y gravámenes establecidos por la legislación fiscal vigente.

Handwritten marks and signatures on the right margin, including a large 'll' at the top, a signature, and other scribbles.

Condición Laboral	Niveles	Sustento
Base sindicalizado	1 al 7	Artículo 68, Fracción XXIII de las Condiciones Generales de Trabajo y Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 7

- w) **Canastilla de Maternidad:** Prestación económica otorgada a las trabajadoras de base por cada hijo nacido. El pago se efectúa una sola vez por evento, previa presentación del certificado oficial de nacimiento expedido por la autoridad correspondiente. El monto de la prestación será determinado conforme a los lineamientos internos establecidos por el Ayuntamiento:

Condición Laboral	Niveles	Monto	Sustento
Base	1 al 7	\$ 4,500.00	Artículo 68, Fracción XXXVIII de las Condiciones Generales de Trabajo y Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 37

- x) **Ayuda para lentes (en especie):** Prestación otorgada anualmente en especie, consistente en la entrega de 112 apoyos individuales, cada uno equivalente a unos anteojos con aumento con un valor unitario de \$1,000.00 (mil pesos 00/100 M.N.). La distribución de dichos apoyos se realizará de manera proporcional entre las representaciones sindicales, con base en el porcentaje de representatividad de cada sindicato. Los beneficiarios serán propuestos por sus respectivas representaciones sindicales, conforme a los criterios establecidos por el Ayuntamiento.

Condición Laboral	Niveles	Apoyo	Sustento
Base	1 al 7	Lentes con costo de \$ 1,000.00	Artículo 68, Fracción XXXVIII de las Condiciones Generales de Trabajo y Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 10

- y) **Apoyo para Becas:** Prestación económica de carácter mensual, destinada a trabajadores de base como apoyo educativo para uno de sus hijos. La asignación de estos apoyos se realizará de forma proporcional entre las representaciones sindicales, con base en el porcentaje de representatividad de cada sindicato. Los beneficiarios serán propuestos por sus respectivas representaciones sindicales y el otorgamiento estará sujeto a la disponibilidad presupuestal y a los lineamientos internos establecidos por el Ayuntamiento.

Condición Laboral	Niveles	Monto	Sustento
Base	1 al 7	\$ 500.00	Artículo 68, Fracción XXII de las Condiciones Generales de Trabajo y Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 17

- z) **Apoyo con pavo (en especie):** Prestación en especie consistente en la entrega de un pavo natural congelado a cada servidor público. Esta prestación se otorga hasta en dos ocasiones al año, durante los meses de enero y diciembre, como un beneficio adicional al salario ordinario. La entrega estará sujeta a la calendarización anual determinada por el Ayuntamiento y a la disponibilidad presupuestal correspondiente.

(Handwritten signatures and marks on the right margin)

Niveles	Niveles	Sustento
Base	1 al 7	Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, Acuerdo 43
Confianza (incluidos administrativos de seguridad pública y Tránsito Municipal)	1 al 11	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 14.
Seguridad Pública operativos	1 al 8	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 14.
Tránsito operativos	1 al 4	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 14.

aa) Compensación trimestral: Asignación económica otorgada al personal de confianza que ocupa niveles del 8 al 11, con el objetivo de reconocer su esfuerzo, calidad en el desempeño y compromiso en la prestación de sus funciones. Esta compensación se otorga hasta cuatro veces por año, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. El monto correspondiente a cada trimestre será calculado en partes iguales entre los tres meses que lo conforman, integrándose proporcionalmente a las percepciones de cada mes. El pago de esta compensación estará sujeto a la disponibilidad presupuestal y financiera del Ayuntamiento, así como al cumplimiento de los criterios de elegibilidad y desempeño establecidos por la autoridad competente.

Condición Laboral	Nivel	1er Trimestre	2do Trimestre	3er Trimestre	4to Trimestre	Sustento
Confianza	11	55,000.00	55,000.00	55,000.00	55,000.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 10.
Confianza	10	50,000.00	50,000.00	50,000.00	50,000.00	
Confianza	9	45,000.00	45,000.00	45,000.00	45,000.00	
Confianza	8	40,000.00	40,000.00	40,000.00	40,000.00	

bb) Dieta Trimestral: Asignación económica otorgada a los integrantes del Ayuntamiento en el nivel 12 del tabulador de percepciones (Síndico de Hacienda y Regidores), en reconocimiento a las funciones de representación, deliberación, gestión, supervisión y participación en las sesiones del Cabildo y en las comisiones que les sean encomendadas. La Dieta Trimestral se otorga hasta cuatro veces por año, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. El monto correspondiente a cada trimestre se calcula en partes iguales entre los tres meses que lo conforman, y se integra proporcionalmente a las percepciones mensuales de dicho periodo.

Condición Laboral	Nivel	1er Trimestre	2do Trimestre	3er Trimestre	4to Trimestre	Sustento
Cabildo	12	58,000.00	58,000.00	58,000.00	58,000.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 12.

cc) **Compensación extraordinaria:** Remuneración adicional otorgada a personal del ayuntamiento, incluido los operativos de la Dirección de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, por la prestación de servicios en días y horarios adicionales a su jornada ordinaria de trabajo, con el fin de garantizar la continuidad de las funciones operativas y la cobertura de servicios extraordinarios.

Condición Laboral	Niveles	Monto	Sustento
Confianza Operativo Seguridad Pública	1 al 8	Menos de 8 horas \$350.00 de 8 a 12 horas \$500.00	Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, Acuerdo 11
Confianza Operativo Tránsito	1 al 4	\$ 350.00	
Base y Confianza	1 al 7	Mínimo: \$ 350.00 Máximo: \$1,000.00	

dd) **Bono Día del Agente de Tránsito:** Prestación económica extraordinaria que se otorga a los Agentes de Tránsito adscritos a la administración pública municipal, con motivo de la conmemoración del Día del Agente de Tránsito y Vialidad, celebrado el 22 de diciembre de cada año.
Este bono tiene como finalidad reconocer el desempeño, compromiso, profesionalismo y la labor permanente que realizan los agentes en la regulación del tránsito, la preservación del orden público, la seguridad vial y la prevención de accidentes en las vías públicas del municipio. Pagadero en el mes de diciembre.

SUSTENTO: Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, **Acuerdo 15, inciso c, consecutivo 12.**

III.- Seguros

Los seguros representan beneficios adicionales que el Ayuntamiento otorga a los servidores públicos de base, así como al personal operativo de las áreas de Seguridad Pública, Tránsito Municipal y Protección Civil. El objetivo de estas prestaciones es coadyuvar a la estabilidad económica y al bienestar de las familias de los servidores públicos, en caso de fallecimiento o invalidez total y permanente del titular. Las coberturas se clasifican de la siguiente manera:

a) **Seguro de Vida Institucional:** Prestación institucional que brinda protección financiera a los beneficiarios del servidor público en caso de fallecimiento natural, muerte accidental o invalidez total y permanente, mediante el pago de una suma asegurada conforme a las condiciones generales establecidas en la póliza correspondiente.
El Municipio cubrirá en su totalidad el pago de la prima anual de este seguro, sin que los funcionarios y empleados puedan modificar las condiciones de cobertura contratadas. Las coberturas específicas, de acuerdo con el área de adscripción del servidor público, son las siguientes:

- Seguro de vida para servidores públicos de base al servicio del Ayuntamiento Constitucional de Centla Tabasco:
 - Muerte natural \$120,000.00
 - Muerte accidental el doble
 - Muerte colectiva el triple

- Seguro de vida para servidores públicos de la Dirección de Seguridad Pública del Ayuntamiento Constitucional de Centla, Tabasco:
 - Muerte natural \$300,000.00
 - Muerte accidental el doble
 - Muerte colectiva el triple

- Seguro de vida para servidores públicos de la Dirección de Tránsito Municipal, Tabasco:
 - Muerte natural \$300,000.00
 - Muerte accidental el doble
 - Muerte colectiva el triple

- Seguro de vida para servidores públicos de Confianza de la Coordinación de Protección Civil del Ayuntamiento Constitucional de Centla, Tabasco:
 - Muerte natural \$300,000.00
 - Muerte accidental el doble
 - Muerte colectiva el triple

SUSTENTO: Minuta municipal de prestaciones aplicables de fecha 7 de octubre de 2025, **Acuerdo 6** y Minuta de Acuerdos para el pago de Percepciones Aplicables al Personal de Confianza para el Ejercicio 2026, **Acuerdo 13**.

SERVICIOS PROFESIONALES Y SUELDOS ASIMILADOS A SALARIOS

Artículo 16.- El Municipio podrá celebrar contratos de prestación de servicios profesionales bajo el régimen de honorarios o sueldos asimilados a salarios con personas físicas, con cargo al presupuesto de servicios personales, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 64 de la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco, conforme a los siguientes lineamientos:

- I. Los recursos destinados a celebrar tales contratos deberán estar expresamente previstos para tal efecto en el presupuesto autorizado de servicios personales;
- II. Los contratos no podrán exceder la vigencia anual de cada Presupuesto de Egresos;
- III. La persona que se contrate no deberá realizar actividades o funciones equivalentes a las que desempeñe el personal que ocupe una plaza presupuestaria.
- IV. El monto mensual que se pacte por concepto de honorarios no podrá rebasar los límites autorizados conforme al Tabulador.

La Dirección de Administración será responsable de emitir y mantener actualizado el modelo de contrato correspondiente, mismo que deberá ser utilizado para formalizar todas las contrataciones bajo este esquema, garantizando el cumplimiento de los principios de legalidad, eficiencia y transparencia.

COMPETENCIA ADMINISTRATIVA

Artículo 17.- La Dirección de Administración será la autoridad competente para la interpretación y aplicación de este Manual de conformidad con la Ley Orgánica de los Municipios del Estado de Tabasco.

Artículo 18.- El tabulador de remuneraciones señalado en el presente Manual se regirá por las siguientes reglas de aplicación:

- I. La vigencia de aplicación corresponde a partir del 1 de enero al 31 de diciembre del año de que se trate en términos de las disposiciones aplicables.
- II. Los montos que se consignan están calculados para ser pagados al personal que labora en el horario establecido.

VIGILANCIA

Artículo 19.- Corresponderá a la Contraloría Municipal de conformidad con sus atribuciones, la vigilancia de la observancia y correcta aplicación del presente Manual.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. -El presente Manual estará vigente para el ejercicio fiscal 2026.

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

EXPEDIDO Y APROBADO EN LA SALA DE CABILDO DEL AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE CENTLA, TABASCO, EN LA SESION ORDINARIA DE CABILDO NUMERO 05/2026, REALIZADA A LOS VEINTE DÍAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DOS MIL VEINTISEIS, POR LOS REGIDORES QUE INTEGRAN EL AYUNTAMIENTO QUIENES FIRMAN AL CALCE Y AL MARGEN DE LA PRESENTE-----

REGIDORES DEL AYUNTAMIENTO DE CENTLA

**Ingeniero Saúl Armando Rodríguez Rodríguez.
Primer Regidor y Presidente Municipal**

Handwritten marks on the right margin, including a large '10' at the top, several vertical lines, and a signature-like mark at the bottom.

Ing. María de Jesús Beltrán Contreras.
Segunda Regidora y Sindico de Hacienda

Lic. Griselda Alejandro Alejandro.
Tercera Regidora.

Mtra. Jhoysi Estela Arias De la Cruz
Cuarta Regidora

Lic. Rosa Isela Hernández Pérez.
Quinta Regidora

EN CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 29 FRACCIÓN V DE LA LEY ORGÁNICA DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE TABASCO, PROMULGO EL MANUAL DE PERCEPCIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE CENTLA, TABASCO 2026, PARA SU DEBIDA PUBLICACIÓN Y OBSERVANCIA, EN LA CIUDAD Y PUERTO DE FRONTERA, MUNICIPIO DE CENTLA, TABASCO, RESIDENCIA OFICIAL DEL AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CENTLA, TABASCO, A LOS VEINTE DÍAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DOS MIL VEINTISEIS.

PRIMER REGIDOR Y PRESIDENTE MUNICIPAL

INGENIERO SAUL ARMANDO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

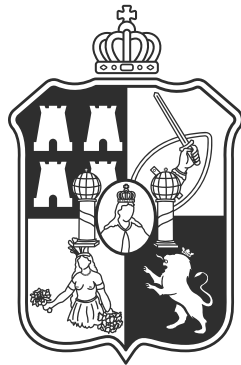


SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO

LIC. ENRIQUE FRANCISCO CONTRERAS APARICIO

SECRETARIA DEL AYUNTAMIENTO





TABASCO

Impreso en Talleres Gráficos del Gobierno del Estado de Tabasco, bajo la supervisión de la Secretaría de Gobierno.

Las leyes, decretos y demás disposiciones superiores son obligatorios por el hecho al ser publicados en este Periódico.

Para cualquier aclaración acerca de los documentos publicados en el mismo, favor de dirigirse a la Dirección de Servicios Legales, ubicada en la calle José Narciso Rovirosa #359, primer piso, esquina con Nicolás Bravo, Colonia Centro al teléfono (993) 338 3000 Extensión (1018) correo oficial: periodico_oficial@tabasco.gob.mx de Villahermosa, Tabasco.

Cadena Original:| 00001000000705364139 |

Firma Electrónica: QRnpvIhu8mH6UhL5dIVzO8gHoPuPyT0v85GEymLoIcTcBpDYv3TGNNZSaAO6I/Lnd/xCZvnxVbio0E9pXHkFFaJ3aRfW1+CIXJu/yvNslO5bzelz+WuPhRXA5DrjJEI2XrPxrfbCBPB/Evt64o5a2d+4F/fyTDFgb9wPYOB0BnUdFNzyE8EDildIdFf8LBd5xETyDNgUnG5X3KictYsxlq0LyT5jjvvlg64GZSJB18cXgPcaUo0fhN4PBVYBCU3FDPko36ybvAiXSflbC8WFT1aJp5sslbqezVacBHnlzboj0F4sVC29EMAj12G71lqyzmKSAr5LIeGJ4jD70W+2w==