



ALCALDIA MUNICIPAL DE CUSCATANCINGO

Transparencia, Honestidad, Eficacia y Firmeza, Valores de un gobierno Frente a la Gente

MANUAL DE POLITICA Y ESCALAFON SALARIAL. **DOCUMENTO OFICIAL**

I. Introducción.

El avance tecnológico y administrativo, en estos tiempos conlleva al desarrollo de las instituciones publicas, para que éstas definan de mejor manera sus políticas de prestación de servicios, su descentralización y a veces su desconcentración; que cada día es más creciente, implican también modificaciones a sus sistemas organizativos, pero también tener definida y con mucha claridad, su política de salarios, prestaciones e incentivos para todos sus empleados y funcionarios.

Esto es imperativo si se toma en cuenta la competencia y el desarrollo de instituciones análogas o del mismo género. Como también la creciente demanda en la prestación de servicios; de mayor calidad por parte de la población del Municipio.

Definir una política de salarios y prestaciones, clara, real y sostenible que garantice y regule una estabilidad, conservación y satisfacción del personal dentro de la Municipalidad es fundamental.

Por otra parte, una política bien definida y técnicamente elaborada, evita una dispersión y desorden en el sistema de sueldos y salarios; evita que se disparen los mismos y genere insatisfacción y desconfianza en los empleados.

No obstante, una política de salarios debe estar ajustada a varios factores internos como externos, a través de un profundo análisis de la capacidad económica de la municipalidad y su entorno; esto en cuanto a sus ingresos y egresos, las proyecciones de la demanda de la comunidad y las condiciones económicas del país.

II. OBJETIVOS.

1. GENERAL

Contar con política salarial clara y definida para orientar y normar al



ALCALDIA MUNICIPAL DE CUSCATANCINGO

Transparencia, Honestidad, Eficacia y Firmeza, Valores de un gobierno Frente a la Gente

MANUAL DE POLITICA Y ESCALAFON SALARIAL.

DOCUMENTO OFICIAL

prestaciones e incentivos del personal, regida con principios de equidad y justicia para elevar la moral y compromiso de todos los funcionarios; en beneficio de la población en general.

1.1 Específicos

- Estimular a los empleados y funcionarios, para lograr mayor nivel de resultados en su desempeño.
- Garantizar una mayor estabilidad y conservación de los empleados al servicio de la comuna.
- Elevar los niveles en cuanto a la prestación de los servicios que la comuna brinda a los usuarios.
- Que todo aumento y nivelación salarial se regirá bajo los principios de equidad proporcionalidad y justicia.
- Contar los mínimos y máximos porcentajes de incrementos para cada nivel laboral.

III. Ámbito de Aplicación del Manual.

El presente manual tendrá su ámbito de aplicación; para todos los empleados y funcionarios de la municipalidad de Cuscatancingo, este instrumento es una herramienta que permitirá enmarcar los diferentes criterios; para decidir el tipo de aumento y estímulo; según los resultados de la evaluación del desempeño.

IV. Importancia del Manual.

La importancia de este manual es tener un instrumento, que regule en forma sistemática los mecanismos, criterios y modalidades para

implementar una política salarial que genere confianza, estabilidad y armonía.



ALCALDIA MUNICIPAL DE CUSCATANCINGO

Transparencia, Honestidad, Eficacia y Firmeza, Valores de un gobierno Frente a la Gente

MANUAL DE POLITICA Y ESCALAFON SALARIAL.

DOCUMENTO OFICIAL

V. Actualización y Seguimiento.

Los cambios que se realicen por acuerdos del concejo, en esta materia, de inmediato tendrán efecto en este instrumento; el seguimiento en cuanto a el cumplimiento de todo lo dispuesto; es responsabilidad del departamento de recursos humanos o quien haga sus veces.

VI. Marco Jurídico.

El marco jurídico que rige este Manual esta establecido en la Constitución de la República, el Código Municipal, Ley de la Carrera Administrativa Municipal y las Normas Técnicas de Control Interno Especificas exigidas por la Corte de Cuentas de la República.



CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR

Art. 203. - Los municipios serán autónomos en lo económico, en lo técnico y en lo administrativo, y se regirán por un Código Municipal, que sentará los principios generales para su organización, funcionamiento y ejercicio de sus facultades autónomas. Los municipios estarán obligados a colaborar con otras instituciones públicas en los planes de desarrollo nacional o regional.



CODIGO MUNICIPAL.

Art. 30, Numeral 14: Es facultad del Concejo Municipal velar por la buena marcha del gobierno, administración y servicios municipales.

Pág. 3



ALCALDIA MUNICIPAL DE CUSCATANCINGO

Transparencia, Honestidad, Eficacia y Firmeza, Valores de un gobierno Frente a la Gente

MANUAL DE POLITICA Y ESCALAFON SALARIAL. **DOCUMENTO OFICIAL**



Normas Técnicas de Control Interno Específicas.

Políticas y prácticas para la administración del capital Humano.

Art. 13.- El concejo municipal, Gerencias y Jefaturas, establecerán políticas prácticas del personal apropiadas, en lo relativo a la; Contratación, Inducción, Entrenamiento, Evaluación, Promoción, Sanción y Cualquier aspecto relacionado con la administración del recurso humano, de acuerdo a lo establecido en el manual para la selección y evaluación del personal y el manual de procedimiento para despidos y destituciones del personal. Debiendo actualizarlos de conformidad a los cambios legales que se generen en la normativa laboral aplicable.

VII. Factor determinante para la implementación de esta Política.

La Administración Municipal, podrá garantizar los incrementos salariales, prestaciones e incentivos. Sean estos económicos y materiales; especificados en el contenido de esta política siempre y cuando el resultado sea factible en la evaluación del desempeño y al efectuar el estudio; de los factores determinantes siguientes:

- A. Estudio financiero.
- B. Factibilidad de los incrementos.
- C. Naturaleza y/o tipo de prestación.
- D. Evaluación de desempeño
- E. Tiempo de laborar



ALCALDIA MUNICIPAL DE CUSCATANCINGO

Transparencia, Honestidad, Eficacia y Firmeza, Valores de un gobierno Frente a la Gente

MANUAL DE POLITICA Y ESCALAFON SALARIAL.

DOCUMENTO OFICIAL

VIII. Criterios para definir la escala de sueldos y salarios.

En general, los salarios de los empleados se podrán modificar por las siguientes causas:

- a) Por aumentos generales de salarios mínimos
- b) Por evaluaciones del desempeño
- c) Por promoción a puestos nuevos o vacantes
- d) Por reclasificación de puesto.

1. Por Aumentos Generales de salarios.

Los salarios de los empleados se fijarán atendiendo los criterios siguientes:

- i. Los salarios no serán inferiores al salario mínimo nacional vigente.
- ii. Deberán ser comparativos con los salarios de instituciones análogas, similares o de igual giro.
- iii. Deberán estar supeditados al mantenimiento y equilibrio de las finanzas públicas municipales

2. Por evaluaciones del desempeño

Los salarios de los empleados deberán definirse; según los niveles establecidos en la ley de la carrera administrativa municipal así:

1. Nivel de Dirección.
2. Nivel de Soporte Técnico Administrativo.
3. Nivel de Soporte Técnico.
4. Nivel Operativo.

3. Por promoción a puestos nuevos o vacantes.

Pág. 5



ALCALDIA MUNICIPAL DE CUSCATANCINGO

Transparencia, Honestidad, Eficacia y Firmeza, Valores de un gobierno Frente a la Gente

MANUAL DE POLITICA Y ESCALAFON SALARIAL.

DOCUMENTO OFICIAL

Todo empleado de la municipalidad tiene el derecho a optar a un nuevo puesto de trabajo; sea este por promoción o vacante cumpliendo los requisitos del cual se quiere ocupar.

4. Por reclasificación del puesto.

Los empleados de la municipalidad tienen el derecho a ocupar un puesto de trabajo en cualquier área de la institución, de acuerdo a sus capacidades y experiencias, cuando en aquellos casos que la institución esta desarrollando una recalificación de puestos; producto del proceso de la actualización organizacional y funcional.

A) Asignación del salario a empleados de nueva contratación.

El sueldo que se asignará a un empleado que se contrate para una plaza nueva o vacante, será el mínimo establecido en el nivel de contratación especificado en la tabla de salarios de su especialidad.

En los casos de nivelación salarial, los factores que deberán tomarse en consideración serán los siguientes:

- a) Costo de la vida.
- b) Competitividad con el mercado análogo laboral.
- c) Tiempo de laborar para la alcaldía.
- d) Evaluación del desempeño.
- e) Las autoevaluaciones
- f) Factibilidad económica de la municipalidad de acuerdo a presupuesto aprobado.

A) FACTOR COSTO DE LA VIDA

Los incrementos de salarios atendiendo el costo de la vida, se harán cada año en el mes de enero. Para este factor el punto principal a

Pág. 6



ALCALDIA MUNICIPAL DE CUSCATANCINGO

Transparencia, Honestidad, Eficacia y Firmeza, Valores de un gobierno Frente a la Gente

MANUAL DE POLITICA Y ESCALAFON SALARIAL.

DOCUMENTO OFICIAL

tomar en cuenta será A) el costo de la canasta básica y B) el nivel de la tasa de inflación, aplicado a la canasta básica cuya fuente de información institucional podrán tomarse de las instituciones siguientes.

- 1) Ministerio de Economía.
- 2) Banco Central de Reserva.

C) FACTOR COMPETITIVIDAD CON EL MERCADO ANALOGO LABORAL.

En el último mes de cada año, se realizará un sondeo que permita recopilar la información necesaria sobre el comportamiento de las Instituciones Análogas o de igual giro sobre sueldos y salarios.

D) FACTOR TIEMPO DE LABORAR PARA LA MUNICIPALIDAD.

A Todos los empleados se les evaluará su idoneidad para ser promovido a una categoría inmediata superior. Tomando muy en cuenta su tiempo de antigüedad de laborar en la institución.

E) EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Se realizará dos evaluaciones del desempeño en el año. Estas evaluaciones permitirá tomar decisiones para mejorar o no los salarios de los empleados, siempre y cuando obtengan de su evaluación una calificación Excelente, Muy Buena, Buena y Regular.

Los porcentajes a que tendrán derecho los empleados que obtengan las calificaciones antes mencionadas serán las siguientes:



ALCALDIA MUNICIPAL DE CUSCATANCINGO

Transparencia, Honestidad, Eficacia y Firmeza, Valores de un gobierno Frente a la Gente

MANUAL DE POLITICA Y ESCALAFON SALARIAL.

DOCUMENTO OFICIAL

| Rangos De Puntuación. | =10 y \geq 11 | =11.01 y \geq 12.5 | =12.6 y \geq 17.5 | = 17.6 y \geq 25 |
|------------------------|----------------------|----------------------|---------------------|--------------------|
| Nivel De Calificación. | E. (Excelente) = 100 | MB. (Muy Bueno) = 75 | B. (Bueno) = 50 | R. (Regular) = 25 |
| Puntuación Obtenida. | | | | |

En los casos de calificaciones fuera de las anteriores, no tendrán derecho a incremento por evaluación, solamente a aquellos en base a los criterios del costo de vida, competitividad con el mercado de salarios local y tiempo de laborar para la alcaldía.

La responsabilidad de que se realicen las evaluaciones de desempeño será el departamento de recursos humanos o quien haga sus veces, la comisión delegada por el concejo deberán de supervisar que se cumpla lo establecido.

F) AUTOEVALUACIONES.

Una autoevaluación está justificada cuando existen poderosas razones para creer que el trabajador mismo se encuentra en la mejor posición para observar y evaluar sus propios métodos de trabajo y resultados; por ejemplo, cuando el trabajador labora en condiciones de aislamiento físico o es el único que posee una habilidad no común.

Algunos resultados positivos en relación con la autoevaluación; estos son:

- 1) Entrevistas de evaluación más satisfactorias y constructivas;
- 2) Una actitud menos defensiva por parte de los desempeñantes en las



ALCALDIA MUNICIPAL DE CUSCATANCINGO

Transparencia, Honestidad, Eficacia y Firmeza, Valores de un gobierno Frente a la Gente

MANUAL DE POLITICA Y ESCALAFON SALARIAL.

DOCUMENTO OFICIAL

3) Un mejor desempeño en el trabajo.

Las autoevaluaciones son herramientas efectivas para los programas y planes de capacitación que tienen como fin el autodesarrollo de las capacidades, el crecimiento personal y el logro de objetivos y metas

G) **Factibilidad económica de la municipalidad de acuerdo a presupuesto aprobado.** Se tomara en cuenta a los diferentes ingresos y obligaciones del siguiente año fiscal donde se pretenda realizar los incrementos.

IX. Principios de equidad y justicia.

A) La Justicia.

Su definición es propia de acuerdo a la naturaleza de cada espacio y ámbito por lo que se define para este instrumento así:

La que establece la proporción con que deben distribuirse las compensas y los castigos. Dar a todos lo que se merecen de forma equitativa y proporcional de acuerdo a meritos y resultados.

B) La equidad.

Supone una idea de justicia, no encerrada en los límites del derecho. De aquí que se identifica como el elemento filosófico del derecho, la cual Constituye el supremo ideal de justicia humana y a la vez es un atributo de justicia; que en ocasiones restringe la generalidad de la ley y en otras la extiende, para suplir deficiencias y atenuar el rigor de la misma.

X. Responsables de su vigilancia y aplicación.

La comisión de fortalecimiento institucional en coordinación con el departamento de recursos humanos; revisarán cada seis meses, el estado de

Pág. 9



ALCALDIA MUNICIPAL DE CUSCATANCINGO

Transparencia, Honestidad, Eficacia y Firmeza, Valores de un gobierno Frente a la Gente

MANUAL DE POLITICA Y ESCALAFON SALARIAL.

DOCUMENTO OFICIAL

los sueldos del personal procurando resolver aquellos casos que están por debajo del nivel de la escala mínima a fin de superar casos de inequidad e injusticia.

XI. Incremento de salarios por ascensos y promociones de un cargo permanente a otro de carácter temporal.

Cuando un empleado sustituya temporalmente a otro de mayor categoría o a un puesto de mayor complejidad, se le dará un reconocimiento equivalente a la diferencia existente entre su salario y el salario mínimo correspondiente al cargo a desempeñar.

XII. Promoción de un cargo a otro permanente.

Para llenar una plaza vacante bajo el sistema de la promoción interna, el empleado recibirá el salario mínimo según la escala correspondiente.

XIII. Política de prestaciones.

La municipalidad mantendrá su política de prestaciones al personal como una forma de mejorar el salario real y estímulo individual.

1) PRESTACIONES DE LEY

- a) Aguinaldo anual.
- b) Porcentaje por vacaciones.
- c) ISSS (Atención médica y hospitalaria)
- d) Pago por horas extras.
- e) Indemnización por despido injustificado.



ALCALDIA MUNICIPAL DE CUSCATANCINGO

Transparencia, Honestidad, Eficacia y Firmeza, Valores de un gobierno Frente a la Gente

MANUAL DE POLITICA Y ESCALAFON SALARIAL. **DOCUMENTO OFICIAL**

- 2) **PRESTACIONES ADICIONALES A LA LEY**
(sociales, económicas y jurídicas)
 - a) Uniformes (secretarias, recolectores, agentes)
 - b) Tiempo para estudios universitarios y ejercicio de la docencia.
 - c) Bonificación anual de acuerdo a presupuesto
 - d) Calzado para personal de campo
 - e) Celebración general (día del empleado municipal)
 - f) Tiempo de tolerancia.
 - g) Permisos y licencias.
 - h) Asistencia jurídica inmediata en casos de emergencia
(en el marco del cumplimiento de sus funciones y deberes de la institución).
 - i) Tiempo compensatorio.

XIV. Política de incentivos al personal.

¿Qué es un incentivo?

Existen varios significados:

- a) Los incentivos son factores externos que la persona percibe como posibles satisfactores a sus necesidades.

“Es el otorgamiento de algo a alguien, en correspondencia por su actitud o comportamiento positivo hacia los demás”.

i. Clases de incentivos.

- a) Económicos (dinero)
- b) Materiales (en especies)



ALCALDIA MUNICIPAL DE CUSCATANCINGO

Transparencia, Honestidad, Eficacia y Firmeza, Valores de un gobierno Frente a la Gente

MANUAL DE POLITICA Y ESCALAFON SALARIAL.

DOCUMENTO OFICIAL

c) Reconocimiento publico y honorífico (escrito)

d) Moral y psicológico (verbal)

ii. Casos en que se otorgaran los incentivos.

- Cuando la Administración Municipal logre mayores índices de eficiencia y resultados.
- Cuando los empleados se hacen merecedores a ello por la eficiencia en su desempeño.
- Cuando el concejo municipal ha fijado un propósito para la institucionalidad y este se ha logrado satisfactoriamente. (Campañas, jornadas)

iii. Incentivos Económicos.

- Aumento de salarios
- Bonificaciones
- Primas especiales

iv. Incentivos Materiales

- Bono alimenticio.

v. Incentivos de Reconocimiento publico.

- Diplomas
- Reconocimientos público

vi. Compensaciones Salariales Extras.

a) Todo trabajador que labore en días establecidos, como días de asueto, deberá ser compensado con el pago de horas extraordinarias más un 25 % del valor de la hora extraordinaria establecida en el código laboral.



ALCALDIA MUNICIPAL DE CUSCATANCINGO

Transparencia, Honestidad, Eficacia y Firmeza, Valores de un gobierno Frente a la Gente

MANUAL DE POLITICA Y ESCALAFON SALARIAL.

DOCUMENTO OFICIAL

- b) Se compensará con pago horas de extras trabajadas a todo empleado que a criterio, de su jefe inmediato y según la necesidad del puesto o área de trabajo necesite dar cumplimiento a metas y objetivos dentro de la respectiva unidad.

Hacer referencia a la tabla de salarios vigentes de acuerdo a puesto y responsabilidad.