

**ACTA N.º 2-2021**

**FECHA: 7 DE ENERO DE 2021**

**LUGAR: TRIBUNAL DE ÉTICA GUBERNAMENTAL**

**ACTA N.º 2. TRIBUNAL DE ÉTICA GUBERNAMENTAL.** En la sede del Tribunal de Ética Gubernamental, a las diez horas del día siete de enero de dos mil veintiuno. Reunidos los miembros del Pleno del Tribunal: doctor José Néstor Mauricio Castaneda Soto, licenciada Laura del Carmen Hurtado Cuéllar, licenciada Karina Guadalupe Burgos de Olivares y licenciada Fidelina del Rosario Anaya de Barillas, así como, la licenciada Adda Mercedes Serarols de Sumner, en calidad de Secretaria General; oportunamente convocados para celebrar sesión ordinaria. **PUNTO UNO. ESTABLECIMIENTO DEL QUÓRUM.** El señor Presidente procede a verificar la asistencia y se constata que existe el quórum necesario para la celebración de esta sesión y la toma de acuerdos, de conformidad con el artículo 18 de la Ley de Ética Gubernamental. **PUNTO DOS. LECTURA Y APROBACIÓN DE LA AGENDA.** El señor Presidente somete a consideración la agenda a desarrollar, la cual es aprobada por unanimidad, así: **Punto uno. Establecimiento del quórum. Punto dos. Lectura y aprobación de la agenda. Punto tres. Aprobación de reestructuración salarial al personal del TEG. PUNTO TRES. APROBACIÓN DE REESTRUCTURACIÓN SALARIAL AL PERSONAL DEL TEG.** El señor Presidente informa que con fecha cinco del

presente mes y año, se recibió memorando 02-RH-2021 suscrito por la jefe de Recursos Humanos, mediante el cual remite informe técnico de reestructuración salarial del personal del TEG 2021. Así también, comunica que con fecha seis del corriente mes y año, se recibió memorando suscrito por el Gerente General de Administración y Finanzas, por medio del cual remite informe técnico y propuesta de reestructuración salarial para el personal del Tribunal de Ética Gubernamental, en la cual se ha considerado los criterios técnicos del informe de la Unidad de Recursos Humanos. La jefe de Recursos Humanos en su memorando expresa que remite informe técnico de reestructuración salarial del personal del TEG, requerido por el Pleno el día cuatro de enero de 2021, en el cual se incluyen los aspectos técnicos prioritarios a considerar para realizar una distribución del presupuesto asignado para este fin, de tal forma que sea equitativa y sostenible en el tiempo para toda la plantilla de personal. **Informe técnico de reestructuración salarial general para el personal del Tribunal de Ética Gubernamental. Año 2021. Objetivo General:** Proporcionar un análisis técnico de los aspectos a considerar para realizar una reestructuración salarial general a todo el personal de la institución con criterios objetivos. **Objetivos específicos:** 1. Generar parámetros razonables para toma de decisión de la distribución porcentual o por rangos de la reestructuración salarial. 2. Generar parámetros de promoción y crecimiento dentro de la institución, así como disminución de brechas salariales. **Análisis** A partir del informe de la aprobación del refuerzo presupuestario que realizó la Asamblea Legislativa en el año 2020, el Pleno del



Tribunal solicita un informe técnico para realizar una reestructuración salarial general a todo el personal de la institución. Para lo cual se debe tener en cuenta algunos datos importantes que nos permiten contextualizar la iniciativa y la factibilidad de la misma:

- El Tribunal de Ética Gubernamental, es una institución contralora de todas las instituciones estatales y municipales a nivel de País y que tiene competencia en materia de Ética Pública.
- Que desde el año 2013 no se ha realizado un incremento salarial general a todo el personal de la institución, de ello se genera una situación de desventaja financiera para toda la plantilla de personal, que le permita enfrentar los incrementos del costo de la vida. Sin embargo esta situación no ha sido obstáculo para que el personal desarrolle sus funciones de acuerdo a lo establecido y requerido.
- Que se han asumido nuevos retos de mejora institucional desde el año 2017 con la incorporación del Modelo de integridad institucional, lo cual ha requerido un mayor esfuerzo de muchas Unidades organizativas y el personal que las integra, de realizar proyectos de mejora institucional, adicional a sus funciones ordinarias, incluso requiriendo tiempos extraordinarios de trabajo.
- En los objetivos de la nueva gobernanza pública, también es prioridad incorporar incentivos como lo regulan las normas internacionales en materia de corrupción, la necesidad de generar incentivos para el personal. Así mismo, existen algunas condiciones técnicas propias y prioritarias, que se deben considerar al elaborar una propuesta de transcendencia institucional, como lo es una reestructuración salarial general dentro de las cuales, se detalla lo siguiente:

- 1 Distribución de plazas de acuerdo a los niveles de responsabilidad y Unidades Organizativas.

## Niveles de responsabilidad y requisitos del puesto

### Nivel I

Tiene ingerencia técnica para realizar análisis y propuestas, que sirvan de base para la toma de decisiones del Pleno y a su vez tienen toma de decisión en las funciones propias de su cargo./ Son cargos con responsabilidad con exposición a asumir responsabilidades patrimoniales por parte de los entes contralores por actos administrativos/Son cargos que pueden tener responsabilidades a nivel institucional o responden de manera directa ante el cumplimiento del Plan anual operativo y del Plan estratégico de la institución/Ejecuta los mandatos legales establecidos/Se requiere grado académico Graduado Universitario y con especializaciones de cualquiera de las áreas académicas relacionadas al área de desempeño/Tiene personal a su cargo/Alta experiencia en cargos similares dentro de la administración pública o entidades privadas.

### Nivel II

Desarrollo de funciones de planificación, coordinación, seguimiento y control/Tiene personal a cargo/realiza propuestas que coadyuvan a la mejora del funcionamiento de la institución/Se requiere grado académico universitario y especialización preferiblemente/Podría estar expuesto a responsabilidades por parte de entes contralores por actos administrativos/Experiencia en cargos similares

### Nivel III

Desarrolla actividades técnicas estratégicas para el logro de las funciones que tiene asignadas el TEG, por mandato de ley/ Se requiere grado académico universitario y post grados universitarios , deseable especialización en el área académica competente/experiencia en el cargo en la administración pública.

### Nivel IV

Desarrolla actividades técnicas de apoyo a las actividades sustanciales de las unidades/Se requiere grado académico universitario a nivel de estudiante o graduado/Deseable experiencia en cargos similares

### Nivel V

Desarrolla actividades de apoyo a nivel operativo/ Se requiere grado académico Bachillerato o estudiante universitario/Deseable experiencia en cargos similares



## Anexo I

Nivel Organizacional	Cargos	Rango del monto de nivelación salarial	Criterios Generales
I	Gerencia General y Jefaturas	De \$300.00 a \$500.00	Responsabilidades económicas o manejo de presupuesto institucional. Responde ante entes contralores. Tienen personal a cargo. Tiene injerencia en la toma de decisiones o estrategia institucional. Atienden usuarios internos y externos.
II	Coordinaciones	De \$100.00 a \$150.00	Tiene personal a cargo. Tiene injerencia en la actividad estratégica institucional.
III	Personal técnico profesional	De \$100.00 a \$150.00	Contribuyen al logro de los objetivos misionales y estratégicos del Tribunal, a través del desarrollo de trabajo técnico asignado. Desarrollan trabajo de campo. Atienden usuarios internos y externos.
IV	Personal técnico administrativo	De \$100.00 a \$150.00	Contribuyen al logro de los objetivos estratégicos del Tribunal a través del trabajo técnico asignado. Atienden usuarios internos y externos.
V	Personal de apoyo	De \$100.00 a \$150.00	Contribuyen al logro de los objetivos institucionales, con la realización del trabajo operativo asignado.

### Consideraciones particulares:

Dentro del nivel I de Gerencia y Jefaturas existen dos casos específicos que tienen una brecha salarial alta y por el alcance de sus funciones y responsabilidades, así como el rango salarial actual, se podría hacer una diferenciación en el rango asignado de aumento salarial, estas plazas son: **Anexo II**



Nivel I Plazas de Gerencia y Jefaturas	Salario Actual	Aumento Recomendado	Justificación
Gerente General de Administración y Finanzas	\$2500.00	\$500.00	<p>Es un cargo que tiene responsabilidades económicas altas: Administra fondos de la institución. Se puede equiparar con la Jefatura UEL. Tiene personal de dirección, técnico y de apoyo a su cargo. Es la segunda unidad con más personal a cargo. Responde y tiene por función atender a otros entes contralores como la Corte de Cuentas, Ministerio de Hacienda, entre otros. Atiende requerimientos y desarrolla actividades para de toda la institución.</p>
Jefatura UEL	\$3000.00	\$150.00	<p>En el caso de la Jefatura UEL, es una plaza que ha estado valorada por encima del resto de jefaturas con un incremento bastante significativo, por lo que generar un aumento mayor, se mantendría la brecha salarial alta, por lo que se recomienda generar siempre un aumento, por las amplias responsabilidades y extensa carga de personal, considerando de base el rango asignado al nivel II, esto permitiría ir cerrando brechas, con cargos de similar responsabilidad y exigencias.</p>

Nivel III Plazas técnicas profesionales	Salario Actual	Aumento Recomendado	Justificación
Notificadores	\$901.00	\$199.00	<p>Es un cargo técnico profesional que es vital en la cadena de producción jurídica de una de las principales Unidades organizativas que responde a los objetivos misionales en materia sancionatoria del Tribunal. Es una plaza tiene un riesgo alta exposición por ser trabajo de campo en el territorio nacional. Se puede considerar un aumento superior a los \$150.00 para equiparar el salario a otras plazas técnicas de requisitos similares.</p>

<b>Nivel IV</b> <b>Plazas de personal técnico administrativo</b>	<b>Salario Actual</b>	<b>Aumento Recomendado</b>	<b>Justificación</b>
Técnico jurídico	\$925.00	\$300.00	<p>Es una plaza con requisitos profesionales.</p> <p>Desarrolla trabajo técnico jurídico.</p> <p>Se creó a partir de una plaza presupuestaria de nivel de apoyo que estaba disponible en su momento, con muy bajas posibilidades presupuestarias, s pero que ahora es justificado que se puede equiparar a otras plazas, por el nivel de exigencias requeridas en el cargo.</p> <p>Permitiendo acortar la brecha salarial.</p>
Oficial de GDA	\$901.00	\$299.00	<p>Es una plaza con alta responsabilidad ante el ente contralor que es el IAIP</p> <p>Con injerencia a nivel institucional.</p> <p>Resguarda y custodia la información y la documentación total de toda la institución.</p> <p>Debe conocer todas las técnicas modernas y legales en materia de archivística y todo lo relacionado al acceso a la información y gobernanza abierta.</p>
Plazas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contador Institucional</li> <li>• Tesorero Institucional</li> </ul>	\$1450.00	250.00	Son plazas con altas responsabilidades en términos de manejo de bienes y recursos de la institución, rinde cuentas a entes contralores y financieros privados, como: Corte de Cuentas, Ministerio de Hacienda, Probidad, bancos y cooperativas.
Plazas:	\$850.00	\$200.00	Las plazas mencionadas son plazas con perfiles técnicos, con alta exigencia profesional, manejan volumen de

1  
  




<ul style="list-style-type: none"><li>• Plazas de Técnicos Administrativos</li><li>• Colaborador Administrativo</li><li>• Asistente de Comunicaciones</li></ul>			<p>información y prestan servicios al personal de toda la institución, así también cotidianamente atienden usuarios externos y colaboran en diferentes actividades institucionales.</p> <p>Tienen responsabilidades diversas.</p> <p>Esto posibilitaría la disminución de las brechas con otros cargos de nivel técnico administrativo que están con un rango salarial mayor.”</p>
---	--	--	--

El Gerente General de Administración y Finanzas en su memorando en síntesis expresa lo siguiente: INFORME TECNICO FINANCIERO DE LA POSIBILIDAD DE REALIZAR UNA REESTRUCTURACION SALARIAL AL PERSONAL DEL TEG 2021 De conformidad a instrucciones de los señores miembros del Pleno, la cual fue analizar la factibilidad y viabilidad de poder hacer un reconocimiento de aumento salarial a todo el personal del Tribunal, enmarcado dentro del monto recibido como refuerzo presupuestario realizado por la Honorable Asamblea Legislativa al presupuesto institucional del TEG el 24 de diciembre 2020, y que dicho aumento esté dentro del monto de \$187,350.00 programado en ese refuerzo presupuestario, específicamente en el Rubro de salarios. MARCO CONCEPTUAL. Desde el año 2013, con la entrada en vigor de la nueva Ley de Ética Gubernamental, se otorgó nuevas responsabilidades al Tribunal, como el ente rector en materia de ética en la función pública en El Salvador; las responsabilidades son grandes y crecientes año con año, teniendo como resultado un incremento voluminoso en las acciones: técnicas, operativas y

administrativas; que se realizan en el Tribunal. Para el ámbito administrativo las responsabilidades crecieron, ya que el volumen de la actividad creció, dejando al personal y jefaturas, con un desbalance salarial, si se comparan las plazas de las jefaturas y del personal administrativo y financiero del Tribunal, con las de personal que desempeña las mismas funciones, en instituciones que desempeñan actividades similares a las que se desempeñan en el Tribunal. Es decir que al igual que en otras instituciones, las mismas atribuciones, funciones y responsabilidades se ejecutan en el TEG; y sin embargo, aunque con menor personal, siempre se ha cumplido con las exigencias del trabajo; sin embargo, al hacer una revisión comparativa de algunas plazas, en nuestra institución, el personal de éstas áreas importantes para apoyar y cumplir con la misión encomendada por Ley, el personal del Tribunal, en el ámbito administrativo, no cuenta con una remuneración salarial mensual acorde a sus funciones y responsabilidades, al igual que otros servidores en la administración pública. Al cumplirse 8 años desde el último incremento y de acuerdo con la realidad nacional actual, en lo económico y en lo relativo a la salud, el Pleno ha considerado pertinente el incremento salarial, con el objeto de nivelar a nuestros empleados, en cuanto a los salarios y responsabilidades que deben cumplir, ya que ellos velan por el desempeño ético y colaboran en el combate a la corrupción, contribuyendo a mantener el estado de derecho y la institucionalidad democrática en El Salvador. En otro ámbito también es necesario mencionar, el alto costo de la vida que se ha generado en nuestro país, un efecto inflacionario, que



actualmente es del 2.5%, y que durante la emergencia por la pandemia se ha incrementado al 3,5%, que hace perder poder adquisitivo a los trabajadores del sector público. OBJETIVO GENERAL Propiciar una reestructuración salarial entre las diferentes plazas de todo el personal del Tribunal, que genere una equidad individual, organizacional, familiar y social y con ello incentivarlos a contribuir a alcanzar los propósitos institucionales con eficiencia, eficacia y ahorro institucional. CONSIDERACIONES TECNICAS. 1. El aumento salarial es oportuno, factible y viable, siempre que esté dentro del techo programado de \$187,350.00 del refuerzo presupuestario para el año fiscal 2021, específicamente en el rubro de salarios. 2. Con este aumento salarial estaríamos eliminando y reduciendo las brechas existentes entre las plazas de las diferentes unidades organizacionales. 3. La focalización de dicho aumento deberá realizarse teniendo en cuenta la responsabilidad y obligaciones de cada puesto de trabajo. 4. Comparación de los niveles salariales de plazas iguales con otras instituciones del Estado que tienen similares características al Tribunal. 5. También para este aumento salarial debe considerarse las evaluaciones del desempeño de cada empleado, como respaldo de los resultados en el cumplimiento de sus funciones asignadas en cada puesto de trabajo. 6. Estaríamos generando un incentivo y compromiso de parte del personal a ser más eficiente y eficaz en sus funciones encomendadas en cada puesto de trabajo. 7. Con esta acción contribuiríamos grandemente a fortalecer

el clima organizacional. 8. Se estaría contribuyendo a la economía familiar, generando un mejor bienestar. 9. El aumento debería estar en consideración de los niveles de inflación del país, los cuales oscilan entre 2.5 % y 3.5%. 10. Y por último y no menos importante, tener en cuenta la disposición de cada empleado a colaborar en tareas diferentes a las de sus funciones de su puesto de trabajo, ya que con este factor ayuda aún más a un mejor resultado institucional.

**CONCLUSION Y RECOMENDACIÓN.** Al realizar el análisis de esta posibilidad, puedo concluir que contamos con todas las condiciones presupuestarias y financieras, para realizar un aumento salarial a todo el personal, haciendo una evaluación racional y de resultados de cada empleado y con ello vamos a eliminar o a minimizar las brechas salariales entre las diferentes unidades organizacionales del TEG, en ese sentido esperaríamos una mejora sustancial en el clima organizacional. Razón por la cual la Gerencia General recomienda realizar un aumento salarial a todo el personal de esta institución, con base a todas las consideraciones técnicas mencionadas anteriormente. Y en cumplimiento del Acuerdo N.º 1-TEG-2021 de fecha cuatro de enero del presente año, remite la siguiente propuesta de reestructuración salarial al personal del Tribunal, teniendo a la vista el informe de Recursos Humanos y los criterios técnicos del mismo:

# Anexo 3



**TRIBUNAL DE ÉTICA GUBERNAMENTAL**  
**PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN SALARIAL 2021**  
**UNIDAD FINANCIERA INSTITUCIONAL**

LÍNEA DE TRABAJO 0101 DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN INSTITUCIONAL						CONTRATOS		
No.	Cargo	Salario Presupuesto 2020	Rango de aumentos propuesto 2021	Propuesta aumento considerando el mínimo inferior	Propuesta aumento considerando el máximo superior	Variación porcentual	Variación porcentual	
1	Asistente de Presidencia	\$ 1,850.00	300-500	\$ 2,150.00	\$ 2,350.00	16.22%	27.03%	
2	Asistente Administrativo	\$ 1,000.00	100-150	\$ 1,100.00	\$ 1,150.00	10.00%	15.00%	
3	Auditor Interno	\$ 1,850.00	300-500	\$ 2,150.00	\$ 2,350.00	16.22%	27.03%	
4	Contador Institucional	\$ 1,450.00	100-150	\$ 1,550.00	\$ 1,600.00	6.90%	10.34%	
5	Encargado de Soporte Técnico	\$ 1,450.00	100-150	\$ 1,550.00	\$ 1,600.00	6.90%	10.34%	
6	Gerente General de Administración y Finanzas	\$ 2,500.00	300-500	\$ 2,800.00	\$ 3,000.00	12.00%	20.00%	
7	Asesora Jurídica	\$ 2,500.00	300-500	\$ 2,800.00	\$ 3,000.00	12.00%	20.00%	
8	Jefe de Informática	\$ 1,850.00	300-500	\$ 2,150.00	\$ 2,350.00	16.22%	27.03%	
9	Jefe de la Unidad de Género	\$ 1,850.00	300-500	\$ 2,150.00	\$ 2,350.00	16.22%	27.03%	
10	Jefe de Planificación	\$ 1,850.00	300-500	\$ 2,150.00	\$ 2,350.00	16.22%	27.03%	
11	Jefe de Recursos Humanos	\$ 1,850.00	300-500	\$ 2,150.00	\$ 2,350.00	16.22%	27.03%	
12	Jefe UACI	\$ 1,850.00	300-500	\$ 2,150.00	\$ 2,350.00	16.22%	27.03%	
13	Jefe Unidad Financiera Institucional	\$ 1,850.00	300-500	\$ 2,150.00	\$ 2,350.00	16.22%	27.03%	
14	Motorista	\$ 700.00	100-150	\$ 800.00	\$ 850.00	14.29%	21.43%	
15	Motorista	\$ 700.00	100-150	\$ 800.00	\$ 850.00	14.29%	21.43%	
16	Motorista	\$ 700.00	100-150	\$ 800.00	\$ 850.00	14.29%	21.43%	
17	Motorista	\$ 700.00	100-150	\$ 800.00	\$ 850.00	14.29%	21.43%	
18	Motorista	\$ 700.00	100-150	\$ 800.00	\$ 850.00	14.29%	21.43%	
19	Motorista	\$ 700.00	100-150	\$ 800.00	\$ 850.00	14.29%	21.43%	
20	Motorista	\$ 700.00	100-150	\$ 800.00	\$ 850.00	14.29%	21.43%	
21	Motorista	\$ 700.00	100-150	\$ 800.00	\$ 850.00	14.29%	21.43%	
22	Motorista	\$ 700.00	100-150	\$ 800.00	\$ 850.00	14.29%	21.43%	
23	Oficial de Gestión Documental y Archivo	\$ 901.00	100-150	\$ 1,001.00	\$ 1,051.00	11.10%	16.65%	
24	Oficial de Información	\$ 1,450.00	100-150	\$ 1,550.00	\$ 1,600.00	6.90%	10.34%	
25	Secretaría de Pleno	\$ 1,050.00	100-150	\$ 1,150.00	\$ 1,200.00	9.52%	14.29%	
26	Secretaría de Pleno	\$ 1,050.00	100-150	\$ 1,150.00	\$ 1,200.00	9.52%	14.29%	
27	Secretaría de Pleno	\$ 1,100.00	100-150	\$ 1,200.00	\$ 1,250.00	9.09%	13.64%	
28	Secretaría General	\$ 2,500.00	300-500	\$ 2,800.00	\$ 3,000.00	12.00%	20.00%	
29	Secretaría-Recepcionista	\$ 850.00	100-150	\$ 950.00	\$ 1,000.00	11.76%	17.65%	
30	Técnica Administrativa II	\$ 850.00	100-150	\$ 950.00	\$ 1,000.00	11.76%	17.65%	
31	Técnico Administrativo	\$ 925.00	100-150	\$ 1,025.00	\$ 1,075.00	10.81%	16.22%	
32	Técnico Jurídico	\$ 925.00	100-150	\$ 1,025.00	\$ 1,075.00	10.81%	16.22%	
33	Técnico UACI	\$ 1,250.00	100-150	\$ 1,350.00	\$ 1,400.00	8.00%	12.00%	
34	Técnico UACI	\$ 1,250.00	100-150	\$ 1,350.00	\$ 1,400.00	8.00%	12.00%	
35	Tesorero Institucional	\$ 1,450.00	100-150	\$ 1,550.00	\$ 1,600.00	6.90%	10.34%	
						Mínimo	Máximo	
						Porcentaje promedio	12.35%	19.32%

LÍNEA DE TRABAJO 0201 GESTIÓN OPERATIVA				CONTRATOS			
No.	Cargo	Salario Presupuesto 2020	Rango de aumentos propuesto 2021	Propuesta aumento considerando el mínimo inferior	Propuesta aumento considerando el máximo superior	Variación porcentual	Variación porcentual
1	Colaborador Jurídico	\$ 2,000.00	100-150	\$ 2,100.00	\$ 2,150.00	5.00%	7.50%
2	Colaborador Jurídico	\$ 2,000.00	100-150	\$ 2,100.00	\$ 2,150.00	5.00%	7.50%
3	Colaborador Jurídico	\$ 2,000.00	100-150	\$ 2,100.00	\$ 2,150.00	5.00%	7.50%
4	Colaborador Jurídico	\$ 2,000.00	100-150	\$ 2,100.00	\$ 2,150.00	5.00%	7.50%
5	Colaborador Jurídico	\$ 2,000.00	100-150	\$ 2,100.00	\$ 2,150.00	5.00%	7.50%
6	Colaborador Jurídico	\$ 2,000.00	100-150	\$ 2,100.00	\$ 2,150.00	5.00%	7.50%
7	Colaborador Jurídico	\$ 2,000.00	100-150	\$ 2,100.00	\$ 2,150.00	5.00%	7.50%
8	Colaborador Jurídico	\$ 2,000.00	100-150	\$ 2,100.00	\$ 2,150.00	5.00%	7.50%
9	Colaborador Jurídico	\$ 2,000.00	100-150	\$ 2,100.00	\$ 2,150.00	5.00%	7.50%
10	Colaborador Jurídico	\$ 2,000.00	100-150	\$ 2,100.00	\$ 2,150.00	5.00%	7.50%
11	Colaboradora Administrativa UDICA	\$ 850.00	100-150	\$ 950.00	\$ 1,000.00	11.76%	17.65%
12	Coordinadora de Instrucción	\$ 2,250.00	100-150	\$ 2,350.00	\$ 2,400.00	4.44%	6.67%
13	Encargado de Recepción de Denuncias	\$ 1,250.00	100-150	\$ 1,350.00	\$ 1,400.00	8.00%	12.00%
14	Encargado de Recepción de Denuncias	\$ 1,250.00	100-150	\$ 1,350.00	\$ 1,400.00	8.00%	12.00%
15	Encargado de Recepción de Denuncias	\$ 1,250.00	100-150	\$ 1,350.00	\$ 1,400.00	8.00%	12.00%
16	Encargado de Recepción de Denuncias	\$ 1,250.00	100-150	\$ 1,350.00	\$ 1,400.00	8.00%	12.00%
17	Encargado de Registro de Sanciones	\$ 1,450.00	100-150	\$ 1,550.00	\$ 1,600.00	6.90%	10.34%
18	Jefe de Comunicaciones	\$ 1,850.00	100-150	\$ 2,150.00	\$ 2,350.00	16.22%	27.03%
19	Notificador	\$ 901.00	100-150	\$ 1,001.00	\$ 1,151.00	11.10%	27.75%
20	Notificador	\$ 901.00	100-150	\$ 1,001.00	\$ 1,151.00	11.10%	27.75%
21	Notificador	\$ 901.00	100-150	\$ 1,001.00	\$ 1,151.00	11.10%	27.75%
22	Notificador	\$ 901.00	100-150	\$ 1,001.00	\$ 1,151.00	11.10%	27.75%
23	Notificador	\$ 901.00	100-150	\$ 1,001.00	\$ 1,151.00	11.10%	27.75%
24	Coordinadora de Trámite	\$ 2,250.00	100-150	\$ 2,350.00	\$ 2,400.00	4.44%	6.67%
25	Jefe Unidad de Ética Legal	\$ 3,000.00	300-500	\$ 3,300.00	\$ 3,500.00	10.00%	16.67%
26	Jefe Unidad Divulgación y Capacitación	\$ 2,100.00	100-150	\$ 2,200.00	\$ 2,250.00	4.76%	7.14%
27	Técnico UDICA II	\$ 1,450.00	100-150	\$ 1,550.00	\$ 1,600.00	6.90%	10.34%
28	Técnico UDICA II	\$ 1,450.00	100-150	\$ 1,550.00	\$ 1,600.00	6.90%	10.34%
29	Técnico UDICA II	\$ 1,450.00	100-150	\$ 1,550.00	\$ 1,600.00	6.90%	10.34%
30	Técnico UDICA II	\$ 1,450.00	100-150	\$ 1,550.00	\$ 1,600.00	6.90%	10.34%
31	Técnico UDICA I	\$ 1,600.00	100-150	\$ 1,700.00	\$ 1,750.00	6.25%	9.38%
32	Técnico de Planificación Metodológica	\$ 1,450.00	100-150	\$ 1,550.00	\$ 1,600.00	6.90%	10.34%
33	Técnico Tutor del Aula Virtual	\$ 1,450.00	100-150	\$ 1,550.00	\$ 1,600.00	6.90%	10.34%
34	Instructor	\$ 2,000.00	100-150	\$ 2,100.00	\$ 2,150.00	5.00%	7.50%
35	Instructor	\$ 2,000.00	100-150	\$ 2,100.00	\$ 2,150.00	5.00%	7.50%
36	Instructor	\$ 2,000.00	100-150	\$ 2,100.00	\$ 2,150.00	5.00%	7.50%
37	Instructor	\$ 2,000.00	100-150	\$ 2,100.00	\$ 2,150.00	5.00%	7.50%
38	Instructor	\$ 2,000.00	100-150	\$ 2,100.00	\$ 2,150.00	5.00%	7.50%
39	Instructor	\$ 2,000.00	100-150	\$ 2,100.00	\$ 2,150.00	5.00%	7.50%
40	Asistente de Comunicaciones	\$ 850.00	100-150	\$ 950.00	\$ 1,000.00	11.76%	17.65%
						Mínimo	Máximo
						Porcentaje promedio	7.51%
							13.03%

Una vez analizado y deliberado el contenido de los documentos en mención, los miembros del Pleno convocan al Gerente General de Administración y Finanzas y a la jefe de Recursos Humanos, quienes explican en detalle el contenido de los respectivos



documentos presentados, así también, responden a las observaciones y preguntas efectuadas por el Pleno sobre las consideraciones técnicas y la distribución porcentual o por rangos de la reestructuración salarial y sus respectivas justificaciones. Posteriormente, los miembros del Pleno manifiestan que la Ley de Presupuesto General para el ejercicio financiero fiscal del año 2021, aprobada mediante el Decreto Legislativo N.º 805 de fecha 24 de diciembre de 2020, publicada en el Diario Oficial No. 257, Tomo No. 429, de fecha 30 de diciembre de 2020, incorpora un refuerzo presupuestario institucional en el presente ejercicio fiscal por el monto de \$500,000.00, el cual incluye un incremento al monto original en el Rubro de Remuneraciones por la cantidad de \$187,350.00, ascendiendo el presupuesto a un monto total de \$3,193,609.00. Continúan manifestando lo miembros del Pleno, que con base en el artículo 10 inciso primero de la Ley de Ética Gubernamental (LEG), el Tribunal de Ética Gubernamental es una institución de derecho público con personalidad jurídica y patrimonio propio, con autonomía en lo técnico, administrativo y presupuestario, para el ejercicio de las atribuciones y funciones que le confiere la citada Ley; en el anterior sentido, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria institucional, está facultado para dictar medidas que regulen su funcionamiento. Añaden, que conforme al Art. 20 letra h) de la LEG, es atribución del Pleno, como máxima autoridad del Tribunal, aprobar su proyecto de presupuesto y el régimen de salarios del Tribunal. Además, según lo establece el artículo 18 letra k) del Reglamento de la LEG, al Pleno le corresponde procurar y potenciar la calidad y desarrollo de los servidores públicos del Tribunal y proveerles prestaciones y remuneraciones de acuerdo a las previsiones presupuestarias. Que el manejo racional del gasto y el acatamiento de las medidas contenidas en la sentencia de inconstitucionalidad 1-2017/25-2017 del 26/VIII/2017, en lo relativo a *“evitar la aprobación de gastos no prioritarios, excesivos o injustificados que no guardan coherencia con la situación fiscal y financiera del Estado, y que impactan negativamente en el equilibrio presupuestario que debe observarse, según el art. 226 Cn.”*, han sido siempre acatadas por este Pleno en su gestión y ello nos califica como una institución que siempre ha procurado utilizar los recursos del Estado de manera adecuada para

el cumplimiento de los fines institucionales, y ahora ha posibilitado contar con el referido refuerzo presupuestario en el Rubro 51-Remuneraciones-, con el cual es posible financiar la reestructuración salarial para los servidores públicos del Tribunal. Continúan manifestando los miembros del Pleno, que de los aspectos técnicos y financieros presentados en los informes por el Gerente General de Administración y Finanzas y la jefe de Recursos Humanos del Tribunal, es importante atender los siguientes criterios objetivos: 1) el Tribunal de Ética Gubernamental es una institución contralora de todas las instituciones estatales y municipales a nivel de País y tiene competencia en materia de Ética Pública, ello con una conformación de setenta y dos (72) servidores públicos institucionales; 2) se han asumido nuevos retos de mejora institucional desde el año 2017 con la incorporación del Modelo de Integridad Institucional, adicionando realizar proyectos y consecuentemente actividades distintas a las funciones ordinarias del personal en tareas diferentes a las de sus funciones, que redundan en su propio beneficio pues significa una mejora en la gobernanza pública en las áreas de cultura organizacional, eficiencia pública y transparencia; 3) desde el año 2013 los empleados del Tribunal en general no recibían incremento salarial; 4) dentro de los objetivos de la nueva gobernanza pública, se encuentra la incorporación de incentivos para el personal, tal como lo regulan las Convenciones internacionales en materia de corrupción; 5) que el aumento salarial de forma general para el personal del Tribunal es oportuno, factible y viable, dentro del techo programado de \$187,350.00 del refuerzo presupuestario para el año fiscal 2021, específicamente en el rubro de salarios, que además comprende el cumplimiento de las prestaciones laborales de ley, lo que redundará en beneficio de un aumento en la cuota para el ahorro previsional; 6) el aumento salarial a los empleados tiene en cuenta los cargos y responsabilidades, la disminución de las brechas salariales, y conciliar la sostenibilidad financiera a largo plazo conforme al presupuesto institucional y el nivel de inflación del país, así como las variaciones en el alto costo de vida; 7) ello implica la firme convicción de este Pleno de la buena administración y el compromiso de parte del personal a ser más eficiente y eficaz en sus funciones encomendadas en cada puesto





de trabajo, con la disposición de colaborar en tareas adicionales a sus funciones ordinarias y a fortalecer el clima organizacional, lo cual se deberá ver reflejado en las evaluaciones de desempeño. Que de las valoraciones de los aspectos técnicos y financieros de los informes en referencia, analizados y discutidos minuciosamente en presencia y con el apoyo del Gerente General de Administración y Finanzas y de la jefe de Recursos Humanos, se considera que dos de los criterios más relevantes son: 1. otorgar un aumento salarial general equitativo por Unidades con igualdad de responsabilidades, así como a nivel jerárquico y 2. Garantizar y dar vigencia a dicha equidad con la disminución de brechas salariales de acuerdo a las exigencias de las plazas, dichas brechas fueron creadas de forma histórica desde la conformación de la Institución, y que con base en los criterios técnicos descritos, se generen condiciones al cargo, responsabilidades y requisitos del puesto, según los casos mencionados y que a partir del mes de enero 2021, los niveles salariales aprobados alcancen niveles más equitativos, en la medida también que la distribución sea acorde con el techo dispuesto por el Ministerio de Hacienda según la cantidad designada ya referida anteriormente para el rubro de Remuneraciones. Los miembros del Pleno dejan expresamente expuesto que deciden invertir únicamente el refuerzo presupuestario en el personal institucional, excluyéndose como titulares, para aprovechar el beneficio de los incrementos únicamente de en las personas servidoras públicas del Tribunal. Con base en lo anterior, se admiten que algunas plazas identificadas en concreto anteriormente que deben ser niveladas y acortadas las brechas salariales, generando condiciones equitativas por la naturaleza del cargo, y la distribución equitativa por unidades en el resto de los casos, estas son: Gerente General de Administración y Finanzas, Jefaturas, Técnico Jurídico, Oficial de Gestión Documental y Archivo, Plazas de Asistentes y Técnicos Administrativos, en atención a la conjunción de todos los criterios técnicos expuestos y valorados en la propuesta presentada por la jefe de Recursos Humanos. En atención a todo lo anterior, este Pleno dispone la reestructuración salarial de acuerdo al siguiente cuadro:





**LINEA DE TRABAJO 0201 GESTION OPERATIVA CONTRATOS**

No.	PLAZAS 2021	SUELDO	PROPUESTA	NIVELACION
1	JEFE DE UNIDAD DE ETICA LEGAL	3,000.00	3,150.00	150.00
2	COORDINADOR INSTRUCTOR	2,250.00	2,400.00	150.00
3	COORDINADOR DE TRAMITE	2,250.00	2,400.00	150.00
4	JEFE UNIDAD DIVULGACION Y CAPACITACIÓN	2,100.00	2,400.00	300.00
5	INSTRUCTOR	2,000.00	2,150.00	150.00
6	INSTRUCTOR	2,000.00	2,150.00	150.00
7	INSTRUCTOR	2,000.00	2,150.00	150.00
8	INSTRUCTOR	2,000.00	2,150.00	150.00
9	INSTRUCTOR	2,000.00	2,150.00	150.00
10	INSTRUCTOR	2,000.00	2,150.00	150.00
11	COLABORADOR JURIDICO	2,000.00	2,150.00	150.00
12	COLABORADOR JURIDICO	2,000.00	2,150.00	150.00
13	COLABORADOR JURIDICO	2,000.00	2,150.00	150.00
14	COLABORADOR JURIDICO	2,000.00	2,150.00	150.00
15	COLABORADOR JURIDICO	2,000.00	2,150.00	150.00
16	COLABORADOR JURIDICO	2,000.00	2,150.00	150.00
17	COLABORADOR JURIDICO	2,000.00	2,150.00	150.00
18	COLABORADOR JURIDICO	2,000.00	2,150.00	150.00
19	COLABORADOR JURIDICO	2,000.00	2,150.00	150.00
20	COLABORADOR JURIDICO	2,000.00	2,150.00	150.00
21	JEFE DE COMUNICACIONES	1,850.00	2,150.00	300.00
22	ENCARGADO DE REGISTRO Y SANCIONES	1,450.00	1,600.00	150.00
23	TECNICO DE DIVULGACION Y CAPACITACION I	1,600.00	1,700.00	100.00
24	TECNICO DE DIVULGACION Y CAPACITACION II	1,450.00	1,600.00	150.00
25	TECNICO DE DIVULGACION Y CAPACITACION II	1,450.00	1,600.00	150.00
26	TECNICO DE DIVULGACION Y CAPACITACION II	1,450.00	1,600.00	150.00
27	TECNICO DE DIVULGACION Y CAPACITACION II	1,450.00	1,600.00	150.00
28	TECNICO DE PLANIFICACION METODOLOGICA	1,450.00	1,600.00	150.00
29	TECNICO TUTOR DE AULAS VITUALES	1,450.00	1,600.00	150.00
30	ENCARGADO DE RECEPCIÓN DE DENUNCIAS	1,250.00	1,400.00	150.00
31	ENCARGADO DE RECEPCIÓN DE DENUNCIAS	1,250.00	1,400.00	150.00
32	ENCARGADO DE RECEPCIÓN DE DENUNCIAS	1,250.00	1,400.00	150.00
33	ENCARGADO DE RECEPCIÓN DE DENUNCIAS	1,250.00	1,400.00	150.00
34	NOTIFICADOR	901.00	1,100.00	199.00
35	NOTIFICADOR	901.00	1,100.00	199.00
36	NOTIFICADOR	901.00	1,100.00	199.00
37	NOTIFICADOR	901.00	1,100.00	199.00
38	NOTIFICADOR	901.00	1,100.00	199.00
39	ASISTENTE DE COMUNICACIONES	850.00	1,050.00	200.00
40	COLABORADOR ADMINISTRATIVO	850.00	1,050.00	200.00
	<b>TOTALES</b>	<b>66,405.00</b>	<b>73,000.00</b>	<b>6,595.00</b>

51201 SUELDOS ENERO - DICIEMBRE	79,140.00	79,140.00
51203 AGUINALDO		-
51402 APORTACION ISSS E INPEP	1,547.40	1,545.00
51502 APORTACION AFP	7,441.20	7,440.00
TOTAL LINEA 0201	88,128.60	88,125.00
TOTAL	181,901.70	181,905.00

Considerando lo anterior, los miembros del Pleno dan valor que justamente como lo han relacionado en los informes en referencia, la reestructuración salarial general de los empleados del Tribunal establecerá un equilibrio con la distribución de acuerdo al cargo, niveles de responsabilidad y unidades organizativas, el cual ha sido elaborado con base en criterios de uso racional, eficiencia y priorización del gasto, lo cual permitirá promover un buen clima laboral, estimular la innovación, la creatividad y el trabajo colaborativo, orientado al cumplimiento de las atribuciones y funciones del Tribunal prescritas éstas en la Ley de Ética Gubernamental. Por las razones antes expuestas, los miembros del Pleno estiman conveniente autorizar la reestructuración del salario para el personal del Tribunal, ascendiendo a un monto total de ciento ochenta y un mil novecientos uno 70/100 dólares de los Estados Unidos de América (\$181, 901.70), a partir del uno de enero de dos mil veintiuno, financiado mediante el refuerzo presupuestario institucional en el Rubro de Remuneraciones existente, el cual será incorporado en su oportunidad en la Programación de la Ejecución Presupuestaria 2021 del TEG. Para tal efecto, se deberá notificar este acuerdo a la Dirección General de Presupuesto del Ministerio de Hacienda, para realizar las gestiones necesarias con el fin de tramitar la modificación presupuestaria de la reestructuración de salarios al personal del TEG, conforme al detalle del cuadro del anexo 4. Por lo que, de conformidad con los arts. 11, 18 y 20 letra h) de la Ley de Ética Gubernamental, los miembros del Pleno **ACUERDAN: Apruébase,**



de forma retroactiva, a partir del 1º de enero del presente año, la reestructuración de salarios de forma general para el personal del Tribunal de Ética Gubernamental, conforme al detalle del cuadro del Anexo 4. Comuníquese este acuerdo al Gerente General de Administración y Finanzas, jefe de Recursos Humanos, jefe de la Unidad Financiera Institucional, y a la Dirección General del Presupuesto del Ministerio de Hacienda, para los efectos legales consiguientes. Se hace constar que el acuerdo del acta fue tomado por unanimidad de los miembros del Pleno presentes; y así concluida la agenda, el señor Presidente da por finalizada la sesión, a las doce horas de este mismo día. No habiendo más que hacer constar se levanta el acta y firmamos.