





MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

ALCALDÍA MUNICIPAL APOPA

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	iii
OBJETIVOS	iv
OBJETIVO GENERAL	iv
OBJETIVOS ESPECIFICOS	iv
MARCO LEGAL.....	5
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR.....	5
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL	6
NORMAS TECNICAS DE CONTROL INTERNO ESPECÍFICAS	7
CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN	8
OBJETIVOS DE LA POLITICA RETRIBUTIVA.....	11
ESTRATEGIAS DE MEJORA LABORAL.....	12
CONDICIONES BASICAS PARA OPERAR EL SISTEMA RETRIBUTIVO	13
VENTAJAS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO	14
ESTRUCTURA DEL SISTEMA RETRIBUTIVO	15
PROCEDIMIENTO PARA EL ASCENSO DE CATEGORÍAS Y REMUNERACIÓN DEL SISTEMA.....	20
RETRIBUTIVO	20
ACCESO A L A S CATEGORÍAS, MEJORA SALARIAL Y ESTÍMULOS NO SALARIALES.....	20
PAUTAS Y MATRICES METODOLÓGICAS PARA ESTABLECER LA RETRIBUCIÓN SALARIAL DE LOS EMPLEADOS MUNICIPALES POR NIVELES FUNCIONALES Y POR CARGOS	21
CONTENIDO DE LAS MATRICES	21
GUÍA DE OPERACIÓN DE MATRICES DEL SISTEMA RETRIBUTIVO	22
A. Preparación Inicial de Llenado de Formatos:	22
B. Revisión Anual de Ascensos de Categoría y Mejora Salarial.....	22
C. Manejo de Formatos del Sistema Retributivo	22
D. Aprobación de las Propuestas de mejoras salariales por ascenso de categoría.....	23
GLOSARIO	27


	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		

INTRODUCCIÓN

El Manual del Sistema Retributivo, ha sido elaborado teniendo como elemento orientador y punto de partida el contenido de Ley de la Carrera Administrativa Municipal; así como su relación con las demás regulaciones existentes en la materia.

El Manual tiene como propósito general que la Municipalidad de Apopa tenga los reglamentos operativos para una eficiente administración del Sistema Retributivo de los servidores públicos municipales. Es importante hacer énfasis que el sistema retributivo tiene que estar en perfecta consonancia con la realidad administrativa, técnica y presupuestaria del municipio. El documento cuenta al mismo tiempo las bases que brindarán equidad y motivación para todos los servidores por el hecho de contar con una normativa validada y legal sobre el tratamiento salarial de la Municipalidad.

En su contenido se detalla el marco legal que regula la naturaleza y fines del manual, criterios de valoración para la retribución, objetivos de la política retributiva, estrategia de mejora laboral, condiciones básicas para operar el sistema, ventajas del sistema retributivo, estructura del sistema retributivo, los procedimientos y matrices para el ascenso de categoría y remuneración de sistema salarial.

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		


OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer los mecanismos de la administración para las retribuciones de los servidores municipales por medio de un sistema que documente, normalice, estructure y facilite las asignaciones salariales, y que esté acorde a las exigencias de la Carrera Administrativa Municipal de otras normativas legales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Proporcionar una herramienta que permita la aplicación Del Marco legal que regula la implementación de los sistemas retributivos a partir de lo establecido en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.
- Brindar los instrumentos que contribuyan con el proceso de elaboración del Sistema Retributivo de la Municipalidad.
- Validar la asignación salarial actual de los servidores públicos municipales. Brindar los criterios y conceptos apropiados a ser considerados en la valoración de las retribuciones para los servidores.
- Establecer las Normas retributivas por niveles y categorías a travez de la equidad, las oportunidades de ascenso y claridad del Sistema Retributivo de la Municipalidad, apegados a la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.
- Introducir nuevos incentivos retributivos por efectos de desempeño, resultados, y/o desarrollo sobresaliente del personal apegados a las realidades y capacidades financieras de la Municipalidad.

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		

MARCO LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR

La elaboración del Manual Regulador del Sistema Retributivo se enmarca dentro de algunas disposiciones establecidas en la Constitución de la República, como los Artículos 219, 220 y 222, que en su orden expresan textualmente lo siguiente:

Art. 219, inciso 1º. “Se establece la carrera administrativa”.


Inciso 2º. “La ley regulará el servicio civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración; las promociones y ascensos con base en mérito y aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten; asimismo garantizará a los empleados públicos la estabilidad en el cargo”.

Esta disposición constitucional con sus incisos ya relacionados es la base para elaborar e implementar el Manual Regulador del Sistema Retributivo, contempla los ascensos y promociones en base al mérito y la aptitud, los ascensos de categoría que implican aumento salarial.

“Art. 220.- Una ley especial regulará lo pertinente al retiro de los funcionarios y empleados públicos y municipales, la cual fijará los porcentajes de jubilación a que éstos tendrán derecho de acuerdo a los años de prestación de servicio y a los salarios devengados. El monto de la jubilación que se perciba estará exento de todo impuesto o tasa fiscal y municipal.

La misma ley deberá establecer las demás prestaciones a que tendrán derecho los Servidores públicos y municipales.”

“Art. 222. Las disposiciones de este Capítulo son extensivas a los funcionarios y empleados municipales.”

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		

LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

De las Categorías

“Art. 10.- En cada uno de los niveles funcionariales y para cada cargo específico, habrá tres categorías. El empleado o funcionario ingresará al nivel correspondiente a la tercera categoría e irá ascendiendo a las superiores de acuerdo a la experiencia, conocimientos, capacitación y méritos acreditados.


El empleado o funcionario tendrá derecho a ascender a una categoría superior, hasta después de dos años de haber desempeñado el cargo o empleo en la categoría anterior y previa calificación positiva de los requisitos de experiencia, conocimiento, capacitación y méritos acreditados establecidos en los manuales descriptores de cargos para la categoría inmediata superior. El ascenso de categoría implica un aumento salarial que deberá contemplarse en los respectivos Manuales Reguladores del Sistema Retributivo.”

Obligación Especial de las Municipalidades

“Art. 81.- Las Municipalidades y las demás Entidades Municipales están en la obligación de elaborar y aprobar manuales descriptores de cargos y categorías correspondientes a cada nivel y de requisitos necesarios para su desempeño; manuales reguladores del sistema retributivo que contemple parámetros para la fijación de los salarios, complementos por ascensos de categoría y demás que fueren necesarios; manuales sobre políticas, planes y programas de capacitación y; manuales de evaluación del desempeño laboral de funcionarios y empleados.

El sistema retributivo contemplado en los respectivos manuales deberá establecerse en los respectivos presupuestos.

Las Municipalidades y Entidades Municipales podrán asistirse y asesorarse del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal, de la Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador y de cualquiera otra institución pública o privada que consideraren conveniente.”


	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		

NORMAS TECNICAS DE CONTROL INTERNO ESPECÍFICAS

Todos los municipios tienen sus propias Normas Técnicas de control interno, las cuales han sido aprobadas por la Corte de Cuentas de la Republica.

Para el caso de Apopa encontramos dentro del capítulo I Normas Relativas al Ambiente de control algunas disposiciones que toman en cuenta este manual.

Art. 15. El Concejo Municipal y demás niveles de jefaturas para la administración eficiente del recurso humano deben diseñar y aplicar las siguientes herramientas: Manual de selección, Manual de evaluación y desempeño de puestos y planes de capacitación, políticas salariales y políticas de promoción de personal.

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		

CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN


La retribución es uno de los incentivos más importantes para todo empleado o empleada municipal, y su metodología de cálculos y beneficios deben ser debidamente estructurados en la Municipalidad de Apopa, el sistema retributivo debe de estar apegado a la búsqueda de personal de alto desempeño, de personal que busca permanentemente mejorar sus competencias técnicas y conductuales. Por ende, la retribución ha de estar basada en tres aspectos fundamentales que son:

- a) **Los aspectos subjetivos** (la persona, su categoría): a ello se destinan las retribuciones básicas: el importe del sueldo, que remunera la categoría (el Grupo de Clasificación) y la antigüedad del funcionario.
- b) **Los aspectos objetivos** del puesto de trabajo, (las funciones): encontramos la parte principal de las denominadas retribuciones complementarias: el complemento de destino, correspondiente al nivel del puesto que se desempeña y el complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad y peligrosidad.
- c) **Los aspectos de desempeño**: a ello se dirige el complemento de productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario realice su trabajo; es decir, que si un empleado/a realiza su trabajo con alto nivel de de servicio, genera un ambiente participativo, es capaz de cumplir con las responsabilidades asignadas con mejoras y propuestas sobresalientes y es de beneficio para la Municipalidad, es considerado importante contar con incentivos adicionales para efectos de los cálculos de la retribución.

El salario de cada uno de los empleados y empleadas se rige por el monto asignado en concepto de salarios como lo establece la Ley de la Carrera Administrativa Municipalidad. Todos los empleados y empleadas, independientemente del cargo, tienen un salario designado mensualmente que se compone del aspecto SUBJETIVO y el aspecto OBJETIVO, y es un solo valor. Esto se interpreta que de acuerdo a los niveles de puestos (Directores, Técnicos, Soporte Administrativo, y Operativo) ya existe un grado salarial general y referencial en el mercado laboral salvadoreño, y en cada nivel, pueden existir, de acuerdo a la dificultad del cargo, nivel de especialidad, grado de responsabilidad, y peligrosidad, un monto diferenciado de un puesto a otro.

Los elementos que podemos considerar para los aspectos Subjetivos podemos citar:

- Antigüedad en el puesto
- Nivel Organizacional del cargo
- Presupuesto de la alcaldía
- Años de existencia del cargo en la alcaldía
- Estructura organizativa y jerarquía
- Posición: Alcalde, Gerente, Sindico, Jefe, Auxiliar, entre otros.

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		


Los elementos que podemos considerar para los aspectos objetivos podemos citar:

- Grado de dificultad del puesto
- Competencias técnicas requeridas
- Experiencia laboral
- Entrenamientos especializados
- Competencias conductuales
- Grado de responsabilidad del cargo
- Nivel de especialización requerido para el cargo
- Nivel de peligrosidad del cargo
- Sí maneja dinero de fondos públicos y de la administración
- Sí requiere cierto grado académico para desempeñar el cargo
- Ascensos de Categorías
- Cumplimiento satisfactorio en evaluaciones del desempeño
- Buenas relaciones Laborales
- Haber recibido capacitaciones relacionadas al puesto de trabajo
- Buen servicio a los usuarios y usuarias de los servicios de las alcaldías

La Ley de la Carrera Administrativa Municipal, también incentiva a poder generar otro tipo de ingresos. Estos son ingresos llamados NO MONETARIOS. Se denominan ingresos No Monetarios, ya que están visualizados para que no sean erogaciones en términos monetarios, sino que en aspectos que motiven y sean de valor tanto para el empleado o la familia de éste. El hecho de llamarlos NO MONETARIOS no significa que no se tenga que incurrir en gastos por parte de la Municipalidad. Sino más bien, que sean aspectos adicionales que se van a generar y aprobar dentro del Consejo Municipal, y que se distribuirán por el alto nivel de desempeño de los buenos empleados.

Los elementos que podemos considerar para los aspectos de Desempeño podemos citar:

- Resultados de Evaluación de Desempeño
- Puntualidad
- Prudencia
- Nivel de responsabilidad para ejecutar sus funciones y asignaciones
- Lealtad
- Trabajo en Equipo
- Buen trato a los compañeros y clientes/usuarios de los servicios de la municipalidad
- Aportaciones con ideas Innovadores
- Cumplimiento a las leyes municipales y de país
- Capacidad de ejecutar proyectos con calidad
- Mantener orden en términos de Procedimientos y Controles
- Buena disposición para el trabajo
- Excelentes resultados frutos de las capacitaciones recibidas
- Buen manejo de los fondos de la alcaldía, en caso que su cargo así lo exija
- Velar por el medio ambiente
- Velar por la equidad de género.


	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		

La Municipalidad preparará una serie de incentivos no monetarios, que podrán ser normados y comunicados a los empleados para que exista sentimiento de competencia y excelencia por lograr buen desempeño y así verse favorecido por dichos incentivos no monetarios.

A continuación podemos mencionar cuales pueden ser estas retribuciones no monetarias que pueden contar en las alcaldías para premiar el sobresaliente desempeño de sus mejores colaboradores en todos los niveles (N significa que no se requieren fondos, y significa que se sí requerirá de fondos propios para realizar el concepto):

- Capacitaciones por medio de becas de entidades cooperantes (N)
- Talleres de Gestión Administrativa o Gestiones Operativas (N)
- Reconocimientos Públicos en el Municipio (N)
- Incorporación a Proyectos Claves de la Alcaldía (N)
- Incorporación a Comités Estratégicos que se conforman en el municipio o en el País (N)
- Ser nombrado contraparte ante instituciones importantes (N)
- Menciones Honoríficas en Eventos Públicos (N)
- Ser nombrado como representante oficial de la Alcaldía ente entidades importantes y eventos públicos (N)
- Vales para supermercado (S)
- Becas o Medias Becas para sus hijos (S) pagaderos directamente a la institución escolar
- Beca para estudios técnicos y Avanzados (S)

Es importante establecer las reglas salariales en la municipalidad y que además de estar estructuradas como lo establece la ley, se puedan brindar reconocimientos y aportaciones no monetarias para apoyar la buena gestión de los y las colaboradoras municipales.

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		


OBJETIVOS DE LA POLITICA RETRIBUTIVA

OBJETIVOS

- Motivar y retener al personal calificado.
- Desarrollar al personal calificado dentro de la municipalidad y que dicho personal cuente con las capacidades que necesita la municipalidad de Apopa.


Para ello es preciso que en la práctica esta contenga los siguientes elementos.

- Que sea externamente competitiva:** es decir, que en comparación con otras instituciones y categorías profesionales, se mantenga al menos al mismo nivel. En términos prácticos se requiere que sus niveles de retribución sean de mercado para favorecer la atracción de empleados eficientes y calificados.
- Que sea internamente equitativa:** es decir que el salario se fije según el valor relativo del puesto para la organización, diferenciando la remuneración en función del contenido del trabajo que se realiza.
- Que sea motivadora:** es decir, que en lo relativo a la retribución variable (incentivos no salariales), sea capaz de diferenciar distintos niveles de contribución y desempeño. Y en términos de retribución fija (salario), que incentive la adopción de responsabilidades.
- Que sea atingente,** es decir que responda a la realidad y el entorno laboral y social. Que sea fácilmente entendible y comunicada a los empleados municipales.
- Que sea asumible** por la municipalidad en términos de costos y presupuestos.
- Que motive,** la superación personal y familiar del empleado

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		


ESTRATEGIAS DE MEJORA LABORAL

- a) Hacer de la política retributiva una herramienta de gestión organizativa que favorezca el compromiso de los empleados que requiere la Municipalidad.
- b) Disponer de los mecanismos que aseguren la equidad de las retribuciones y convenza de ello a los empleados municipales y sus representantes.
- c) Promover el conocimiento de la remuneración existente en puestos similares que permitan establecer algún tipo de parámetros comparativos.
- d) Fomentar el empleo y remuneración en función del rendimiento del empleado municipal que visualice la posibilidad de mejora ordenada y objetivamente evaluada del mismo.

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		


CONDICIONES BASICAS PARA OPERAR EL SISTEMA RETRIBUTIVO

- a) La Municipalidad ha de contar de forma actualizada y en ejercicio con sus manuales de organización y funciones, descriptor de cargos, evaluación del desempeño y el manual de capacitación.
- b) Cada uno de los empleados públicos han de conocer cada uno de los instrumentos y las oportunidades con las que cuenta para mejorar salarial, profesional y personalmente al realizar una labor satisfactoria.
- c) Han de asegurarse el cumplimiento disciplinado de los procedimientos, registros y controles que generen la credibilidad y confianza del empleado en las instancias y jefaturas institucionales responsables de la operativización de la carrera administrativa municipales y la Ley.
- d) Las consideraciones establecidas en el sistema retributivo han de tenerse en cuenta para la definición de los presupuestos municipales.
- e) La implementación del sistema retributivo podrá considerar la definición de una oferta de estímulos no monetarios que administrará y aplicará el Concejo Municipal y la Alcaldesa según convenga a la municipalidad y en base a las evaluaciones del desempeño y las disposiciones de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.
- f) Cualquier decisión o disposición que afecte positiva o negativamente a uno o varios de los empleados municipales deberán ser comunicada oportunamente, de forma clara, escrita e integra que asegure la transparencia de la misma

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		

VENTAJAS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

- a) Permite identificar por nivel funcional cada uno de los cargos de la Administración municipal.
- b) Salarios por niveles funcionariales.
- c) Define un porcentaje del monto del cargo respecto a un techo máximo de la categoría actual.
- d) Permite reconocimientos salariales a empleados excepcionales que hayan obtenido calificación positiva de los requisitos de experiencia, conocimiento, capacitación y méritos acreditados, antes de los dos años establecidos en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, mediante la aproximación porcentual al techo de la categoría.
- e) Determina con antelación los montos máximos por categoría, para fines presupuestarios.
- f) Permite la superación personal e institucional de la Municipalidad.
- g) Contribuye a la mejora del clima laboral y favorece el desarrollo de relaciones positivas.

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		

ESTRUCTURA DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

De acuerdo a lo estipulado en el artículo 5 de la Ley de la Carrera Administrativa municipal, los cuatro niveles funcionariales de la Municipalidad de Apopa son los siguientes:

NIVEL DE DIRECCIÓN:

No.	DIRECCION	SUELDO
1	ALCALDE MUNICIPAL	\$ 3,000.00
2	REGIDOR	\$ 1,500.00
3	SINDICO MUNICIPAL	\$ 1,500.00
4	APODERADO GENERAL	\$ 1,996.54
5	SECRETARIA MUNICIPAL	\$ 1,100.00
6	AUDITOR	\$ 1,863.21
7	GERENTE GENERAL	\$ 2,500.00
8	SUB GERENTE	\$ 1,500.00
9	ADMINISTRADOR	\$ 1,200.00
10	CONTADOR	\$ 998.40
11	TESORERO MUNICIPAL	\$ 1,100.00
12	JEFE DE DEPARTAMENTO/UNIDAD	\$ 750.00
13	JEFE DE DEPARTAMENTO/UNIDAD (TECNICO)	\$ 998.40
14	COORDINADOR G.R.A.C.C.	\$ 500.00
15	OFICIAL DE INFORMACION	\$ 556.40
16	DIRECTOR	\$ 1,000.00
17	SUB DIRECTOR	\$ 574.95
18	JEFE DE DISTRITO	\$ 750.00



NIVEL DE SOPORTE TECNICO

No.	TECNICO	SUELDO
1	ABOGADO	\$ 600.00
2	AUXILIAR DE ENFERMERIA	\$ 375.00
3	CAMAROGRAFO	\$ 450.00
4	COLABORADOR JURIDICO	\$ 600.00
5	COLABORADOR JURIDICO II	\$ 400.00
6	COORDINADOR DE GESTOR COMUNITARIO	\$ 650.00
7	COORDINADOR DE GESTOR JUVENIL	\$ 650.00
8	DELEGADO CONTRAVENCIONAL	\$ 561.75
9	DEPENDIENTE DE BOTIQUIN	\$ 500.00
10	DOCENTE	\$ 450.00
11	ENCARGADO DE ACTIVO FIJO	\$ 500.00
12	ENCARGADO DE CDI	\$ 500.00
13	ENCARGADO DE ESPECIES MUNICIPALES	\$ 550.00
14	ENFERMERA	\$ 400.00
15	FISIOTERAPEUTA	\$ 450.00
16	LABORATORISTA	\$ 726.00
17	MEDICO	\$ 700.00
18	ODONTOLOGO	\$ 726.00
19	PERIODISTA	\$ 500.00
20	PSICOLOGO	\$ 500.00
21	REGISTRADOR MUNICIPAL	\$ 550.00
22	RESOLUTOR DE CONFLICTOS	\$ 600.00
23	TECNICO ESPECIALISTA I	\$ 650.00
24	TECNICO ESPECIALISTA II	\$ 550.00
25	TECNICO ESPECIALISTA III	\$ 450.00
26	TRABAJADOR SOCIAL	\$ 500.00



NIVEL DE SOPORTE ADMINISTRATIVO


No.	ADMINISTRATIVO	SUELDO
1	ASISTENTE	\$ 520.00
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	\$ 450.00
3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	\$ 400.00
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO III	\$ 350.00
5	AUXILIAR DE MECANICO	\$ 360.00
6	AUXILIAR DE MECANICO DE OBRA DE BANCO	\$ 400.00
7	BIBLIOTECARIO	\$ 450.00
8	BODEGUERO	\$ 500.00
9	CAJERO	\$ 400.00
10	COLECTOR	\$ 400.00
11	COORDINADOR TECNICO	\$ 450.00
12	COORDINADOR JUVENIL	\$ 650.00
13	COORDINADOR COMUNITARIO	\$ 650.00
14	COLABRADOR DE PSICOLOGO	\$ 420.00
15	COLABORADOR DE TRABAJO SOCIAL	\$ 420.00
16	COLABORADOR DE ABOGADO	\$ 420.00
17	EDUCADOR I	\$ 400.00
18	EDUCADOR II	\$ 380.00
19	ENCARGADO	\$ 500.00
20	ENCARGADO DE COMBUSTIBLE	\$ 500.00
21	ENCARGADO DE GRUPO	\$ 500.00
22	GESTOR	\$ 400.00
23	GESTOR JUVENIL	\$ 420.00
24	GESTOR COMUNITARIO	\$ 420.00
25	INSPECTOR I	\$ 450.00
26	INSPECTOR II	\$ 400.00
27	INSPECTOR SANITARIO	\$ 400.00
28	INSTRUCTOR I	\$ 400.00
29	INSTRUCTOR II	\$ 350.00
30	MECANICO AUTOMOTRIZ	\$ 450.00
31	MECANICO DE OBRA DE BANCO	\$ 450.00
32	MENSAJERO	\$ 425.00
33	MOTORISTA I	\$ 450.00
34	MOTORISTA II	\$ 400.00



35	NOTIFICADOR I	\$	400.00
36	NOTIFICADOR II	\$	350.00
37	OPERADOR	\$	400.00
38	OPERADOR DE MOTONIVELADORA	\$	500.00
39	ORDENANZA I	\$	400.00
40	ORDENANZA II	\$	350.00
41	RECEPCIONISTA	\$	400.00
42	SECRETARIA I	\$	450.00
43	SECRETARIA II	\$	400.00
44	SECRETARIA III	\$	350.00
45	SECRETARIO DE ACTUACIONES	\$	500.00

NIVEL OPERATIVO


No.	OPERATIVO	SUELDO
1	AGENTE I	\$ 400.00
2	AGENTE II	\$ 350.00
3	ALBANIL	\$ 400.00
4	AUXILIAR DE ALBAÑIL	\$ 350.00
5	AUXILIAR DE ELECTRICISTA	\$ 350.00
6	BARREDOR I	\$ 380.00
7	BARREDOR II	\$ 350.00
8	COCINERA	\$ 380.00
9	ELECTRICISTA	\$ 400.00
10	ELEMENTO OPERATIVO	\$ 450.00
11	JARDINERO I	\$ 420.00
12	JARDINERO II	\$ 350.00
13	PLANA MAYOR	\$ 450.00
14	PROMOTOR I	\$ 420.00
15	PROMOTOR II	\$ 350.00
16	RECOLECTOR I	\$ 400.00
17	RECOLECTOR II	\$ 350.00
18	SEGURIDAD	\$ 500.00
19	SERVICIOS VARIOS I	\$ 380.00
20	SERVICIOS VARIOS II	\$ 350.00

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		

Así mismo se han definido las categorías en base a los niveles funcionariales, según lo establecido en el Art. 10 de la Ley de la Carrera Administrativa, el cual define que en cada uno de los niveles funcionariales y para cada cargo específico, habrá tres categorías las cuales están debidamente identificadas en el Manual Descriptor de Cargos y Categorías. El empleado o funcionario ingresará al nivel correspondiente a la tercera categoría e irá ascendiendo a las superiores de acuerdo a la experiencia, conocimientos, capacitación y méritos acreditados; este tendrá derecho a ascender a una categoría superior, hasta después de dos años de haber desempeñado el cargo o empleo en la categoría anterior y previa calificación positiva de los requisitos de experiencia, conocimiento, capacitación y méritos acreditados establecidos en los manuales descriptores de cargos para la categoría inmediata superior.

El ascenso de categoría implica un aumento salarial cuyo procedimiento se contempla en este manual.

El Sistema Retributivo presupone que el Concejo Municipal tome como punto de partida su actual situación presupuestaria y salarial para el establecimiento de los techos en cada categoría a fin de no impactar negativamente la situación financiera de la misma, lo cual requerirá ajustes administrativos que han de ser valorados según las especificidades de la Municipalidad.

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		

PROCEDIMIENTO PARA EL ASCENSO DE CATEGORÍAS Y REMUNERACIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

ACCESO A LAS CATEGORÍAS, MEJORA SALARIAL Y ESTÍMULOS NO SALARIALES

Según la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, todos los empleados comprendidos en la Carrera Administrativa Municipal, ingresarán en la tercera categoría; el procedimiento que se presenta a continuación establece los pasos para el ascenso a las siguientes categorías:

Al final de cada año los encargados administrativos, jefes o jefas de recursos humanos o unidades municipales designados por el Concejo Municipal organizarán y ejecutarán una evaluación del desempeño del personal bajo su cargo, la cual estará apegada a lo establecido en el Manual de Evaluación del Desempeño diseñado para tal fin. Además realizarán una valoración mediante informe complementario sobre los aspectos de requisitos de experiencia, conocimiento, capacitación y méritos acreditados establecidos en el Manual Descriptor de Cargos y Categorías.


El reporte de evaluación del desempeño practicado por el jefe(a) inmediato(a) o superior(a) a un empleado o empleada será enviado al Departamento o Unidad de Recursos Humanos quien hará llegar al Concejo Municipal y en su ausencia al Alcalde o Alcaldesa Municipal una copia fiel, el cual resolverá en apego a la Ley de la Carrera Administrativa Municipal sobre las medidas de mejora salarial, ascenso y otras que considere conveniente según sea el caso y teniendo en consideración la situación financiera y administrativa de la Municipalidad. El Concejo o la Alcaldesa informarán de su resolución a la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa quién observará el apego a la Ley e informará al Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal.

La resolución con respecto a la posibilidad de ascenso, aumento salarial, estímulos no monetarios u otras medidas de orden correctivo y de apoyo según sea el caso, será comunicada al interesado o interesada en un término no mayor de ocho días posteriores a la emisión de la misma.

La resolución del Concejo Municipal o la Alcaldesa será entregada al expediente personal del empleado o empleada municipal de que se trate y se enviará copia a la Comisión de la Carrera Administrativa Municipal.

El empleado según lo defina la resolución del Concejo Municipal, podrá acceder a la siguiente categoría con el 100% del valor de la categoría o un porcentaje de la misma.

El empleado/a podrá ser sujeto de aumento salarial dentro de una misma categoría, siempre y cuando el monto del cargo sea menor al techo máximo de la misma categoría.

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		

PAUTAS Y MATRICES METODOLÓGICAS PARA ESTABLECER LA RETRIBUCIÓN SALARIAL DE LOS EMPLEADOS MUNICIPALES POR NIVELES FUNCIONALES Y POR CARGOS

A continuación se presentan cuatro matrices metodológicas, cada una representa un nivel funcional, según lo establecido en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal:

- Nivel de Dirección
- Nivel Técnico
- Nivel de Soporte Administrativo
- Nivel Operativo

CONTENIDO DE LAS MATRICES

De acuerdo a lo establecido en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal se deberá crear y administrar una matriz para cada uno de los niveles funcionales. Por ende se contará con cuatro matrices:

- Matriz de Operación de Sistema Retributivo para Nivel de Dirección
- Matriz de Operación de Sistema Retributivo para Nivel Técnico
- Matriz de Operación de Sistema Retributivo para Nivel de Soporte Administrativo
- Matriz de Operación de Sistema Retributivo para Nivel Operativo


El cargo según nivel funcional. Para cada nivel funcional, se identifica los cargos según la planilla actual de la Municipalidad.

La categoría del cargo. En este caso según la ley todos los empleados ingresan a la Carrera Administrativa Municipal en la tercera categoría y solo al cumplir dos años de pertenecer a la carrera tienen derecho a cambio de categoría y por ende a aumento salarial; sin embargo como antes se destacó el sistema permite al Concejo considerar la realización de aumentos salariales en el período intermedio previa evaluación.

Remuneración actual del cargo. Representa el monto de dinero en dólares otorgado al cargo y a la categoría respectiva. En ésta columna debe de llenarse en la categoría en la que el servidor o servidora municipal se encuentra, o en el caso de ser considerado a una categoría superior se deberá llenar la columna correspondiente.

Porcentaje de otorgamiento. Es el valor porcentual correspondiente al salario percibido con respecto al 100% de la categoría en que se encuentra.

Techo máximo. En este rubro se asigna una cantidad en dólares, como techo máximo a cada una de las tres categorías para cada uno de los puestos.

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		

GUÍA DE OPERACIÓN DE MATRICES DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

A continuación se encuentran los formatos bases para la administración y control del Sistema Retributivo para la Municipalidad. Existe como se ha explicado anteriormente un instrumento similar para cada uno de los niveles funcionales de la municipalidad.

Hay que tomar dos consideraciones de suma importancia para dar vida a dichos formatos, e iniciar así la operación del presente manual, y es que es crucialmente importante completar los instrumentos con la situación actual por cada cargo en la Municipalidad. Y segundo que la posibilidad de proporcionar mejoras salariales a los empleados que lo ameriten por ascenso de categoría y los criterios de desempeño deberán siempre estar sujetos a la disponibilidad realista de los presupuestos y finanzas de la alcaldía.

A. Preparación Inicial de Llenado de Formatos:

Realizar éste primer trabajo de llenado de los formatos es el inicio del uso del presente manual. Todo empleado en la actualidad cuenta con un cargo, una categoría, y un salario. En un inicio, el trabajo es el de trasladar las planillas reales actuales a los formatos que están ordenados por niveles funcionales. Otra tarea importante es que en una primera versión de los instrumentos del Sistema Retributivo, será oportuno que un comité designado por la alcaldesa o el consejo municipal pueda hacer un estudio objetivo para fijar los techos para cada uno de los cargos en el nivel funcional.


B. Revisión Anual de Ascensos de Categoría y Mejora Salarial

Año con año, de acuerdo a lo establecido por la ley deberá planificarse el periodo de revisión de los formatos que documentan el Sistema Retributivo. En una secuencia ordenada y lógica se debe realizar primero la evaluación del desempeño del personal, luego dejar un periodo para realizar las revisiones del Sistema Retributivo, y finalmente en el mismo año poder desarrollar ya con los ajustes que sean necesarios de planilla los presupuestos de la alcaldía.

La Municipalidad deberá establecer la fecha en que las personas serán designadas para la revisión del Sistema Retributivo, se deberán consensuar los criterios, apegarse al marco legal, y desarrollar en forma objetiva los aumentos por ascenso de categoría y cualquier ajuste sujeto a la aprobación del Concejo Municipal como casos especiales. Es igualmente importante contemplar plazas nuevas, y en qué nivel salarial deberán contratarse para que todo quede perfectamente actualizado en el presupuesto de la Municipalidad.

C. Manejo de Formatos del Sistema Retributivo

Es recomendable que se pueda llevar un expediente impreso de los 4 formularios, antes y después de realizadas las propuestas, de ésta forma, se podrá llevar el historial completo y año por año del comportamiento de los salarios, las mejoras, las categorías, y como quedan después de realizar la mejora salarial

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		

D. Aprobación de las Propuestas de mejoras salariales por ascenso de categoría

Todas las mejoras, nivelaciones (cuando apliquen), aumentos por casos especiales, etc., se deberán de someter a consideración de la Comisión de la Carrera Administrativa Municipal, quien a su vez revisará las propuestas, y ya con todo revisado se someterán a análisis y autorización del Concejo Municipal.

Analizar la capacidad financiera y de costos que representa la nueva propuesta es de vital importancia. Hay que recordar que en los instrumentos se presentan los montos salariales de planilla mensual para el servidor o servidora municipal, pero hay que estar totalmente conscientes que dichos valores son siempre afectados por todas las prestaciones de ley que son parte de las aportaciones laborales de la Municipalidad.

Por consiguiente, es importante mantener bien actualizadas las matrices, saber que es un instrumento sumamente útil para la Municipalidad y los servidores y servidoras, y con disciplina se puede mantener dicha información clara y ordenada.

Finalmente, cada caso en particular que resultase en una mejora salarial debidamente autorizada por el Concejo y/o Alcaldesa deberá quedar debidamente documentado en el expediente personal de cada uno de los colaboradores o colaboradoras municipales, y paralelamente debe de grabarse en el Registro Municipal de la carrera Administrativa Municipal.



ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA
DEPARTAMENTO SAN SALVADOR

FECHA DE
ELABORACIÓN

AGOSTO 2021

VERSIÓN

1

MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

NIVEL DE DIRECCION		Categoría III			Categoría II			Categoría I		
N°	Cargo	Salario Actual	Estimulo Remunerativo o no	Techo máximo de categoría	Salario Actual	Estimulo Remunerativo o no	Techo máximo de categoría	Salario Actual	Estimulo Remunerativo o no	Techo máximo de categoría
1	ALCALDE MUNICIPAL	\$ 3,000.00	NO remunerativo	\$ 3,000.00	\$ 3,000.00	NO remunerativo	\$ 3,000.00	\$ 3,000.00	NO remunerativo	\$ 3,000.00
2	REGIDOR	\$ 1,500.00	NO remunerativo	\$ 1,500.00	\$ 1,500.00	NO remunerativo	\$ 1,500.00	\$ 1,500.00	NO remunerativo	\$ 1,500.00
3	SINDICO MUNICIPAL	\$ 1,500.00	NO remunerativo	\$ 1,500.00	\$ 1,500.00	NO remunerativo	\$ 1,500.00	\$ 1,500.00	NO remunerativo	\$ 1,500.00
4	APODERADO GENERAL	\$ 1,996.54	NO remunerativo	\$ 1,996.54	\$ 1,996.54	NO remunerativo	\$ 1,996.54	\$ 1,996.54	NO remunerativo	\$ 1,996.54
5	SECRETARIA MUNICIPAL	\$ 1,100.00	NO remunerativo	\$ 1,100.00	\$ 1,100.00	NO remunerativo	\$ 1,100.00	\$ 1,100.00	NO remunerativo	\$ 1,100.00
6	AUDITOR	\$ 1,863.21	NO remunerativo	\$ 1,863.21	\$ 1,863.21	NO remunerativo	\$ 1,863.21	\$ 1,863.21	NO remunerativo	\$ 1,863.21
7	GERENTE GENERAL	\$ 2,500.00	NO remunerativo	\$ 2,500.00	\$ 2,500.00	NO remunerativo	\$ 2,500.00	\$ 2,500.00	NO remunerativo	\$ 2,500.00
8	SUB GERENTE	\$ 1,500.00	NO remunerativo	\$ 1,500.00	\$ 1,500.00	NO remunerativo	\$ 1,500.00	\$ 1,500.00	NO remunerativo	\$ 1,500.00
9	ADMINISTRADOR	\$ 1,200.00	NO remunerativo	\$ 1,200.00	\$ 1,200.00	NO remunerativo	\$ 1,200.00	\$ 1,200.00	NO remunerativo	\$ 1,200.00
10	CONTADOR	\$ 998.40	NO remunerativo	\$ 998.40	\$ 998.40	NO remunerativo	\$ 998.40	\$ 998.40	NO remunerativo	\$ 998.40
11	TESORERO MUNICIPAL	\$ 1,100.00	NO remunerativo	\$ 1,100.00	\$ 1,100.00	NO remunerativo	\$ 1,100.00	\$ 1,100.00	NO remunerativo	\$ 1,100.00
12	JEFE DE DEPARTAMENTO/UNIDAD	\$ 750.00	NO remunerativo	\$ 750.00	\$ 750.00	NO remunerativo	\$ 750.00	\$ 750.00	NO remunerativo	\$ 750.00
13	JEFE DE DEPARTAMENTO/UNIDAD (TECNICO)	\$ 998.40	NO remunerativo	\$ 998.40	\$ 998.40	NO remunerativo	\$ 998.40	\$ 998.40	NO remunerativo	\$ 998.40
14	COORDINADOR G.R.A.C.C.	\$ 500.00	NO remunerativo	\$ 500.00	\$ 500.00	NO remunerativo	\$ 500.00	\$ 500.00	NO remunerativo	\$ 500.00
15	OFICIAL DE INFORMACION	\$ 556.40	NO remunerativo	\$ 556.40	\$ 556.40	NO remunerativo	\$ 556.40	\$ 556.40	NO remunerativo	\$ 556.40
16	DIRECTOR	\$ 1,000.00	NO remunerativo	\$ 1,000.00	\$ 1,000.00	NO remunerativo	\$ 1,000.00	\$ 1,000.00	NO remunerativo	\$ 1,000.00
17	SUB DIRECTOR	\$ 574.95	NO remunerativo	\$ 574.95	\$ 574.95	NO remunerativo	\$ 574.95	\$ 574.95	NO remunerativo	\$ 574.95
18	JEFE DE DISTRITO	\$ 750.00	NO remunerativo	\$ 750.00	\$ 750.00	NO remunerativo	\$ 750.00	\$ 750.00	NO remunerativo	\$ 750.00



ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA
DEPARTAMENTO SAN SALVADOR

FECHA DE
ELABORACIÓN

AGOSTO 2021

VERSIÓN

1

MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

NIVEL TECNICO		Categoría III			Categoría II			Categoría I		
N°	Cargo	Salario Actual	Estimulo Remunerativo o no	Techo máximo de categoría	Salario Actual	Estimulo Remunerativo o no	Techo máximo de categoría	Salario Actual	Estimulo Remunerativo o no	Techo máximo de categoría
1	ABOGADO	\$ 600.00	NO remunerativo	\$ 600.00	\$ 600.00	Remunerativo	\$ 625.00	\$ 625.00	Remunerativo	\$ 650.00
2	AUXILIAR DE ENFERMERIA	\$ 375.00	NO remunerativo	\$ 375.00	\$ 375.00	Remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00
3	CAMAROGRAFO	\$ 450.00	NO remunerativo	\$ 450.00	\$ 450.00	Remunerativo	\$ 475.00	\$ 475.00	Remunerativo	\$ 500.00
4	COLABORADOR JURIDICO	\$ 600.00	NO remunerativo	\$ 600.00	\$ 600.00	Remunerativo	\$ 625.00	\$ 625.00	Remunerativo	\$ 650.00
5	COLABORADOR JURIDICO II	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
6	COORDINADOR DE GESTOR COMUNITARIO	\$ 650.00	NO remunerativo	\$ 650.00	\$ 650.00	Remunerativo	\$ 675.00	\$ 675.00	Remunerativo	\$ 700.00
7	COORDINADOR DE GESTOR JUVENIL	\$ 650.00	NO remunerativo	\$ 650.00	\$ 650.00	Remunerativo	\$ 675.00	\$ 675.00	Remunerativo	\$ 700.00
8	DELEGADO CONTRAVENCIONAL	\$ 561.75	NO remunerativo	\$ 561.75	\$ 561.75	Remunerativo	\$ 586.75	\$ 586.75	Remunerativo	\$ 611.75
9	DEPENDIENTE DE BOTIQUIN	\$ 500.00	NO remunerativo	\$ 500.00	\$ 500.00	Remunerativo	\$ 525.00	\$ 525.00	Remunerativo	\$ 550.00
10	DOCENTE	\$ 450.00	NO remunerativo	\$ 450.00	\$ 450.00	Remunerativo	\$ 475.00	\$ 475.00	Remunerativo	\$ 500.00
11	ENCARGADO DE ACTIVO FIJO	\$ 500.00	NO remunerativo	\$ 500.00	\$ 500.00	Remunerativo	\$ 525.00	\$ 525.00	Remunerativo	\$ 550.00
12	ENCARGADO DE CDI	\$ 500.00	NO remunerativo	\$ 500.00	\$ 500.00	Remunerativo	\$ 525.00	\$ 525.00	Remunerativo	\$ 550.00
13	ENCARGADO DE ESPECIES MUNICIPALES	\$ 550.00	NO remunerativo	\$ 550.00	\$ 550.00	Remunerativo	\$ 575.00	\$ 575.00	Remunerativo	\$ 600.00
14	ENFERMERA	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
15	FISIOTERAPEUTA	\$ 450.00	NO remunerativo	\$ 450.00	\$ 450.00	Remunerativo	\$ 475.00	\$ 475.00	Remunerativo	\$ 500.00
16	LABORATORISTA	\$ 726.00	NO remunerativo	\$ 726.00	\$ 726.00	Remunerativo	\$ 751.00	\$ 751.00	Remunerativo	\$ 776.00
17	MEDICO	\$ 700.00	NO remunerativo	\$ 700.00	\$ 700.00	Remunerativo	\$ 725.00	\$ 725.00	Remunerativo	\$ 750.00
18	ODONTOLOGO	\$ 726.00	NO remunerativo	\$ 726.00	\$ 726.00	Remunerativo	\$ 751.00	\$ 751.00	Remunerativo	\$ 776.00
19	PERIODISTA	\$ 500.00	NO remunerativo	\$ 500.00	\$ 500.00	Remunerativo	\$ 525.00	\$ 525.00	Remunerativo	\$ 550.00
20	PSICOLOGO	\$ 500.00	NO remunerativo	\$ 500.00	\$ 500.00	Remunerativo	\$ 525.00	\$ 525.00	Remunerativo	\$ 550.00
21	REGISTRADOR MUNICIPAL	\$ 550.00	NO remunerativo	\$ 550.00	\$ 550.00	Remunerativo	\$ 575.00	\$ 575.00	Remunerativo	\$ 600.00
22	RESOLUTOR DE CONFLICTOS	\$ 600.00	NO remunerativo	\$ 600.00	\$ 600.00	Remunerativo	\$ 625.00	\$ 625.00	Remunerativo	\$ 650.00
23	TECNICO ESPECIALISTA I	\$ 650.00	NO remunerativo	\$ 650.00	\$ 650.00	Remunerativo	\$ 675.00	\$ 675.00	Remunerativo	\$ 700.00
24	TECNICO ESPECIALISTA II	\$ 550.00	NO remunerativo	\$ 550.00	\$ 550.00	Remunerativo	\$ 575.00	\$ 575.00	Remunerativo	\$ 600.00
25	TECNICO ESPECIALISTA III	\$ 450.00	NO remunerativo	\$ 450.00	\$ 450.00	Remunerativo	\$ 475.00	\$ 475.00	Remunerativo	\$ 500.00
26	TRABAJADOR SOCIAL	\$ 500.00	NO remunerativo	\$ 500.00	\$ 500.00	Remunerativo	\$ 525.00	\$ 525.00	Remunerativo	\$ 550.00




ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA
DEPARTAMENTO SAN SALVADOR


FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
VERSIÓN	1

MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

NIVEL ADMINISTRATIVO		Categoría III			Categoría II			Categoría I		
N°	Cargo	Salario Actual	Estimulo Remunerativo o no	Techo máximo de categoría	Salario Actual	Estimulo Remunerativo o no	Techo máximo de categoría	Salario Actual	Estimulo Remunerativo o no	Techo máximo de categoría
1	ASISTENTE	\$ 520.00	NO remunerativo	\$ 520.00	\$ 520.00	Remunerativo	\$ 545.00	\$ 545.00	Remunerativo	\$ 570.00
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	\$ 450.00	NO remunerativo	\$ 450.00	\$ 450.00	Remunerativo	\$ 475.00	\$ 475.00	Remunerativo	\$ 500.00
3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO III	\$ 350.00	NO remunerativo	\$ 350.00	\$ 350.00	Remunerativo	\$ 375.00	\$ 375.00	Remunerativo	\$ 400.00
5	AUXILIAR DE MECANICO	\$ 360.00	NO remunerativo	\$ 360.00	\$ 360.00	Remunerativo	\$ 385.00	\$ 385.00	Remunerativo	\$ 410.00
6	AUXILIAR DE MECANICO DE OBRA DE BANCO	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
7	BIBLIOTECARIO	\$ 450.00	NO remunerativo	\$ 450.00	\$ 450.00	Remunerativo	\$ 475.00	\$ 475.00	Remunerativo	\$ 500.00
8	BODEGUERO	\$ 500.00	NO remunerativo	\$ 500.00	\$ 500.00	Remunerativo	\$ 525.00	\$ 525.00	Remunerativo	\$ 550.00
9	CAJERO	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
10	COLECTOR	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
11	COORDINADOR TECNICO	\$ 450.00	NO remunerativo	\$ 450.00	\$ 450.00	Remunerativo	\$ 475.00	\$ 475.00	Remunerativo	\$ 500.00
12	COORDINADOR JUVENIL	\$ 650.00	NO remunerativo	\$ 650.00	\$ 650.00	Remunerativo	\$ 675.00	\$ 675.00	Remunerativo	\$ 700.00
13	COORDINADOR COMUNITARIO	\$ 650.00	NO remunerativo	\$ 650.00	\$ 650.00	Remunerativo	\$ 675.00	\$ 675.00	Remunerativo	\$ 700.00
14	COLABORADOR DE PSICOLOGO	\$ 420.00	NO remunerativo	\$ 420.00	\$ 420.00	Remunerativo	\$ 445.00	\$ 445.00	Remunerativo	\$ 470.00
15	COLABORADOR DE TRABAJO SOCIAL	\$ 420.00	NO remunerativo	\$ 420.00	\$ 420.00	Remunerativo	\$ 445.00	\$ 445.00	Remunerativo	\$ 470.00
16	COLABORADOR DE ABOGADO	\$ 420.00	NO remunerativo	\$ 420.00	\$ 420.00	Remunerativo	\$ 445.00	\$ 445.00	Remunerativo	\$ 470.00
17	EDUCADOR I	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
18	EDUCADOR II	\$ 380.00	NO remunerativo	\$ 380.00	\$ 380.00	Remunerativo	\$ 405.00	\$ 405.00	Remunerativo	\$ 430.00
19	ENCARGADO	\$ 500.00	NO remunerativo	\$ 500.00	\$ 500.00	Remunerativo	\$ 525.00	\$ 525.00	Remunerativo	\$ 550.00
20	ENCARGADO DE COMBUSTIBLE	\$ 500.00	NO remunerativo	\$ 500.00	\$ 500.00	Remunerativo	\$ 525.00	\$ 525.00	Remunerativo	\$ 550.00
21	ENCARGADO DE GRUPO	\$ 500.00	NO remunerativo	\$ 500.00	\$ 500.00	Remunerativo	\$ 525.00	\$ 525.00	Remunerativo	\$ 550.00
22	GESTOR	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
23	GESTOR JUVENIL	\$ 420.00	NO remunerativo	\$ 420.00	\$ 420.00	Remunerativo	\$ 445.00	\$ 445.00	Remunerativo	\$ 470.00
24	GESTOR COMUNITARIO	\$ 420.00	NO remunerativo	\$ 420.00	\$ 420.00	Remunerativo	\$ 445.00	\$ 445.00	Remunerativo	\$ 470.00
25	INSPECTOR I	\$ 450.00	NO remunerativo	\$ 450.00	\$ 450.00	Remunerativo	\$ 475.00	\$ 475.00	Remunerativo	\$ 500.00
26	INSPECTOR II	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
27	INSPECTOR SANITARIO	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
28	INSTRUCTOR I	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
29	INSTRUCTOR II	\$ 350.00	NO remunerativo	\$ 350.00	\$ 350.00	Remunerativo	\$ 375.00	\$ 375.00	Remunerativo	\$ 400.00
30	MECANICO AUTOMOTRIZ	\$ 450.00	NO remunerativo	\$ 450.00	\$ 450.00	Remunerativo	\$ 475.00	\$ 475.00	Remunerativo	\$ 500.00
31	MECANICO DE OBRA DE BANCO	\$ 450.00	NO remunerativo	\$ 450.00	\$ 450.00	Remunerativo	\$ 475.00	\$ 475.00	Remunerativo	\$ 500.00
32	MENSAJERO	\$ 425.00	NO remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00	\$ 450.00	Remunerativo	\$ 475.00
33	MOTORISTA I	\$ 450.00	NO remunerativo	\$ 450.00	\$ 450.00	Remunerativo	\$ 475.00	\$ 475.00	Remunerativo	\$ 500.00
34	MOTORISTA II	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
35	NOTIFICADOR I	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
36	NOTIFICADOR II	\$ 350.00	NO remunerativo	\$ 350.00	\$ 350.00	Remunerativo	\$ 375.00	\$ 375.00	Remunerativo	\$ 400.00
37	OPERADOR	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
38	OPERADOR DE MOTONIVELADO	\$ 500.00	NO remunerativo	\$ 500.00	\$ 500.00	Remunerativo	\$ 525.00	\$ 525.00	Remunerativo	\$ 550.00
39	ORDENANZA I	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
40	ORDENANZA II	\$ 350.00	NO remunerativo	\$ 350.00	\$ 350.00	Remunerativo	\$ 375.00	\$ 375.00	Remunerativo	\$ 400.00
41	RECEPCIONISTA	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
42	SECRETARIA I	\$ 450.00	NO remunerativo	\$ 450.00	\$ 450.00	Remunerativo	\$ 475.00	\$ 475.00	Remunerativo	\$ 500.00
43	SECRETARIA II	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
44	SECRETARIA III	\$ 350.00	NO remunerativo	\$ 350.00	\$ 350.00	Remunerativo	\$ 375.00	\$ 375.00	Remunerativo	\$ 400.00
45	SECRETARIO DE ACTUACIONES	\$ 500.00	NO remunerativo	\$ 500.00	\$ 500.00	Remunerativo	\$ 525.00	\$ 525.00	Remunerativo	\$ 550.00


	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR		FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
			VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO			

NIVEL OPERATIVO		Categoría III			Categoría II			Categoría I		
N°	Cargo	Salario Actual	Estimulo Remunerativo o no	Techo máximo de categoría	Salario Actual	Estimulo Remunerativo o no	Techo máximo de categoría	Salario Actual	Estimulo Remunerativo o no	Techo máximo de categoría
1	AGENTE I	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
2	AGENTE II	\$ 350.00	NO remunerativo	\$ 350.00	\$ 350.00	Remunerativo	\$ 375.00	\$ 375.00	Remunerativo	\$ 400.00
3	ALBANIL	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
4	AUXILIAR DE ALBAÑIL	\$ 350.00	NO remunerativo	\$ 350.00	\$ 350.00	Remunerativo	\$ 375.00	\$ 375.00	Remunerativo	\$ 400.00
5	AUXILIAR DE ELECTRICISTA	\$ 350.00	NO remunerativo	\$ 350.00	\$ 350.00	Remunerativo	\$ 375.00	\$ 375.00	Remunerativo	\$ 400.00
6	BARREDOR I	\$ 380.00	NO remunerativo	\$ 380.00	\$ 380.00	Remunerativo	\$ 405.00	\$ 405.00	Remunerativo	\$ 430.00
7	BARREDOR II	\$ 350.00	NO remunerativo	\$ 350.00	\$ 350.00	Remunerativo	\$ 375.00	\$ 375.00	Remunerativo	\$ 400.00
8	COCINERA	\$ 380.00	NO remunerativo	\$ 380.00	\$ 380.00	Remunerativo	\$ 405.00	\$ 405.00	Remunerativo	\$ 430.00
9	ELECTRICISTA	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
10	ELEMENTO OPERATIVO	\$ 450.00	NO remunerativo	\$ 450.00	\$ 450.00	Remunerativo	\$ 475.00	\$ 475.00	Remunerativo	\$ 500.00
11	JARDINERO I	\$ 420.00	NO remunerativo	\$ 420.00	\$ 420.00	Remunerativo	\$ 445.00	\$ 445.00	Remunerativo	\$ 470.00
12	JARDINERO II	\$ 350.00	NO remunerativo	\$ 350.00	\$ 350.00	Remunerativo	\$ 375.00	\$ 375.00	Remunerativo	\$ 400.00
13	PLANA MAYOR	\$ 450.00	NO remunerativo	\$ 450.00	\$ 450.00	Remunerativo	\$ 475.00	\$ 475.00	Remunerativo	\$ 500.00
14	PROMOTOR I	\$ 420.00	NO remunerativo	\$ 420.00	\$ 420.00	Remunerativo	\$ 445.00	\$ 445.00	Remunerativo	\$ 470.00
15	PROMOTOR II	\$ 350.00	NO remunerativo	\$ 350.00	\$ 350.00	Remunerativo	\$ 375.00	\$ 375.00	Remunerativo	\$ 400.00
16	RECOLECTOR I	\$ 400.00	NO remunerativo	\$ 400.00	\$ 400.00	Remunerativo	\$ 425.00	\$ 425.00	Remunerativo	\$ 450.00
17	RECOLECTOR II	\$ 350.00	NO remunerativo	\$ 350.00	\$ 350.00	Remunerativo	\$ 375.00	\$ 375.00	Remunerativo	\$ 400.00
18	SEGURIDAD	\$ 500.00	NO remunerativo	\$ 500.00	\$ 500.00	Remunerativo	\$ 525.00	\$ 525.00	Remunerativo	\$ 550.00
19	SERVICIOS VARIOS I	\$ 380.00	NO remunerativo	\$ 380.00	\$ 380.00	Remunerativo	\$ 405.00	\$ 405.00	Remunerativo	\$ 430.00
20	SERVICIOS VARIOS II	\$ 350.00	NO remunerativo	\$ 350.00	\$ 350.00	Remunerativo	\$ 375.00	\$ 375.00	Remunerativo	\$ 400.00


	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		

GLOSARIO

CONCEPTOS	DEFINICIÓN
COMURES	Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador
ISDEM	Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
LCAM	Ley de la Carrera Administrativa Municipal
CAM	Carrera Administrativa Municipal
Organización Funcional	Se refiere al ordenamiento institucional en que se encuentran dispuestas las diferentes unidades que conforman una organización y sus relaciones a partir de los diferentes niveles y funciones.
Cargo	Es el trabajo total asignado a un trabajador constituido por un conjunto de deberes y responsabilidades.
Evaluación del Desempeño	Es el proceso mediante el cual se lleva a cabo la comparación entre el desempeño del empleado o empleada y lo esperado a partir de lo establecido en el descriptor del cargo, que lleva finalmente al establecimiento de una calificación cuantitativa y/o cualitativa.
Política institucional	Son un conjunto de directrices de actuación general que expresan los objetivos, principios y prioridades con las que la organización se compromete.

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		

Estrategia	<p>Es un conjunto de medidas y acciones prioritarias a tomar de forma organizada para la consecución de un o más objetivos superiores.</p>
Capacitación	<p>Proceso por medio del cual se dota a los empleados/as del conocimiento, habilidades y destrezas para mejorar en calidad y cantidad el trabajo que realiza en el desempeño de un cargo en función de los objetivos institucionales.</p>
Descriptor de cargo	<p>Es la descripción del cargo a partir de su nominación formal, ubicación dentro de la estructura organizativa, sus relaciones, objetivos, funciones y requerimientos de conocimiento, experiencia, habilidades y destrezas para el desempeño del mismo.</p>
Niveles funcionariales	<p>Los segmentos en los que de acuerdo a la ley de la carrera administrativa municipal se han de distribuir el conjunto de cargos que posee la municipalidad según la naturaleza de las funciones y responsabilidades de cada cargo.</p>
Categorías	<p>Las tres opciones de ascenso y/o mejora general a las que puede aspirar un empleado/a municipal de carrera, a partir de los resultados de la evaluación de su desempeño y otros méritos y experiencias laborales y académicas.</p>
Sistema retributivo	<p>Es el conjunto de medidas administrativas, técnicas y financieras que la municipalidad ha de organizar para asegurar la institucionalización de las opciones de mejora continua y progresiva que los empleados/as han de tener como derecho dentro de la carrera Administrativa municipal.</p>

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE APOPA DEPARTAMENTO SAN SALVADOR	FECHA DE ELABORACIÓN	AGOSTO 2021
		VERSIÓN	1
	MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO		

El presente Manual Regulador del Sistema retributivo, fue actualizado gracias a la asesoría y acompañamiento de ISDEM y con base en la designación del Concejo Municipal de Apopa.

Ada Elizabeth Paz

Sub- Gerente Administrativo

Benito Pineda Scotto

Asesor ISDEM