

2019



Manual Regulador del Sistema Retributivo

ALCALDÍA MUNICIPAL DE DOLORES
DEPARTAMENTO DE CABAÑAS

Dolores, octubre de 2019

INDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	2
II. OBJETIVOS	3
OBJETIVO GENERAL.....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
III. BASE LEGAL	4
OBJETO, CAMPO DE APLICACIÓN Y ADMINISTRACION DE PERSONAL.....	4
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA.....	4
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.....	5
IV. BASE TEÓRICA	6
V. METODOLOGÍA	8
VI. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN	9
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN	10
VIII. CRITERIOS Y CONDICIONES PARA LA OPERACIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO	11
CRITERIOS:.....	11
CONDICIONES:.....	11
IX. ESTRUCTURA DEL SISTEMA RETRIBUTIVO.....	12
X. PROCEDIMIENTO Y CONSIDERACIONES PARA EL ASCENSO DE CATEGORÍAS Y MEJORA SALARIAL.....	14
XI. MEJORAS SALARIALES POR NIVELES FUNCIONARIAL Y CATEGORÍAS	16
RETRIBUCIÓN SALARIAL.....	16
XII. ESCALA SALARIAL POR NIVELES FUNCIONARIALES	17
NIVEL DE DIRECCIÓN.....	17
NIVEL TÉCNICO.....	18
NIVEL ADMINISTRATIVO.....	19
NIVEL OPERATIVO.....	19
XIII. OPCIONES DE ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS NO SALARIALES.....	20

INTRODUCCIÓN

El presente manual tiene como finalidad general establecer en la Municipalidad de Dolores un sistema que regule los ascensos y salarios por nivel funcional de los empleados que laboran en la Municipalidad, en dependencia del cargo desempeñado.

La base jurídica principal de diseño y puesta en marcha de este manual es la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, el Código Municipal, así como otros cuerpos legales tanto secundarios, como internos a la Municipalidad.

En su contenido, el manual desarrolla sus objetivos generales y específicos, su base legal, su base teórica, sus pautas de revisión y actualización, el ámbito de aplicación, criterios y condiciones para la operación del sistema retributivo, la estructura del sistema, procedimiento para el ascenso de categorías y remuneraciones, la retribución salarial de los empleados municipales por cargos y niveles funcionales, así como las opciones de reconocimientos no monetarios.

El sistema retributivo en general, constituye un elemento de modernización y transparencia en la administración de los incentivos y mejoras salariales que impulsa progresivamente la Municipalidad.

Este manual responde en cada una de sus partes y consideraciones a las disposiciones de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y ha sido elaborado por la municipalidad.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Promover la modernización institucional por medio del establecimiento de regulaciones internas que aseguren el acceso ordenado por parte de los empleados de carrera a un sistema de ascensos y mejora salarial debidamente organizado.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer por cada nivel funcional las categorías de ascenso y mejora salarial de los empleados de la Carrera Administrativa Municipal.
- Regular el acceso de los empleados a mejora salarial y ascenso dentro de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.
- Establecer los procedimientos y mecanismos para la operativización del sistema retributivo para empleados de la Municipalidad.

BASE LEGAL

La elaboración del presente Manual Regulador del Sistema Retributivo tiene fundamentalmente a su base el sustento legal siguiente:

OBJETO, CAMPO DE APLICACIÓN Y ADMINISTRACION DE PERSONAL.

Equidad de género.

Artículo 1.- Las palabras Alcalde, Servidor, Empleado, Funcionario, Juez y otras semejantes contenidas en el presente Manual, que se aplican al género masculino; se entenderá comprenderá y se utilizarán indistintamente en género masculino o femenino, según el género del titular que los desempeña o de la persona a la que haga referencia. Lo anterior, de conformidad a lo establecido en la Constitución, tratados internacionales y legislación secundaria vigente.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

Para la elaboración del Manual Regulador del Sistema Retributivo puede vincularse a algunas disposiciones establecidas en la Constitución de la República como los Artículos 219, 220 y 222, que en su orden expresan textualmente lo siguiente:

Artículo 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 sirve de base legal para elaborar, sustentar e implementar el Manual Regulador del Sistema Retributivo, en tanto que contempla los ascensos y promociones en base al mérito y la aptitud, los ascensos de categoría que implican aumento salarial.

Artículo 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.”

La Ley de la Carrera Administrativa Municipal se refiere en el Art. 59 No. 7 al derecho de jubilación.

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

El Capítulo I a que hace referencia el artículo contiene varias disposiciones relativas a los derechos, obligaciones y prohibiciones que tienen los empleados y funcionarios públicos municipales, ciertamente la Constitución de la República regula en forma general, en este caso, todo lo relativo al servicio civil. Por lo tanto, se aplica todo lo regulado en el Capítulo I a los servidores públicos municipales.

LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

De las Categorías

Artículo 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

Artículo 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 contemplen 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. -

BASE TEÓRICA

Un sistema de retribución está formado por un conjunto de medidas administrativas y financieras que integradas contribuyen a ofrecer atención ordenada, transparente y oportunas a la necesidad que los empleados de la Municipalidad tienen de conocer sus posibilidades y perspectivas de desarrollo profesional, ascenso y mejora salarial.

Los objetivos de la política retributiva son: atraer, motivar y retener personal suficiente con la capacidad que necesita la Municipalidad, y para ello es preciso que en la práctica ésta contenga los siguientes elementos:

- a)** 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 calificados;
- b)** 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;
- c)** 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 rendimiento, y que en términos de retribución fija (salario) incentive la adquisición de responsabilidades;
- d)** Que sea atingente, es decir que responda a la realidad y el entorno laboral y social;
- e)** Que sea fácilmente entendible y comunicada a los empleados municipales;
- f)** Que sea asumible por la Municipalidad en términos de costos; y
- g)** Que motive la auto superación personal del empleado.

Con el propósito de dar viabilidad de implementación a la política o sistema retributivo de la Municipalidad es importante tener en consideración los elementos siguientes:

- 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; y
- d)** Fomentar el empleo y remuneración en función del rendimiento del empleado municipal.

La definición y puesta en marcha del sistema retributivo ofrece las ventajas siguientes:

- a)** Parte de la distribución de los cargos por nivel funcional que está establecida en el Manual de Cargos y Categorías con el que cuenta la Administración Municipal;
- b)** Ordena los salarios por niveles funcionariales, identifica tres categorías (opciones de ascenso y mejora salarial) por cada uno de ellos y establece un margen porcentual de mejora salarial en cada categoría que permite al Concejo Municipal realizar aumentos, sin que ello necesariamente lleve al ascenso de categoría y a esperar dos años para considerar la mejora salarial como estímulo al buen desempeño;
- c)** 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;
- d)** Los techos máximos de opción de aumento salarial establecidos, para los cargos por nivel funcional responde a los salarios actualmente devengados por los empleados que desempeñan dichos cargos y los cuales tendrán obligación de ser evaluados para valorar la opción de ascenso de categoría dentro de dos años como lo establece la Ley de la Carrera Administrativa Municipal;

- e) Determina con antelación los montos máximos por categoría, para fines presupuestarios;
- f) Permite la superación personal y el desarrollo especializado de las personas en el desempeño de sus funciones;
- g) Contribuye a la mejora del clima laboral y favorece el desarrollo de relaciones positivas;
- h) Genera certidumbre, al futuro del desarrollo profesional y personal de los empleados y a la Municipalidad; y
- i) Constituye un paso a la modernización y transparencia de la gestión municipal y fortalecimiento de las capacidades internas.

METODOLOGÍA

El proceso de diseño del manual ha transcurrido por los momentos siguientes:

- Organización interna del proceso de definición de un programa de actuación que asegurara la participación de los referentes de las distintas unidades de la Municipalidad;
- Revisión y análisis de los manuales genéricos para la gestión administrativa municipal basados en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal brindados por la Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador;
- Diagnóstico de la estructura organizativa y de cargos con la finalidad de identificar los nuevos elementos y consideraciones del personal de dirección de la Municipalidad;
- Análisis de una propuesta general estructurada a partir de lo establecido por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y otras leyes relacionadas: así como teniendo como fundamento los principios básicos de administración y gestión de recursos humanos;
- Revisión y análisis de la estructura salarial y proyecciones presupuestarias de la municipalidad para el año en marcha;

- Definición de los rangos (pisos y techos) salariales viables para la realidad financiera de la Municipalidad, para cada una de las categorías y potenciar la opción de mejora salarial para cada uno de los cargos existentes en cada uno de los niveles;
- Validación y aprobación de la propuesta del sistema retributivo por parte del Concejo Municipal; y
- Socialización con el personal a efecto de propiciar el apropiamiento y operativización de las nuevas disposiciones administrativas.

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El Manual Regulador del Sistema Retributivo elaborado con el propósito de mantener un ordenamiento institucional en las opciones de ascenso y mejora salarial de los empleados de la Alcaldía Municipal de Dolores; este ordenamiento se ve necesariamente demandado por cambios a partir de la realidad económica y social del país y las necesidades de modernización o por disposiciones legales novedosas que debe atender la Municipalidad.

Lo anterior, impone a la Municipalidad la necesidad de llevar a cabo una revisión periódica del presente manual, posibilitando así una actualización que le permita responder a las metas, objetivos y misión institucional con los niveles de eficiencia y efectividad requeridos, por lo que su revisión y actualización se realizará en los primeros seis meses de cada año o cuando el Concejo Municipal lo estime conveniente; ésta actualización ha de estar basada en los aspectos siguientes:

- Incorporar al mismo las modificaciones necesarias que armonicen con la realidad organizativa, administrativa y financiera de la Municipalidad y viabilicen la consecución de objetivos y metas institucionales;
- Socializar entre los empleados su contenido y sus respectivas modificaciones para favorecer su apropiamiento y asunción;
- Facilitar a los empleados, el conocimiento de herramientas y materiales a fin de estimular su aplicación y consideración en el desempeño diario, de modo que éste impacte la calidad de los servicios a los ciudadanos;

- Toda modificación al presente manual, será legalizada mediante acuerdo municipal; y
- La Comisión Municipal de la Carrera Administrativa existente, ha de apoyar y acompañar el proceso proporcionando aportes y consideraciones.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente manual es de aplicación a todo el personal de la Alcaldía Municipal de Dolores; es decir a los niveles de dirección, técnico, administrativo y operativo como lo indican los Artículos 6, 7, 8, y 9 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal de acuerdo a las definiciones que se detalla a continuación.

Nivel de Dirección:

Pertencen los empleados municipales que desempeñan funciones de dirección, planificación y organización del trabajo tendentes a lograr los objetivos de la institución.

Nivel Técnico:

Pertencen los empleados municipales que desempeñan funciones técnicas o administrativas especializadas y complejas para las que se requiere estudios previos de orden universitario o técnico.

Nivel de Soporte Administrativo:

Pertencen los empleados municipales que desempeñan funciones de apoyo administrativo y técnico para los que se requieren estudios mínimos de bachillerato.

Nivel Operativo:

A este nivel pertenecen los empleados municipales con funciones de apoyo a los servicios generales propios de la institución.

La clasificación de los cargos de la Municipalidad en niveles funcionariales tiene como propósito el establecimiento de las categorías y por consiguientes las opciones de ascenso y mejora salarial a los que tienen derecho los empleados municipales tal como lo establece la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, de ahí que se constituya en el ámbito de aplicación del presente manual.

CRITERIOS Y CONDICIONES PARA LA OPERACIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

CRITERIOS:

El sistema retributivo de la Municipalidad de Dolores está basado en tres aspectos fundamentales que son:

- a)** Los aspectos subjetivos (la persona, su categoría): A ello se destinan las retribuciones básicas, es decir 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): En ellos encontramos la parte principal de las denominadas retribuciones complementarias; es decir el Complemento de Destino que corresponde al nivel del puesto que se desempeñe; 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)** El Rendimiento: 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 desempeñe su trabajo; es decir, que si un empleado realiza más trabajo del esperado y es de beneficio para la municipalidad es importante ser considerado para efectos de valoración de la retribución.

CONDICIONES:

Para la aplicación del sistema retributivo de la Municipalidad de Dolores, Departamento de Cabañas, ha avanzado en la creación de las condiciones siguientes:

- a)** La Municipalidad cuenta de forma actualizada y en ejercicio con sus manuales de organización y funciones, descriptor de cargos y categorías, evaluación del desempeño laboral, políticas, planes y programas de capacitación y el reglamento interno de trabajo

- b) Los empleados conocen cada uno de los instrumentos y las oportunidades con las que cuenta para la mejora salarial, profesional y personal al realizar una labor satisfactoria.
- c) Existe el compromiso del Concejo Municipal del cumplimiento disciplinado de los procedimientos, registros y controles que generen la credibilidad y confianza de los empleados en las instancias y jefaturas institucionales responsables de la operativización de la Carrera Administrativa Municipales y la respectiva Ley;
- d) Las consideraciones establecidas en este sistema retributivo, están vinculadas a las proyecciones y definiciones en el presupuesto municipal;
- e) La implementación del sistema retributivo, considera una oferta de estímulos no monetarios que administrará y aplicará el Concejo y el Alcalde Municipal, en base a las evaluaciones del desempeño y las disposiciones de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal; y
- f) Cualquier decisión o disposición que afecte positiva o negativamente a uno o varios de los empleados municipales, ha de ser comunicada oportunamente de forma clara, escrita e íntegra que asegure la transparencia de la misma.

ESTRUCTURA DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

La estructura del sistema retributivo tiene dos elementos fundamentales relacionados con los niveles funcionariales, dentro de los cuales son clasificados los cargos que ocupan los empleados de carrera, y con las categorías que según su nivel funcional determinan las opciones de mejora salarial que tienen los empleados en su proceso de pertenencia en la Carrera Administrativa Municipal y dentro de la Municipalidad.

Para efectos de las consideraciones en éste manual, se consignan y definen cada uno de esos niveles y categorías como elementos de referencia y consideración:

- **NIVELES:**

La Municipalidad de Dolores basándose en el artículo 5 de la Ley de la Carrera Administrativa municipal, ha establecido cuatro niveles funcionariales en la estructura del sistema los cuales se detallan en el apartado 6 del presente manual.

- CATEGORÍAS

El sistema de retribución operará a través de tres categorías en correspondencia con lo que establece el Art. 10 de la Carrera Administrativa Municipal y las cuales han sido debidamente establecidas en el manual descriptor de cargos y categorías de esta Municipalidad y que a continuación se explican:

CATEGORÍAS	3 ^a	2 ^a	1 ^a
❖ Las categorías, constituyen las opciones de ascenso progresivo y escalonado que tienen los empleados y que ha de garantizar la mejora continua de su condición en términos salariales, prestaciones y estímulos dentro de un cargo determinado.			
❖ La 3 ^a categoría, representa el escalón en que cada empleado municipal iniciará su tránsito dentro la Carrera Administrativa Municipal, la 2 ^a categoría el nivel intermedio y la 1 ^a el nivel superior a alcanzar en su proceso de mejora continua a partir de su experiencia, tiempo, eficiencia en el desempeño y méritos.			
❖ Cada categoría operará de forma ascendente, un rango salarial posible al que puede acceder el empleado dentro de ella a partir de la evaluación del desempeño y los méritos acumulados durante un período de dos años.			
❖ Los rangos en cada una de ellas se han establecido teniendo en consideración la actual estructura de salarios de la municipalidad y su realidad financiera, administrativa y presupuestaria.			
❖ Las opciones de cambio de una categoría por ascenso estarán determinadas por el proceso de evaluación del desempeño, tiempo y méritos acumulados.			
❖ Los valores asignados a los rangos y opciones de mejora salarial correspondiente a cada categoría serán revisados y adecuados periódicamente en correspondencia con las necesidades y realidades administrativas y financieras de la Municipalidad.			
❖ La mejora salarial dentro de la misma categoría, será una posibilidad a considerar para estimular al personal en el intermedio de los dos años, u otros períodos que el Concejo Municipal considere prudente, en base a resultados de una evaluación previa.			
❖ Todos los empleados ingresarán a la Carrera Administrativa Municipal de la Municipalidad, en la tercera categoría e irá ascendiendo a las subsiguientes de acuerdo a la experiencia, conocimientos, capacitación y méritos acreditados;			
❖ Todos los empleados tendrán 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, capacidad y méritos acreditados establecidos en los manuales descriptores de cargos para la categoría inmediata superior.			

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 oportunamente.

PROCEDIMIENTO Y CONSIDERACIONES PARA EL ASCENSO DE CATEGORÍAS Y MEJORA SALARIAL.

Acceso a las categorías y mejora salarial.

Los empleados de la Municipalidad de Dolores, comprendidos en la Carrera Administrativa Municipal ingresarán a la misma en la tercera categoría y lo harán por medio del procedimiento y disposiciones siguientes:

1. En el período de un año se realizarán una evaluación, el encargado de la administración de personal o la persona designada por el Concejo Municipal organizarán y ejecutarán una evaluación del desempeño del personal, 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, capacidad y méritos acreditados establecidos en el Manual Descriptor de Cargos y Categorías;
2. El reporte de evaluación del desempeño practicado por el jefe inmediato o el encargado de administración de personal a un empleado o empleada será enviado al Concejo Municipal, 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 administrativa, financiera y presupuestaria de la Municipalidad. El Concejo o el Alcalde Municipal informará de su resolución a la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa, quien observará en apego a la Ley e informará al Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal;
3. 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 en un término no mayor de ocho días posteriores a la emisión de la misma;

4. La resolución del Concejo Municipal será agregada al expediente personal del empleado municipal de que se trate y se enviará copia a la Comisión y Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal;
5. El empleado podrá acceder a la siguiente categoría dentro de nivel inferior, intermedio o superior de la misma, según lo estime y resuelva el Concejo Municipal, previa revisión y calificación positiva de los requisitos de experiencia, conocimiento, capacidad y méritos acreditados, sobre la base de una valoración de la situación administrativa, financiera y presupuestaria de la Municipalidad;
6. El empleado 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;
7. El margen de mejora salarial (nivel inferior – nivel superior) dentro de la tercera categoría, en la que por ley inician todos los empleados de carrera, se establecerá a partir de los salarios nominales según planilla tienen los empleados, que se sitúan dentro de cada nivel;
8. En aquellos cargos cuyo salario represente un impacto económico que tienda a desestabilizar las finanzas municipales, en el proceso de fijación de las categorías y sus rangos de potencial mejora salarial de los empleados de la planilla general, serán tratados de manera particular con respecto a su mejora salarial y ascensos, ofreciéndoles un tratamiento por medio de bonificaciones y estímulos no monetarios que permitan en el tiempo la estabilización y nivelación del resto de cargos;
9. El margen de mejora salarial entre las categorías será inicialmente de un **5%** el cual podrá adecuarse y diferenciarse de categoría a categoría según los procesos de revisión de éste manual y de las condiciones financieras de la Municipalidad;
10. Se sugiere que si una persona fuese trasladada a un puesto diferente al que actualmente tiene; se ubicará en la categoría en que su monto salarial actual esté incluido y podrá tener un ajuste al nivel próximo superior de la escala.

MEJORAS SALARIALES POR NIVELES FUNCIONARIAL Y CATEGORÍAS

RETRIBUCIÓN SALARIAL

Para determinar la retribución salarial de los empleados municipales, es necesario tener claridad los cargos existentes dentro de la municipalidad, así como de su salario actual, pues es dependiendo de las condiciones financieras actuales de la Municipalidad, de los cargos y niveles funcionariales que se establecerán los rangos de salarios por categoría.

En el presente apartado se consignan diferentes cuadros matrices divididos por nivel funcionarial existentes en la Municipalidad de Dolores, lo que permitirá establecer el menor salario devengado de entre cada nivel funcionarial y en el segundo, el mayor salario devengado de entre cada categoría, colocando en la segunda categoría un dólar más que el nivel superior de la primera y sobre esa cantidad calcular el porcentaje de aumento que ha establecido la Municipalidad, a manera que no exceda los intervalos establecidos a cada una de las categorías.

ESCALA SALARIAL POR NIVELES FUNCIONARIALES

NIVEL DE DIRECCIÓN

CARGOS	NIVEL FUNCIONARIAL	CATEGORIAS					
		3 ^a		2 ^a		1 ^a	
		Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Secretario Municipal	Dirección	\$ 1,060.00	\$ 1,272.00	\$ 1,273.00	\$ 1,463.95	\$ 1,464.95	\$ 1,611.44
Oficial de Acceso a la Información Pública	Dirección	\$ 350.00	\$ 420.00	\$ 421.00	\$ 484.15	\$ 485.15	\$ 533.66
Encargado Género, Niñez y Adolescencia.	Dirección	\$ 350.00	\$ 420.00	\$ 421.00	\$ 484.15	\$ 485.15	\$ 533.66
Jefe de UACI	Dirección	\$ 800.00	\$ 960.00	\$ 961.00	\$ 1,104.15	\$ 1,105.15	\$ 1,215.66
Encargado de Promoción Social	Dirección	\$ 350.00	\$ 420.00	\$ 421.00	\$ 484.15	\$ 485.15	\$ 533.66
Jefe de la Unidad Administrativa Tributaria Municipal.	Dirección	\$ 350.00	\$ 420.00	\$ 421.00	\$ 484.15	\$ 485.15	\$ 533.66
Jefe de Servicios Públicos Municipales	Dirección	\$ 350.00	\$ 420.00	\$ 421.00	\$ 484.15	\$ 485.15	\$ 533.66

NIVEL TÉCNICO

CARGOS	NIVEL FUNCIONARIAL	CATEGORIAS					
		3ª		2ª		1ª	
		Minimo	Máximo	Minimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Auditor Interno	Técnico	\$ 500.00	\$ 600.00	\$ 601.00	\$ 691.15	\$ 692.15	\$ 761.36
Jefe de la Unidad Ambiental Municipal	Técnico	\$ 400.00	\$ 480.00	\$ 481.00	\$ 553.15	\$ 554.15	\$ 609.56
Encargado de Contabilidad	Técnico	\$ 960.00	\$ 1,152.00	\$ 1,153.00	\$ 1,325.95	\$ 1,326.95	\$ 1,459.64
Encargado de Presupuesto	Técnico	\$ 960.00	\$ 1,152.00	\$ 1,153.00	\$ 1,325.95	\$ 1,326.95	\$ 1,459.64
Tesorera Municipal	Técnico	\$ 800.00	\$ 960.00	\$ 961.00	\$ 1,104.15	\$ 1,105.15	\$ 1,215.66
Encargado de Cuentas Corrientes y Cobros.	Técnico	\$ 350.00	\$ 420.00	\$ 421.00	\$ 484.15	\$ 485.15	\$ 533.66
Encargado de Registro y Control Tributario.	Técnico	\$ 350.00	\$ 420.00	\$ 421.00	\$ 484.15	\$ 485.15	\$ 533.66
Encargado de Parques	Técnico	\$ 492.00	\$ 590.40	\$ 591.40	\$ 680.11	\$ 681.11	\$ 749.22
Jefe del Registro del Estado Familiar.	Técnico	\$ 500.00	\$ 600.00	\$ 601.00	\$ 691.15	\$ 692.15	\$ 761.36

NIVEL ADMINISTRATIVO

CARGOS	NIVEL FUNCIONARIAL	CATEGORIAS					
		3 ^a		2 ^a		1 ^a	
		Minimo	Máximo	Minimo	Máximo	Minimo	Máximo
Encargado de Archivo	Administrativo	\$ 350.00	\$ 420.00	\$ 421.00	\$ 484.15	\$ 485.15	\$ 533.66
Auxiliar de Secretaría Municipal	Administrativo	\$ 408.00	\$ 489.60	\$ 490.60	\$ 564.19	\$ 565.19	\$ 621.70
Auxiliar de Registro del Estado Familiar	Administrativo	\$ 408.36	\$ 490.03	\$ 491.03	\$ 564.68	\$ 565.68	\$ 622.24

NIVEL OPERATIVO

CARGOS	NIVEL FUNCIONARIAL	CATEGORIAS					
		3 ^a		2 ^a		1 ^a	
		Minimo	Máximo	Minimo	Máximo	Minimo	Máximo
Ordenanza	Operativo	\$ 350.00	\$ 420.00	\$ 421.00	\$ 484.15	\$ 485.15	\$ 533.66
Motorista	Operativo	\$ 372.00	\$ 446.40	\$ 447.40	\$ 514.51	\$ 515.51	\$ 567.06
Motorista del Camión Recolector	Operativo	\$ 372.00	\$ 446.40	\$ 447.40	\$ 514.51	\$ 515.51	\$ 567.06
Fontaneros	Operativo	\$ 352.00	\$ 422.40	\$ 423.40	\$ 486.91	\$ 487.91	\$ 536.70
Encargado del Estadio Municipal	Operativo	\$ 350.00	\$ 420.00	\$ 421.00	\$ 484.15	\$ 485.15	\$ 533.66
Recolector de desechos	Operativo	\$ 350.00	\$ 420.00	\$ 421.00	\$ 484.15	\$ 485.15	\$ 533.66

OPCIONES DE ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS NO SALARIALES

En el sistema retributivo se consideran otros recursos de retribución no monetarios que son de menor costo, y serán de alto beneficio para el trabajador y la institución, los que a continuación se detallan para ser considerados por las autoridades de la Municipalidad en el proceso de resoluciones sobre los resultados, derivados de la evaluación al desempeño.

OPCIONES DE ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS NO MONETARIOS
❖ BECAS DE ESTUDIOS DE DIFERENTES NIVELES Y ESPECIALIZACIÓN
❖ RECONOCIMIENTO ESCRITO Y PUBLICO AL BUEN DESEMPEÑO
❖ DIPLOMAS DE RECONOCIMIENTO Y DE PARTICIPACIÓN EN EVENTOS O CAMPAÑAS REALIZADAS POR LA MUNICIPALIDAD EN FORMA INDIVIDUAL O ASOCIADA
❖ VALES (CANASTA)
❖ BECAS DE ESTUDIO, DEPORTE Y DESARROLLO INTELECTUAL DE LOS HIJOS DE LOS EMPLEADOS MUNICIPALES

Los estímulos o reconocimientos no monetarios serán aplicados a partir de las valoraciones realizadas por el Concejo Municipal respecto de los resultados del desempeño de cada empleado y las condiciones financieras, administrativas y presupuestarias de ésta Municipalidad.

El presente **MANUAL REGULADOR DEL SISTEMA RETRIBUTIVO**, de la Alcaldía Municipal de Dolores departamento de Cabañas fue revisado y aprobado por ésta administración según Acuerdo Municipal.

Oscar Osmin Ruiz Padilla
Alcalde Municipal

Salvador Edenilson Rivas Cortez
Síndico Municipal

Milton Cruz Ramos
Primer Regidor

Rogelio Hernández Rodríguez
Segundo Regidor

José Guadalupe Hernández
Tercer Regidor

Lucio Francisco Martínez Hernández
Cuarto Regidor

María Dolores Rodríguez
Primer Regidor Suplente

María Sonia Corvera Ruiz
Segundo Regidor Suplente

Gilda del Carmen Zavala de Amaya
Tercer Regidor Suplente

Hilda Margoth Martínez
Cuarto Regidor Suplente

Lic. Oscar Orlando Ramos Rodríguez
Secretario Municipal