

 GOBIERNO DE EL SALVADOR	FONDO AMBIENTAL DE EL SALVADOR FONAES DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS	Aprobado por Junta Directiva Acta N°: 07/19 Punto V Fecha: 04/07/2019
---	--	---

Instrumento # 15



## POLÍTICA SALARIAL

---

Revisó:  José Alfredo Rodríguez Flamenco Director Ejecutivo 26/09/2019	Autorizó:  Jorge Alejandro Aguilar Zarco Presidente 26/09/2019
---	--



## MANUAL DE DESCRIPCION DE PUESTOS

titulo	Contenido	página
	Alcance y vigencia	3
	Marco Legal	3
I	Introducción	4
II	Objetivo	4
III	Política General	4
IV	Políticas Específicas	5
V	Tabulador Salarial del FONAES	6

## ALCANCE Y VIGENCIA

La Política Salarial aplica para todas las posiciones permanentes y que forman parte de la estructura organizativa del FONAES. También se puede usar en los casos en que se requiera usar la modalidad de contrato por servicios profesionales en períodos definidos contractualmente, siempre que se tome en cuenta el presupuesto para las prestaciones de ley. En el caso de consultores, estos serán contratados según la normativa de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones de la Administración Pública (LACAP). El salario del Presidente y del Director Ejecutivo, será definido por la Junta Directiva de acuerdo a los lineamientos delimitados en la Ley y el Reglamento del FONAES.

## MARCO LEGAL

Como fundamento de la presente política salarial, se tendrán las normas aplicables para la tutela de los Recursos Humanos del FONAES incluidas en el siguiente marco legal:

1. Ley del Fondo Ambiental de El Salvador
2. Reglamento de la Ley del Fondo Ambiental de El Salvador
3. Presupuesto institucional
4. Código de Trabajo de El Salvador

## I. INTRODUCCIÓN

Todas las organizaciones necesitan apoyarse en sistemas técnicos de gestión de recursos humanos para garantizar la atracción, retención, motivación y desarrollo de su personal. Uno de los aspectos más importantes es el ordenamiento salarial, que permita brindar una remuneración apegada a criterios técnicos relacionados con el aporte relativo que cada puesto provee para la consecución de las metas estratégicas.

Para la elaboración de la presente política se han desarrollado las siguientes actividades:

- ✓ *Actualización del Manual de Descripción de Puestos*
- ✓ *Análisis de los distintos puestos, tomando en cuenta: el nivel de responsabilidad, los promedios de las remuneraciones de los últimos años por cada puesto y situación financiera de la institución*
- ✓ *Propuesta de un tabulador salarial proyectado para 5 años*
- ✓ *Comparación de los salarios actuales del personal con la política salarial propuesta.*

La política salarial toma en cuenta únicamente los salarios mensuales, dejando la definición de prestaciones en el Reglamento Interno de Trabajo, de manera que ambos temas puedan ser revisados oportunamente y de manera independiente para su mejor tratamiento.

La política tiene una vigencia estratégica de 5 años, no obstante, esta podrá ser revisada a conveniencia de la institución, en el momento que sea necesario.

## II. OBJETIVO

Crear y mantener un sistema de gestión de salarios que permita atraer y retener personal con la más alta capacidad técnica y con el potencial suficiente para progresar en la organización, tomando como base los principios de congruencia, equidad e igualdad para todos los empleados.

## III. POLÍTICA GENERAL

El FONAES contará con una estructura de salarios, cuyo resultado sea un ordenamiento que regule la definición de los salarios de contratación y de los

subsiguientes incrementos, primando el mérito sobre la antigüedad, así como el cumplimiento de los valores y principios del marco filosófico de la institución.

#### IV. POLÍTICAS ESPECÍFICAS

1. Todo empleado será contratado en una plaza creada e identificada en el Manual de Descripción de Puestos de Trabajo.
2. Todos los puestos de trabajo están incluidos en el tabulador salarial.
3. Se ha diseñado una estructura de salarios con 5 pasos salariales denominados Niveles: N1, N2, N3, N4 y N5.
4. Todo empleado nuevo será contratado en el Nivel uno de su nivel de clasificación, casos excepcionales serán aprobados por la Presidencia.
5. Cada año se efectuará un proceso de Evaluación del Desempeño que determinará si la persona puede aspirar a un incremento de salario o nivelación, el cual estará determinado por su nivel de clasificación (puesto de trabajo) y podría acceder al nivel salarial inmediato superior. El incremento estará condicionado al análisis de la disponibilidad financiera del FONAES, al desempeño y a los lineamientos dados por Presidencia.
6. Ninguna persona podrá recibir un salario menor al determinado en el nivel uno (N1) de la banda salarial a la que pertenece. Ninguna persona podrá incrementársele más allá del nivel cinco (N5) de la banda salarial a la que pertenece el puesto de trabajo.
7. No es permitido autorizar techos o niveles salariales que sólo beneficien a las Coordinaciones o Jefaturas o que aumenten desproporcionalmente las brechas salariales.
8. La estructura salarial será revisada como máximo cada cinco años, esto con el objeto de adaptarla al mercado salarial nacional. Los ajustes serán determinados técnicamente y dependiendo de las capacidades financieras de la institución.

9. El ordenamiento salarial dependerá de las posibilidades financieras del FONAES.
10. Para los casos de personas que su salario haya alcanzado o sobrepasado el nivel cinco (N5) del tabulador salarial, y que su evaluación al desempeño sea como mínimo MUY BUENO, podrá ser sujeto a un bono al finalizar el año. El otorgamiento y la cuantía dependerán de las posibilidades financieras del FONAES.
11. Las excepciones a estas políticas serán aprobadas por la Presidencia.

## V. TABULADOR SALARIAL DEL FONAES

NIVELES DE CLASIFICACIÓN	Categoría	NIVELES SALARIALES EN US \$				
		N1	N2	N3	N4	N5
Auxiliar de Servicio		425.00	475.00	525.00	575.00	644.00
Auxiliar de Servicio/Motorista		450.00	500.00	550.00	600.00	672.00
Técnico(a) de Comunicaciones		600.00	672.00	752.64	842.96	944.12
Asistente Administrativo(a)		750.00	840.00	940.80	1,053.70	1,159.07
Jefe(a) de Unidad de Genero		900.00	1,008.00	1,108.80	1,219.68	1,341.65
Jefe(a) la Unidad Ambiental		900.00	1,008.00	1,108.80	1,219.68	1,341.65
Oficial de Gestión Documental y Archivo		900.00	1,008.00	1,108.80	1,219.68	1,341.65
Oficial de Información y Respuesta		900.00	1,008.00	1,108.80	1,219.68	1,341.65
Técnico(a) en Contraloría de Proyectos		900.00	1,008.00	1,108.80	1,219.68	1,341.65
Técnico(a) de Programas	I	900.00	1,008.00	1,108.80	Ver nota 5	
Técnico(a) de Programas	II	1,250.00	1,375.00	1,512.50	1,663.75	1,830.13
Técnico(a) en Gestión de Recursos		1,050.00	1,155.00	1,270.50	1,397.55	1,537.31
Contador(a) Institucional		1,000.00	1,120.00	1,232.00	1,355.20	1,490.72
Tesorero(a) Institucional		1,000.00	1,120.00	1,232.00	1,355.20	1,490.72
Auditor(a) Interno(a)		1,150.00	1,265.00	1,391.50	1,530.65	1,683.72
Jefe(a) UFI		1,450.00	1,595.00	1,754.50	1,929.95	2,122.95
Jefe(a) UACI		1,350.00	1,485.00	1,633.50	1,796.85	1,976.54
Asistente Técnico(a)		1,300.00	1,430.00	1,573.00	1,730.30	1,903.33
Jefe(a) de Comunicaciones		1,350.00	1,485.00	1,633.50	1,796.85	1,976.54
Asesor(a) Legal		1,800.00	1,980.00	2,178.00	2,352.24	2,540.42
Coordinador(a)		1,800.00	1,980.00	2,178.00	2,352.24	2,540.42

**Notas:**

1. Los sueldos menores o iguales a \$ 550.00 dólares, el incremento de un nivel al otro no será menor de \$ 50.00 dólares.
2. Los sueldos entre \$ 550.01 y \$ 1,000.00 dólares, el incremento de un nivel al otro será del 12%
3. Los sueldos entre \$ 1000.01 y \$ 2000.00 dólares, el incremento de un nivel al otro será del 10%
4. Los sueldos iguales o mayores a \$ 2,000.01 dólares, el incremento posible previsto será del 8%
5. Los Técnicos de Programa de nuevo ingreso, se incorporarán en la Categoría I. Su promoción posterior a la Categoría II dependerá de su desempeño y de las posibilidades financieras de la institución

Control de edición y revisión			
Número de Instrumento	Referencia de documento a actualizar.	Edición	Fecha de actualización
15	Acta N° 08/18 PUNTO IV Fecha: 16/05/2018	02	04/07/2019