



MUNICIPALIDAD DE SALCAJÁ

Quetzaltenango, Guatemala, C. A.
1a. Calle 2-28 Zona 1, Salcajá • PBX: 7963 3939
WWW.SALCAJA.GOB.GT

Of. No. _____

Ref. _____

La Infrascrita Secretaria Municipal del Municipio de Salcajá, departamento de Quetzaltenango:
CERTIFICA:

Que tiene a la vista el libro de Actas de Sesiones del Concejo Municipal número QTZ-621-2023, autorizado por Contraloría General de Cuentas, Quetzaltenango, con fecha veinte de junio de dos mil veintitrés, en el que aparece el punto **DECIMO TERCERO**, del acta número ciento diecisiete Guión Dos Mil Veintitrés (117-2023), de fecha ocho de noviembre de dos mil veintitrés, y que copiando en su parte conducente dice.-----

DECIMO TERCERO: El Concejo Municipal entro a conocer la propuesta del **MANUAL DE CLASIFICACIÓN DE SALARIOS** el cual se entra a conocer para su respectiva aprobación:

MANUAL DE CLASIFICACIÓN DE SALARIOS

El presente Manual contiene información básica en temas de sueldos y salarios para facilitar el ordenamiento en la municipalidad, con base a las tareas, a nivel de responsabilidad, desempeño y otros factores que permiten una mejor administración del Presupuesto y del Recurso Humano. Este manual, tiene por objeto integrar y unificar, los principales lineamientos en materia de puestos, sueldos, salarios y bonificaciones de los Trabajadores de la Municipalidad, especialmente los de primer ingreso, en el cual se presenta, de manera simplificada, el número de puestos y los salarios que corresponden a cada puesto de trabajo. El proceso de clasificación de puestos constituye el eje central de la gestión de recursos humanos, en tal virtud, la Dirección Municipal de Recursos Humanos de Salcajá en cumplimiento de sus responsabilidades, pone a disposición el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios en donde las especificaciones de los puestos constituyen un factor determinante para el adecuado funcionamiento y logro de los objetivos de la Municipalidad.

Filosofía Institucional

Misión

Brindar los servicios Básicos de forma eficiente buscando, en la medida de lo posible, la sostenibilidad, que promuevan el desarrollo integral y favorezcan la mejor calidad de vida de sus habitantes.

Visión

Ser un municipio modelo de gestión municipal basado en el ordenamiento, desarrollo y la administración de su territorio en toda la región y la República de Guatemala.

Valores Institucionales

- **Experiencia:** Conocimiento del trabajo para hacerlo con excelencia y años de servicio en el puesto.
- **Responsabilidad:** Saber y hacer cumplir lo que se espera incluye puntualidad y eficiencia en su desempeño.
- **Profesionalismo:** Desempeñar con eficiencia y eficacia los conocimientos específicos al trabajo asignado asignando valor agregado en sus funciones.
- **Liderazgo:** El trabajo es motivado por ser los mejores y mantener la vanguardia institucional en todo el país.

- Honestidad: Se actúa en congruencia con lo que se cree y se piensa.
- Orden: Se cumple con atribuciones asignadas de acuerdo a la necesidad, prioridad y en el tiempo que corresponde.
- Amor al trabajo: El que ama lo que hace.... Deja de trabajar...
- Carisma: Conjunto de cualidades para el buen trato al vecino, compañeros de trabajo, y a los usuarios externos.
- Transparencia: Capacidad para ser integro en todas las responsabilidades lo que permite la solvencia moral de todas las acciones.

Objetivo General del Manual

Desarrollar una escala salarial, que permita a la Dirección Municipal de Recursos Humanos una herramienta básica del desarrollo de sistemas de compensación para los empleados Municipales de la Municipalidad de Salcajá, especialmente para los de primer ingreso.

Objetivos específicos del Manual

- Distribuir y determinar equilibradamente todos los salarios del personal en la municipalidad.
- Tener una fuerza de trabajo motivada y comprometida.
- Promover el aprovechamiento del personal calificado dentro de la municipalidad con el objeto de alcanzar la misión establecida.
- Diseñar un sistema de compensación que se fundamente en la valoración de puestos.
- Proporcionar una remuneración equitativa y constante a los empleados de acuerdo con sus obligaciones y responsabilidades asignadas.

Valoración y Clasificación de los Puestos de Trabajo

Debido a que los puestos dentro de la municipalidad contienen varias y diversas funciones, es inadecuado asignar salarios, solamente por percibir que un puesto es más complejo que otro. Para eliminar este tipo de procedimientos empíricos, la administración de salarios se vale de las siguientes técnicas: valoración y clasificación de puestos. "Valoración de puestos es el proceso mediante el cual se aplican criterios de comparación de puestos para conseguir una valoración relativa interna de los salarios de los diversos cargos.

La clasificación de puestos es el proceso de comparación del valor relativo de los puestos para situarlos en una jerarquía de clases utilizada como base para la estructura salarial, mientras la evaluación de cargos busca fijar el valor relativo de cada cargo en la organización, la clasificación agrupa los salarios de los cargos en una estructura integrada y cohesionada, cuyas respectivas franjas salariales están en orden gradual de valores; es importante mencionar que la actividad de valoración, tiene por objetivo analizar el contenido del puesto, con el fin de asignar una remuneración justa de acuerdo a las funciones y responsabilidades, sin tomar en consideración quién ocupa el puesto y cómo lo desempeña; cuyos papeles pertenecen a los estudios de desempeño. Para lograr el objetivo de la valoración, es necesario recurrir a la especificación de puestos, por esta razón, es importante la vinculación del presente manual con el Manual de Funciones y Descriptor de Puestos de Empleados Municipales, de Servicios Técnicos y Profesionales, ya que ese instrumento da a conocer de forma precisa las exigencias de los puestos para ser desempeñados.

Por lo general los puestos requieren de las personas, requisitos intelectuales, físicos y responsabilidades que implican desarrollar las actividades y condiciones a las que se debe de adaptar.



MUNICIPALIDAD DE SALCAJÁ

Quetzaltenango, Guatemala, C. A.
1a. Calle 2-28 Zona 1, Salcajá • PBX: 7963 3939
WWW.SALCAJA.GOB.GT

Of. No. _____

Ref. _____

Cada requisito, se conforma de varios factores específicos de exigencia, llamados factores de valoración por ser las variables a las que se les asignan los valores. El número de requisitos y factores a incluir en la valoración, dependerá de las necesidades de la Municipalidad de Salcajá.

A continuación, se presentan algunos grupos de requisitos y factores que podrían contener los descriptores de Puestos de la Municipalidad.

a) Requisitos intelectuales: son las exigencias que solicita el puesto en relación a la formación del candidato para desempeñar las funciones de manera eficiente. Con el propósito de dar un trato igualitario, ingresarán con un mismo salario las personas que no tienen un título de diversificado, un mismo salario a los que tienen un título de nivel medio y, un mismo salario, a los que tienen un título universitario en grado de Licenciatura.

• Los factores de evaluación posibles se detallan en:

a) Requisitos intelectuales:

o Escolaridad: para efectos de esta escala se considerarán los siguientes niveles:

1. **Nivel 1.** Primaria. (se considerará en este rubro desde el que no sabe leer hasta el que no tiene título de nivel medio).
2. **Nivel 2.** Diversificado. (se considerará en este rubro del que tiene título de nivel medio hasta el que no tiene título de licenciatura).
3. **Nivel 3.** Superior. (título de licenciatura en adelante).

o Experiencia básica

o Iniciativa necesaria

o Aptitudes necesarias

b) Desempeño: se entenderá como la productividad en el cargo y compromiso demostrado en su trabajo. (Aplica después de un año de iniciar labores)

• Factores de valoración

o Esfuerzo y dedicación al trabajo.

o compromiso en el desempeño de sus funciones

o Capacidad en lo que realiza.

o Destreza o habilidad

c) Carga Laboral: se entenderá como la demanda del trabajo, es decir, cantidad de tiempo que absorbe al realizar sus funciones. (Aplica después de un año de iniciar labores)

• Factores de valoración

o Horas de trabajo en el desempeño de sus funciones.

o Iniciativa.

o Actitud en lo que realiza.

o Proactividad.

d) Requisitos de responsabilidades implícitas: se refiere a las responsabilidades de una persona además de las funciones propias por tener a cargo la supervisión directa o indirecta del trabajo de uno o varios subordinados con respecto al material, herramientas, equipo, patrimonio de la Municipalidad, dinero, formas oficiales, gestión financiera, documentos, información confidencial y otros que de alguna manera signifiquen pérdidas para la institución al momento de ser administrados inadecuadamente.

• Factores de valoración.

o Material, herramientas o equipo

o Dinero, títulos, valores o documentos, formas oficiales, gestión financiera

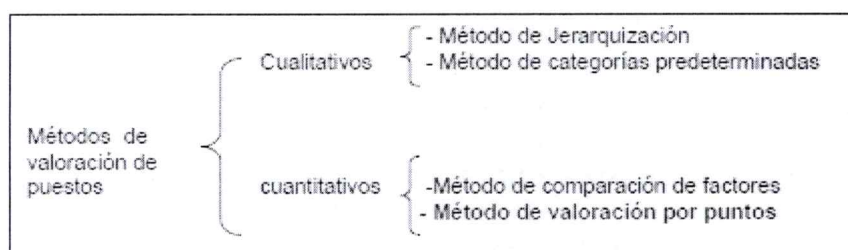
o Contactos internos o externos

o implicaciones legales.

METODOS DE VALORACION DE PUESTOS

Conocer el valor de los puestos por medio de las especificaciones, en donde se aprecian las diferencias y separan las exigencias comunes de acuerdo al grado de intensidad con la que se presenten, con el fin de colocar los puestos en un nivel jerárquico equitativo, requiere de la utilización de métodos regidos por una serie de procesos que tengan como fundamento normas que eviten en mayor medida el subjetivismo. La siguiente figura muestra los diversos métodos de valoración de puestos, clasificados en dos grupos: cualitativos y cuantitativos.

CLASIFICACIÓN DE LOS DIFERENTES MÉTODOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS



Los métodos cualitativos son llamados así, debido a que en la valoración se recurre a la ordenación de los puestos de acuerdo a la complejidad que las personas conocedoras de los puestos que así lo consideran. Por esa razón se cree que en el proceso puede existir subjetivismo. Dentro de las opciones que se encuentran en esta clasificación se mencionan los métodos de jerarquización y categorías predeterminadas.

A diferencia de los métodos cualitativos, los clasificados como cuantitativos se fundamentan en tres aspectos: consideran que para conocer el valor de los puestos es importante dividirlos en factores. El valor relativo de los puestos se conoce a través de la intensidad con la que se presentan los factores. Y, por último, el valor relativo, representa la jerarquía de un puesto frente a los demás. Las alternativas de valoración que proporciona son: método de comparación de factores y método de valoración por puntos.

MARCO LEGAL

Ley de Servicio Municipal, Decreto del Congreso de la Republica número 1-87

ARTICULOS: 3, 52, 53 Y 54

Convenio de OIT ARTICULO 175- TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

REGLAMENTO INTERNO MUNICIPAL

ARTICULOS: 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 Y 24, 34, 51, 60, 61.

PRESTACIONES ECONÓMICAS SEGÚN LA LEGISLACIÓN

1. Decreto 42-92 Ley De Bonificación Anual Para Trabajadores Del Sector Privado Y Público.
2. Decreto 1633 Aguinaldo Para Empleados Públicos.
3. Bonificación Incentivo. Decreto 37-2001, Acuerdo Gubernativo 66-2000
4. Bono Vacacional: Artículo 1, Acuerdo Gubernativo 642-89 y artículo 85 del Reglamento Interno Municipal.
5. Bono Profesional - Acuerdo Gubernativo 741-92

CLASIFICACIÓN



MUNICIPALIDAD DE SALCAJÁ

Quetzaltenango, Guatemala, C. A.
1a. Calle 2-28 Zona 1, Salcajá • PBX: 7963 3939
WWW.SALCAJA.GOB.GT

Of. No. _____

Ref. _____

Salarios De Puestos De Trabajo

Los sueldos se clasificarán de acuerdo a los niveles jerárquicos que cuenta cada una de las dependencias de la municipalidad en base a puestos, funciones, responsabilidades y experiencia de los empleados municipales. Y el salario se asignará de la forma siguiente:

1. **Salario Inicial.** Entiéndase, para efectos de este manual, como salario inicial el punto de partida para asignar el salario del empleado municipal, es decir, en algunos casos es el salario mínimo que es establecido por el gobierno central a través de un acuerdo gubernativo y que puede ser modificado cada año y por el salario inicial que estipula el concejo municipal al puesto de trabajo según su escolaridad, desempeño, carga laboral y responsabilidad del cargo establecidos en este manual y que será incrementado de acuerdo al porcentaje que el gobierno central otorgue al salario mínimo.

El salario inicial irá aumentando proporcionalmente de acuerdo a los aumentos anuales efectuados por el Gobierno Central mediante Acuerdo Gubernativo o Acuerdo de Concejo Municipal.

2. **Salario Base:** se le denominará salario base al salario que devengue el empleado municipal una vez hecho los aumentos de acuerdo a este manual, el **salario base**, será el salario que aplique al trabajador de acuerdo a la suma de los niveles que cumpla. Se estipula de acuerdo al salario mínimo. Y los salarios que se le asigna a las jefaturas de dependencias y a los auxiliares de acuerdo a lo que acá aprueba el concejo municipal. Al salario base no le aplican los bonos que obtiene el trabajador.
3. **Escolaridad.** Con el propósito de valorar el grado académico del colaborador municipal se hará la siguiente escala.
4. **NIVEL 1.** Los que no tienen ningún título de diversificado, su salario inicial será lo que corresponde al salario mínimo.
5. **NIVEL 2.** Los que tienen un título de diversificado, hasta el que no tiene título de licenciatura su salario inicial será de Q3,500.00.
6. **NIVEL 3.** Los que poseen título universitario a nivel de licenciatura en adelante, devengaran un salario inicial de Q5,000.00 más el Bono Profesional.
7. **Desempeño y Carga Laboral:** Por la productividad y cumplimiento de las responsabilidades asignadas y la gestión de la carga laboral, relacionada a la cantidad y complejidad de las tareas y responsabilidades que realiza se le asignará un 5% más del salario inicial. (aplica un año después de haber iniciado labores y puede ser modificado cada año, dependiendo de la evaluación de desempeño).
8. **Responsabilidad del Cargo:** Por las responsabilidades adquiridas en función de su trabajo, tendrá un aumento del 5% al salario base, dándole prioridad a todos aquellos que los puestos que tiene responsabilidades legales. Aplica a las jefaturas.

Los criterios de Desempeño, Carga Laboral y Responsabilidad del Cargo serán calificados mediante Evaluación de Desempeño que efectuará de forma responsable el jefe de

dependencia del empleado en conjunto con la Dirección Municipal de Recursos Humanos de forma anual en el mes de septiembre.

FORMA EN QUE DEBE APLICARSE LA ESCALA SALARIAL

PERSONAL NO ADMINISTRATIVO.

1. **Salario Inicial.** Se estipula de acuerdo al salario mínimo y a los salarios que, para el efecto, de este manual, el concejo municipal asignó.

Todo trabajador municipal de primer ingreso, devengará el salario mínimo vigente y los salarios establecidos en este manual de acuerdo a la plaza vacante que ocupen.

El salario inicial irá aumentando proporcionalmente de acuerdo a los aumentos anuales efectuados por el Gobierno Central mediante Acuerdo Gubernativo o Acuerdo de Concejo Municipal.

Por cada cinco años de trabajo continuo en la municipalidad corresponderá un aumento adicional al 5% de su salario base.

2. **Escolaridad.** Con el propósito de valorar el grado académico del colaborador municipal se hará la siguiente escala. Cuando el cargo no requiera de título de nivel medio, todos los aspirantes podrán contratarse de acuerdo a lo que estipula el nivel 1, es decir:
3. **NIVEL 1.** Los que no tienen ningún título de diversificado. devengarán lo que corresponde al salario mínimo vigente.
4. **NIVEL 2.** Los que tienen un título de diversificado, o los que cuentan con un diplomado y les respalde para desempeñar un puesto (Bomberos), devengarán un salario inicial de Q 3500.00
5. **NIVEL 3.** Los que poseen título universitario a nivel de Licenciatura en adelante, devengarán un salario inicial de Q 5,000.00.

PERSONAL ADMINISTRATIVO.

1. **Salario Inicial.** Se estipula de acuerdo al salario mínimo y a los salarios que, para el efecto, de este manual, el concejo municipal asignó a las jefaturas de dependencias, y a los auxiliares basados en las responsabilidades y características del puesto, ya sea de primer ingreso o por asensos.

Todo trabajador municipal de primer ingreso, devengará el salario mínimo vigente y los salarios establecidos en este manual de acuerdo a la plaza vacante que ocupen.

El salario inicial irá aumentando proporcionalmente de acuerdo a los aumentos anuales efectuados por el Gobierno Central mediante Acuerdo Gubernativo o Acuerdo de Concejo Municipal.

Por cada cinco años de trabajo continuo en la municipalidad corresponderá un aumento adicional al 5% de su salario base.



MUNICIPALIDAD DE SALCAJÁ

Quetzaltenango, Guatemala, C. A.
1a. Calle 2-28 Zona 1, Salcajá • PBX: 7963 3939
WWW.SALCAJA.GOB.GT

Of. No. _____

Ref. _____

2. **Salario Base.** Por tratarse de colaboradores que, para su contratación debe tener como mínimo, el nivel 2, es decir, título de diversificado, se asigna un salario de Q3,500.00 (incluye a Personal de la Policía Municipal de Tránsito)

I. Todo trabajador municipal de primer ingreso, devengará un salario de Q3,500.00 a menos que, por las condiciones y características del puesto, el concejo municipal haya establecido en este manual, un salario base diferente.

3. **Escolaridad.** Con el propósito de valorar el grado académico del colaborador municipal se hará la siguiente escala:

4. **NIVEL 1.** Los que no tienen ningún título de diversificado. devengarán lo que corresponde al salario mínimo vigente.

5. **NIVEL 2.** Los que tienen un título de diversificado, hasta el que no tiene título de licenciatura su salario inicial será de Q3,500.00.

6. **NIVEL 3.** Los que poseen título universitario a nivel de Licenciatura en adelante, devengarán un salario inicial de Q 5,000.00.

7. Por cada cinco años de trabajo continuo en la municipalidad corresponderá un aumento adicional al 5% de su salario base.

8. **Desempeño y Carga Laboral:** Por la productividad y cumplimiento de las responsabilidades asignadas y la gestión de la carga laboral, relacionada a la cantidad y complejidad de las tareas y responsabilidades que realiza se le asignará un 5% más del salario base. (aplica un año después de haber iniciado labores y puede ser modificado cada año, dependiendo de la evaluación de desempeño).

9. **Responsabilidad del Cargo:** Por las responsabilidades adquiridas en función de su trabajo, tendrá un aumento del 5% al salario base, (aplica solo para jefes de dependencia).

Los criterios de Desempeño, Carga Laboral y Responsabilidad del Cargo serán calificados mediante Evaluación de Desempeño que efectuará de forma responsable, el jefe de dependencia en conjunto con la Dirección Municipal de Recursos Humanos de forma anual en el mes de septiembre.

JEFATURAS DE NUEVO INGRESO

Si el jefe de Dependencia posee un título de nivel medio (diversificado) el sueldo será de Q3,500.00 más un 10%, para un total de Q 3,850.00

Si el jefe de Dependencia posee un título universitario a nivel Licenciatura el sueldo será de Q5,000.00 más un 10%, para un total de Q.5,500.00

En el caso de que exista un subalterno que devengue un salario mayor al establecido en el párrafo anterior, para la jefatura, se debe calcular un 10% adicional sobre el salario del subalterno de la dependencia que tenga mayor salario.

ASCENSOS Y TRASLADOS

Ascensos a Jefes de Dependencia: Cuando el ascenso a jefes de dependencia es definitivo: si el sueldo es menor que el que cuenta actualmente la plaza vacante, se le asignara un aumento del 15% en relación al sub alterno que devengue mayor salario.

INTERINATOS

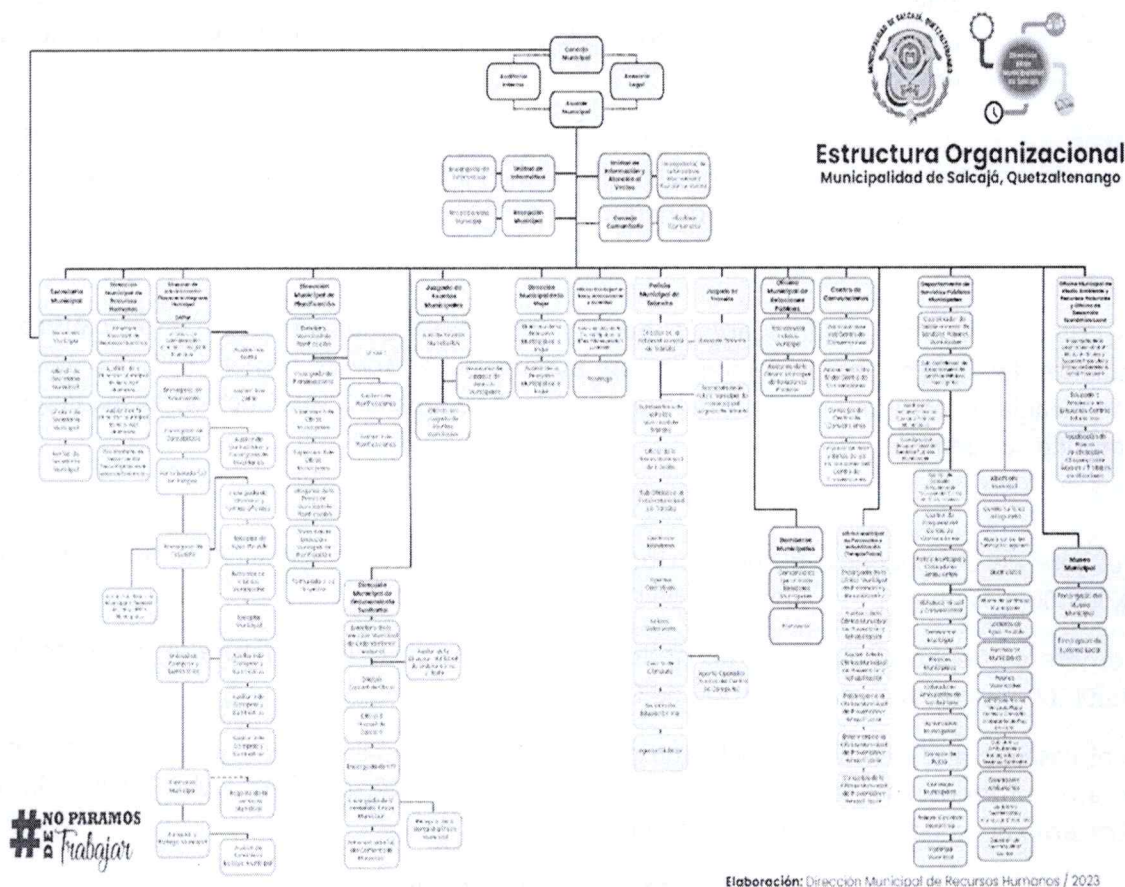
NIVEL 1. Los que no tienen ningún título de diversificado. devengarán lo que corresponde al salario mínimo vigente.

NIVEL 2. Los que tienen un título de diversificado, hasta el que no tiene título de licenciatura su salario será de Q3,500.00.

NIVEL 3. Los que poseen título universitario a nivel de Licenciatura en adelante, devengarán un salario de Q 5.000.00.

SALARIOS NOMINADOS

Estos salarios que se presentan en esta escala, son los que no están contenidos entre los salarios de personal no administrativo ni entre los salarios de personal administrativo y que por la naturaleza de sus funciones el Concejo Municipal les asignó un salario base diferente, pero que quedan establecidos y que para sus efectos de cálculo salarial aplicará la misma escala presentada anteriormente.





MUNICIPALIDAD DE SALCAJÁ

Quetzaltenango, Guatemala, C. A.
1a. Calle 2-28 Zona 1, Salcajá • PBX: 7963 3939
WWW.SALCAJA.GOB.GT

Of. No. _____

Ref. _____

El Concejo Municipal con la facultad que le confiere el artículo 35 del Código Municipal, luego de deliberar por unanimidad de votos ACUERDA: I) Aprobar el Manual de Clasificación de Salarios, con efectos a partir del uno de enero de 2024. II) En la relación al personal que se encuentra contratado bajo renglón 031 se le aplicará el aumento del 4% al salario mínimo por hora trabajada o laborada. III) Todos los empleados que ingresen a la Municipalidad de Salcajá, en periodo de prueba ingresaran con el Salario Mínimo o Salario Nominal establecido por el Concejo Municipal hasta que se confirme en el puesto por lo que solo después de su confirmación en el puesto le aplicará los aumentos establecidos en el Manual de Clasificación de Salarios. IV) El presente Manual de Clasificación de Salarios, podrá ser modificado cuando sea necesario. V) Publíquese y certifíquese como corresponde. (Fs) Ilegibles.

Y para remitir a donde corresponda, extendiendo, firmo y sello la presente Certificación en el municipio de Salcajá, departamento de Quetzaltenango a tres días del mes de enero de dos mil veinticuatro.

Licda. Mildred Karina Manrique Gramajo
Secretaria Municipal



DIRECCIÓN MUNICIPAL DE RECURSOS HUMANOS
SALCAJÁ, QUETZALTENANGO

RECIBIDO
03 ENE 2024
HOY A LAS: 09:00