

COMPLEMENTOS SALARIALES

1) SALARIO BASE

Retribución fija salarial por unidad de tiempo pactada por la función que realiza la persona trabajadora, misma que es abonada quincenalmente según corresponda al grupo laboral al que pertenezca.

2) ANUAL

¿Qué es un anual?

De conformidad con el artículo 1, inciso a) del **Reglamento del título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas**, la anualidad es un incentivo salarial concedido a los servidores públicos como reconocimiento a su permanencia de forma continua prestando sus servicios a la Administración Pública en aquellos casos que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente número numérico en la evaluación anual, y a título de monto nominal fijo para cada escala salarial.

Al respecto, el reglamento de la Ley 9635 dispone que:

Artículo 14.- Anualidades. *El incentivo de anualidad se reconocerá según los siguientes parámetros:*

a) El incentivo se reconocerá únicamente mediante la evaluación del desempeño, a aquellos servidores que hayan cumplido con la calificación de "muy bueno" o "excelente", o su equivalente numérico, según la escala definida.

b) El incentivo será un monto nominal fijo para cada escala salarial, que permanecerá invariable, será reconocido en la primera quincena del mes de junio de cada año, y pagado de manera retroactiva según la fecha del cumplimiento de la anualidad que en cada caso corresponda.

c) El cálculo del monto nominal fijo corresponde a un 1,94% (uno coma noventa y cuatro por ciento) del salario base de las clases profesionales y de 2.54% (dos coma cincuenta y cuatro por ciento) para clases no profesionales, de manera inmediata a partir de la entrada en vigencia de la ley, sobre el salario base que corresponde para el mes de enero del año 2018, de conformidad con lo establecido en el transitorio XXXI de la Ley N° 9635.

d) Los cambios respecto al parámetro de cálculo de las anualidades serán aplicables a todos los servidores a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, en las nuevas anualidades que estos adquieran. Las anualidades ya recibidas previo a la entrada en vigencia de dicha ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 y el Transitorio XXV de la misma, mantendrán las condiciones en que se otorgaron.

3) DÉCIMO TERCER MES

De conformidad con el artículo 24, inciso a) de la **Convención Colectiva de Trabajo de la Municipalidad de Matina**, todo trabajador recibirá en diciembre, además de su salario ordinario, un aguinaldo que se calculará según lo establecido en la Ley de Aguinaldo y sus reformas. Con base en el promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios que fueron percibidos durante el año.

4) SALARIO ESCOLAR

La Municipalidad continuará con la política de practicar la retención del 8.33% de los trabajadores como salario escolar, acumulativo que se entregará en enero del año siguiente, conforme a lo que indica el artículo 24, inciso b) de la **Convención Colectiva de Trabajo de la Municipalidad de Matina**.

5) BONO VACACIONAL

De conformidad con el artículo 29, de la **Convención Colectiva de Trabajo de la Municipalidad de Matina**, las vacaciones se concederán con base en el salario que está percibiendo al momento del disfrute del beneficio más los extraordinarios percibidos durante el año, para el pago de los días de vacaciones se calculará, además, el 1.1. sobre el salario base.

6) DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PROHIBICIÓN

1. ¿Qué es la Dedicación exclusiva?

Es un régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración, cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal, ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido.

Es de carácter potestativo y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios de la Municipalidad de Matina que firmen el respectivo contrato. Su compensación económica se otorga dependiendo del grado académico y las características del puesto.

Requisitos de los funcionarios para suscribir un contrato de dedicación exclusiva:

- Estar nombrado o designado mediante acto formal de nombramiento en propiedad, de forma interina, suplencia o puesto de confianza.
- Estar nombrado en un puesto de una clase que requiera, mínimo, el grado académico de bachiller universitario en alguna disciplina académica.
- Poseer el diploma académico universitario, que le acredite como profesional en determinada área del conocimiento, para ejercer de forma liberal la profesión respectiva.
- Estar incorporado en el colegio profesional respectivo y al día con las cuotas de colegiatura, en caso de que dicha incorporación gremial exista y que se exija como una condición necesaria para el ejercicio liberal.
- Que laboren a tiempo completo en la institución.

1. ¿Cuáles son los porcentajes que se reconocen?

- 10% del salario base, aquellos puestos cuyo requisito sea el Bachiller universitario.
- 25% del salario base, aquellos puestos cuyo requisito sea el la Licenciatura Universitaria.

2. Otros aspectos importantes a considerar:

- Para que se concedan los beneficios de la Dedicación exclusiva se requiere que la naturaleza del trabajo que desempeña el beneficiario esté acorde con el título profesional.

2. ¿Qué es la Prohibición?

Es la restricción impuesta legalmente a quienes ocupen determinados cargos públicos con la finalidad de asegurar una dedicación absoluta de tales servidores a las labores y las responsabilidades públicas que les han sido encomendadas. Todo funcionario público que reciba el pago por prohibición tendrá imposibilidad de desempeñar su profesión o profesiones en cualquier otro puesto, en el sector público o privado, estén o no relacionadas con su cargo, sean retribuidas mediante sueldo, salario, dietas, honorarios o cualquier otra forma, en dinero o en especie, o incluso *ad honorem*.

1. ¿Que se requiere para ingresar al régimen de la Prohibición?

- Estar ocupando un puesto donde el requisito que se exija para dicha clase se requiera la condición de un grado académico, entre ellos bachiller o el título de licenciado e incorporado al colegio respectivo; asimismo, estar al día con las cuotas de la colegiatura.
- No estar recibiendo compensación por concepto de “dedicación” del ejercicio profesional y otros incentivos de similar naturaleza, a juicio de Corte Plena.
- Laborar a tiempo completo en la institución.
- La naturaleza del trabajo que desempeña el funcionario debe estar acorde con el título profesional que ostenta.

2. ¿Cuáles son los porcentajes que se reconocen?

- 15% del salario base, aquellos puestos cuyo requisito sea el Bachiller universitario.
- 30% del salario base, aquellos puestos cuyo requisito sea el la Licenciatura Universitaria.

3. Otros aspectos importantes a considerar:

- Al ser un componente salarial que opera automáticamente y no está dentro de las facultades del empleado o funcionario solicitarla, ni el patrono tiene discrecionalidad para pagarla. La sola aceptación del puesto en propiedad o interina implica su pago. La persona servidora debe asegurarse que los requisitos están debidamente presentados en su expediente personal.

7) CARRERA PROFESIONAL

Según lo establecido en el artículo 1, inciso b) del **Reglamento del título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas**, la Carrera Profesional es un incentivo salarial reconocido para aquellos títulos o grados académicos que no sean requisito para el puesto, así como para aquellas actividades de capacitación que no hayan sido sufragadas por instituciones públicas.

En ese sentido, el reglamento de la Ley 9635 dispone que:

Artículo 15.- Carrera profesional. *El incentivo por carrera profesional será otorgado en las siguientes condiciones:*

- a) *Será reconocido por aquellos títulos o grados académicos que no sean requisitos para el puesto.*
- b) *Procederá el reconocimiento de carrera profesional cuando las actividades de capacitación sean sufragadas por el servidor interesado, sean en horario laboral o fuera de éste, siempre y cuando sean atinentes al cargo que desempeña. En aquellas actividades de capacitación que no sean sufragadas por instituciones públicas, de manera motivada podrá otorgarse permiso con goce de salario para recibir la capacitación.*
- c) *Los nuevos puntos de carrera profesional serán reconocidos salarialmente por el plazo de 5 años.*

¿Qué se requiere para ingresar a Carrera Profesional?

Según lo que indica el artículo 3) del **Reglamento para el Régimen de Carrera profesional**, para ingresar al mismo será necesario:

- a) *Ocupar un puesto con una jornada laboral a tiempo completo. En casos excepcionales, podrá autorizarse el ingreso al régimen con una jornada inferior, siempre que exista un criterio técnico que así lo recomiende.*
- b) *Desempeñar un puesto en propiedad, en forma interina, de confianza o a plazo fijo que exija, como mínimo, el grado académico de bachillerato universitario.*
- c) *Estar incorporado y al día con las obligaciones que imponga el respectivo colegio profesional en relación con el grado o los grados que se soliciten reconocer.*

Esta regla queda excepcionada cuando no exista un colegio profesional al cual adscribirse o cuando el grado que se ostenta, según la ley del respectivo ente público no estatal, no habilita a la afiliación.

- d) *Ostentar uno o varios grados académicos superiores o adicionales al requerido para el ejercicio del puesto profesional y/o contar con acciones formativas de capacitación cursadas después de haberse obtenido el grado académico de bachillerato en una carrera universitaria. En todos los casos, esos atestados deben ser atinentes al puesto que se desempeña.*

e) Recibir salario por componentes; es decir, no estar devengando salario único o salario global.

