



GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE LLALLAGUA

POTOSÍ - BOLIVIA

Dirección: Av. 10 de Noviembre



**QUE ANTE LA PRESENTE LEY MUNICIPAL N°
548/2026 DE FECHA 09 DE FEBRERO DE 2026,
REFERIDO A: "APROBACIÓN DE LA ESCALA
SALARIAL GESTIÓN 2026 DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO MUNICIPAL DE LLALLAGUA"**

POR TANTO:

**LA PROMULGO PARA SU FIEL Y ESTRICTO
CUMPLIMIENTO CONFORME ESTABLECE LA LEY
N° 482 ART. 26 NUMERAL 3 DE LOS GOBIERNOS
AUTÓNOMOS MUNICIPALES RECONOCIENDO
COMO **LEY MUNICIPAL** DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO MUNICIPAL DE LLALLAGUA A LOS
VEINTISÉIS DÍAS DEL MES DE FEBRERO DE DOS
MIL VEINTISÉIS AÑOS.**




Adalid Jorge Aguilar
ALCALDE
GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE LLALLAGUA

EPJ/J.D.G.



CONCEJO MUNICIPAL DE LLALLAGUA

Municipio creado por ley de 22 de diciembre de 1957



LEY MUNICIPAL N° 548/2026
De 09 de febrero de 2026

Adalid Jorge Aguilar
ALCALDE MUNICIPAL
GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE LLALLAGUA

APROBACIÓN DE LA ESCALA SALARIAL GESTIÓN 2026 DEL GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE LLALLAGUA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. MARCO JURÍDICO.

Fundamenta la sanción del presente Proyecto de Ley, las siguientes disposiciones legales:

➤ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.

El artículo 283 prevé: "El Gobierno Autónomo Municipal está constituido por un Concejo Municipal con facultad deliberativa, fiscalizadora y legislativa municipal en el ámbito de sus competencias; y un órgano ejecutivo, presidido por la Alcaldesa o el Alcalde".

Por mandato del artículo 302 numeral 23), constituye competencia exclusiva del Gobierno Autónomo Municipal en su jurisdicción: "Elaborar, aprobar y ejecutar sus programas de operaciones y su presupuesto".

Por su parte, el párrafo I, del artículo 321 dispone: "La administración económica y financiera del Estado y de todas las entidades públicas se rige por su presupuesto".

El párrafo I del artículo 323, señala: "La política fiscal se basa en los principios de capacidad económica, igualdad, progresividad, proporcionalidad, transparencia, universalidad, control, sencillez administrativa y capacidad recaudatoria".

➤ LEY N° 1178 DE 20 DE JULIO DE 1990 DE ADMINISTRACION Y CONTROL GUBERNAMENTALES.

El artículo 1 inciso a) dispone que "La presente ley regula los sistemas de Administración y de Control de los recursos del Estado y su relación con los sistemas nacionales de Planificación e Inversión Pública, con el objeto de: a) Programar, organizar, ejecutar y controlar la captación y el uso eficaz y eficiente de los recursos públicos para el cumplimiento y ajuste oportuno de las políticas, los programas, la prestación de servicios y los proyectos del Sector Público".

Por su parte, el artículo 8 prevé que: "El Sistema de Presupuesto preverá, en función de las prioridades de la política gubernamental, los montos y fuentes de los recursos financieros para cada gestión anual y su asignación a los requerimientos monetarios de la Programación de Operaciones y de la Organización Administrativa adoptada".



CONCEJO MUNICIPAL DE LLALLAGUA

Municipio creado por ley de 22 de diciembre de 1957



Finalmente, el artículo 9 señala: "El Sistema de Administración de Personal, en procura de la eficiencia en la función pública, determinará los puestos de trabajo efectivamente necesarios, los requisitos y mecanismos para proveerlos, implantará regímenes de evaluación y retribución del trabajo, desarrollará las capacidades y aptitudes de los servidores y establecerá los procedimientos para el retiro de los mismos".

➤ **LEY N° 031, DE 19 DE JULIO DE 2010 MARCO DE AUTONOMÍAS Y DESCENTRALIZACIÓN "ANDRÉS IBÁÑEZ".**

El artículo 113 dispone: "**(ADMINISTRACIÓN PÚBLICA)**. I. La administración pública de las entidades territoriales autónomas se regirá por las normas de gestión pública emitidas en el marco de la Constitución Política del Estado y disposiciones legales vigentes.

II. Las entidades territoriales autónomas establecerán y aprobarán su escala salarial y planilla presupuestaria, en el marco de los criterios y lineamientos de política salarial, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes".

Por su parte, el artículo 114 establece: "**(PRESUPUESTO DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES AUTÓNOMAS)**. I. En el marco de la política fiscal, los presupuestos de las entidades territoriales autónomas se rigen por el Plan General de Desarrollo, que incluye los planes de desarrollo de las entidades territoriales autónomas y el Presupuesto General del Estado.

II. El proceso presupuestario en las entidades territoriales autónomas está sujeto a las disposiciones legales, las directrices y el clasificador presupuestario, emitidos por el nivel central del Estado, los mismos que incluirán categorías de género para asegurar la eliminación de las brechas y desigualdades, cuando corresponda.

III. En la planificación, formulación y ejecución de su presupuesto institucional, las entidades territoriales autónomas deben garantizar la sostenibilidad financiera del ejercicio de sus competencias en el mediano y largo plazo, con los recursos consignados por la Constitución Política del Estado y las leyes.

X. ... Una vez aprobado por el Órgano Deliberativo del gobierno autónomo, el presupuesto institucional de una entidad territorial autónoma no podrá ser modificado por otra instancia legislativa o ejecutiva, sin la autorización del correspondiente gobierno autónomo, a través de los procedimientos establecidos por las disposiciones legales en vigencia..."

➤ **LEY N° 482, DE 09 DE ENERO DE 2014 DE GOBIERNOS AUTÓNOMOS MUNICIPALES.**

El artículo 6 dispone: "**(PRESUPUESTO MUNICIPAL)**. I. El Presupuesto Municipal se elaborará bajo los principios de coordinación y sostenibilidad, entre otros, y está conformado por el Presupuesto del Órgano Ejecutivo y el Presupuesto del Concejo Municipal.

II. El Presupuesto del Órgano Ejecutivo deberá incluir el Presupuesto de las Empresas y Entidades de carácter desconcentrado y descentralizado.

III. El Concejo Municipal aprobará su presupuesto bajo los principios establecidos en el Parágrafo I del presente Artículo, y lo remitirá al Órgano Ejecutivo Municipal para su consolidación.



CONCEJO MUNICIPAL DE LLALLAGUA

Municipio creado por ley de 22 de diciembre de 1957



IV. El Concejo Municipal aprobará el Presupuesto Municipal."

El artículo 16 señala que el Concejo tiene las siguientes atribuciones: "... 4. En el ámbito de sus facultades y competencias, dictar Leyes Municipales y Resoluciones, interpretarlas, derogarlas, abrogarlas y modificarlas... 5) Elaborar, aprobar y ejecutar su Programa Operativo Anual, Presupuesto y sus reformulados."

➤ **RESOLUCION SUPREMA N° 225558, DE 01 DE DICIEMBRE DE 2005 NORMAS BASICAS DEL SISTEMA DE PRESUPUESTO.**

El artículo 3 dispone: "Las presentes Normas Básicas son de aplicación obligatoria en todas las entidades y órganos públicos comprendidos en el alcance de los Artículos 3° y 4° de la Ley 1178 de Administración y Control Gubernamentales".

El artículo 14 prevé: "Sobre la base de las definiciones contenidas en los Planes Generales y Sectoriales de Desarrollo, y en las políticas y objetivos de Gobierno, el Ministerio de Hacienda establecerá, para cada gestión fiscal, la Política Presupuestaria a la que debe sujetarse la formulación y ejecución del presupuesto en cada una de las entidades y órganos públicos".

Por mandato del artículo 16: "Todas las entidades y órganos públicos deberán utilizar obligatoriamente los Clasificadores Presupuestarios emitidos y aprobados por el Ministerio de Hacienda para cada gestión fiscal".

A su vez, el artículo 18 señala: "La formulación de los Presupuestos Institucionales contempla:

- a) La estimación del Presupuesto de Recursos.
- b) Programación del Presupuesto de Gastos
- c) La definición de la Estructura Programática, según los Programas y Proyectos vinculados con el Plan General de Desarrollo Económico y Social".

➤ **LEY N° 317 DE 11 DE DICIEMBRE DE 2012 VIGENTE POR MANDATO DE LA SEGUNDA DISPOSICIÓN FINAL DE LA LEY N° 1613, LEY DEL PRESUPUESTO GENERAL DEL ESTADO – GESTIÓN 2025.**

El artículo 10 dispone: "(**ESCALAS SALARIALES DE ENTIDADES TERRITORIALES AUTÓNOMAS Y UNIVERSIDADES PÚBLICAS AUTÓNOMAS**). I. Los Gobiernos Autónomos Departamentales, Regionales, Municipales, Indígena Originario Campesinas y Universidades Públicas Autónomas, deberán remitir al Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, las escalas salariales aprobadas por la instancia correspondiente de cada entidad en un plazo de 15 días hábiles posterior a su aprobación, las cuales deben estar expresamente enmarcadas en los criterios y lineamientos de Política Salarial establecidos por el nivel central del Estado. II. Las Escalas Salariales de las Asambleas Departamentales y de los Concejos Municipales, deberán contar con la conformidad del Ejecutivo de la Entidad Territorial Autónoma".

➤ **DECRETO SUPREMO N° 5516 de 13 de enero de 2026**

El inciso c) del artículo 1 determina: "...El presente Decreto Supremo tiene por objeto: (...) c) Incrementar el Salario Mínimo Nacional;

El Artículo 23.- establece: "... I El monto determinado para el Salario Mínimo Nacional, en los sectores público y privado, es de Bs3.300.- (TRES MIL TRESCIENTOS 00/100 BOLIVIANOS), que representa un incremento del veinte por ciento (20%) con relación al establecido para la gestión 2025, siendo su aplicación obligatoria y



CONCEJO MUNICIPAL DE LLALLAGUA

Municipio creado por ley de 22 de diciembre de 1957



sujeta a las acciones de control y supervisión del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. II El incremento señalado en el Parágrafo precedente tendrá efecto retroactivo al 1 de enero de 2026.

➤ **NORMAS BÁSICAS DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 26115, DE 16 DE MARZO DE 2001.**

El artículo 13 señala: "**{PROCESO DE CLASIFICACION, VALORACION Y REMUNERACION DE PUESTOS}**.- Los procedimientos para la clasificación y valoración de puestos en las entidades de la Administración Pública, serán determinados en su Reglamento Específico, en el marco de las directrices emitidas por el Servicio Nacional de Administración de Personal.

I. **Clasificación:** La clasificación de puestos es el ordenamiento de éstos en categorías, considerando su jerarquía dentro de la estructura organizacional de la entidad.

Los puestos se clasificarán en las siguientes categorías:

a. **Superior,** comprende puestos que se encuentran en la cúspide de una entidad y son responsables de su conducción. Esta categoría está conformada por el primer y segundo nivel de puestos de la entidad. En esta categoría se encuentran los funcionarios electos y designados, señalados en el Estatuto del Funcionario Público.

b. **Ejecutivo,** comprende puestos cabeza de áreas y unidades organizacionales dependientes de puestos superiores. Esta categoría está conformada por el tercer y cuarto nivel de puestos de la entidad.

En el tercer nivel se encuentran los funcionarios de libre nombramiento. El cuarto nivel corresponde al máximo nivel de la carrera administrativa establecida en la Ley del Estatuto del Funcionario Público y su reglamento.

c. **Operativo,** comprende puestos que desarrollan funciones especializadas, dependiendo de puestos superiores o ejecutivos. Está conformada desde el quinto al octavo nivel de puestos de la entidad.

En esta categoría se encuentran los funcionarios de carrera administrativa y comprende los niveles de profesional, técnico-administrativo, auxiliar y de servicios, en forma descendente.

Los funcionarios de libre nombramiento ocuparán solamente puestos con funciones administrativas de confianza y asesoramiento especializado y técnico, a los puestos de la categoría superior de una entidad. El Ministerio de Hacienda anualmente determinará las directrices para su contratación conforme a las disposiciones emitidas por el Servicio Nacional de Administración de Personal. En ningún caso el número de asesores por área excederá a la mitad de las unidades bajo directa dependencia de ésta, a excepción de los que estén señalados por disposición legal expresa, homologada por el Ministerio de Hacienda.

En cada categoría, los puestos se agruparán en niveles (clases) constituidos por puestos de naturaleza similar diferenciados por el grado de complejidad de las actividades asignadas.

El procedimiento de clasificación de puestos deberá servir como herramienta para el saneamiento de la estructura de puestos de cada entidad, creando, siempre que sea posible el menor número de niveles de puestos.



CONCEJO MUNICIPAL DE LLALLAGUA

Municipio creado por ley de 22 de diciembre de 1957



II. Valoración

La valoración de puestos determina el alcance, importancia y conveniencia de cada puesto de la entidad, asignándole una remuneración justa vinculada al mercado laboral nacional, a la disponibilidad de recursos y a las políticas presupuestarias del Estado.

- a. El Servicio Nacional de Administración de Personal conjuntamente el Ministerio de Hacienda, desarrollará y administrará un sistema uniforme y equitativo de clasificación, valoración y remuneración de puestos para la administración central, el que deberá incorporar indicadores económicos oficiales, composición y comportamiento de la mano de obra en el país, entre otros. Las entidades autárquicas y descentralizadas desarrollarán su sistema de remuneración conforme a los parámetros emitidos por el Ministerio de Hacienda
- b. Cada uno de los puestos del personal regular está representado por un ítem, debidamente numerado en la planilla presupuestaria y en la planilla de pago de sueldos, asimismo su denominación y remuneración. El ítem numerado deberá ser registrado en el Servicio Nacional de Administración de Personal.
- c. Los ítems serán asignados en la planilla presupuestaria anual de la entidad a cada unidad de la estructura organizacional. No podrán transferirse ítems entre unidades, salvo que a juicio de la máxima autoridad ejecutiva, no se afecten negativamente las metas de las unidades involucradas. La transferencia de ítems deberá ser oficializada mediante disposición expresa, emitida por autoridad competente.

III. Remuneración

La remuneración será fijada en función al valor del puesto. La información sobre remuneraciones utilizará como instrumentos básicos la escala salarial y la planilla presupuestaria aprobadas para la entidad.

- a. Las prestaciones complementan la remuneración, son comunes a los servidores públicos independientemente del puesto que desempeñan. Son de carácter obligatorio y están establecidas por las disposiciones legales vigentes en materia de Seguridad Social.
- b. El servidor público que sea promocionado percibirá la remuneración que corresponda a su nuevo puesto a partir del momento que asuma sus funciones.
- c. La planilla presupuestaria reflejará la estructura de puestos de la entidad, emergente de la programación de operaciones anual y en función a dicha estructura, considerará la previsión de recursos necesarios para el pago de remuneraciones al personal.
- d. Las entidades podrán otorgar incentivos económicos en coordinación con el Órgano Rector del Sistema de Presupuestos, previa aprobación del Ministerio de Hacienda, estos incentivos deberán ser producto de los resultados emergentes de la evaluación del desempeño.
- e. Con relación a las remuneraciones, está expresamente prohibido:



CONCEJO MUNICIPAL DE LLALLAGUA

Municipio creado por ley de 22 de diciembre de 1957



- i. Ejercer más de una actividad remunerada en la administración pública, excepto en los casos de la cátedra universitaria o docencia, profesionales médicos, paramédicos y maestros del magisterio fiscal siempre que exista compatibilidad de horarios.
- ii. Toda forma de remuneración en especie y la concesión de todo tipo de subvención en servicios al personal de las entidades públicas.
- iii. La creación de niveles salariales no previstos en la escala salarial aprobada.
- iv. La máxima autoridad ejecutiva de las entidades públicas que recluten, incorporen o contraten a personal y dispongan su remuneración, vulnerando los procesos que comprende la dotación de personal establecida en las presentes Normas Básicas serán sujetos de responsabilidad civil por cargos de daño económico al Estado, sin perjuicio de otras responsabilidades previstas por la Ley N° 1178".

➤ **REGLAMENTO PARA APROBACIÓN DE ESCALAS SALARIALES DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO APROBADO POR RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 386, DE 11 DE NOVIEMBRE DE 2021.**

El inc. b) del artículo 6 prevé: "(**ESCALA SALARIAL**). 1. Las entidades del Sector Público, deben presentar la escala salarial debidamente refrendada por la Máxima Autoridad Ejecutiva, contemplando la siguiente información:

a) **Encabezado.**

1. Código y nombre de la Entidad
2. Fuente de Financiamiento
3. Organismo Financiador

b) Categoría. Según lo establecido en el Parágrafo 1, Artículo 13 de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal aprobado por el Decreto Supremo N° 26115, de 16 de marzo de 2001, los puestos se clasificarán en las siguientes categorías:

1. **Superior:** Comprende puestos que se encuentran en la cúspide de la entidad, está conformada por el primer y segundo nivel de puestos; en esta categoría se encuentran los funcionarios electos y designados.
2. **Ejecutiva:** Comprende puestos cabeza de Áreas y Unidades Organizacionales, dependientes de puestos superiores, está conformada por el tercer y cuarto nivel; en esta categoría se encuentran los funcionarios de libre nombramiento y el máximo nivel de la carrera administrativa.
3. **Operativa:** Comprende puestos que desarrollan funciones especializadas, dependientes de puestos superiores o ejecutivos, está conformada desde el quinto al octavo nivel; en esta categoría se encuentran los profesionales, técnico - administrativos, auxiliares y de servicio.

c) **Nivel Salarial**

1. **Para los Ministerios de Estado**

De acuerdo a lo establecido en la Escala Salarial Maestra aprobada mediante Decreto Supremo específico.

2. **Para el Resto de Entidades**

La Lucha Contra la Corrupción Comienza Contigo



CONCEJO MUNICIPAL DE LLALLAGUA

Municipio creado por ley de 22 de diciembre de 1957



En función a la valoración y responsabilidad del cargo.

d) Denominación del Puesto

1. Para los Ministerios de Estado

Determinada en la Escala Salarial Maestra aprobada mediante Decreto Supremo específico.

2. Para el Resto de Entidades

Según la jerarquía y el nivel salarial, los cuales deben estar acorde con la función que cumple.

e) Número de Ítems

Refiere a la cantidad de ítems por nivel salarial, así como al total de ítems de la entidad, según su estructura organizacional.

f) Sueldo o Haber Básico Mensual

Es la retribución mensual fijada en función a la valoración del puesto.

g) Costo Mensual

Es el valor obtenido al multiplicar el número de ítems de cada nivel salarial por el sueldo o haber básico mensual.

h) Departamento

Refleja el número de ítems distribuido por departamento, cuando corresponda...".

El artículo 7 prevé: "(**PLANILLA PRESUPUESTARIA**). I. La planilla presupuestaria reflejará la estructura de cargos de acuerdo a la escala salarial de la entidad.

II. Las entidades del Sector Público, deben presentar la planilla presupuestaria debidamente refrendada por la Máxima Autoridad Ejecutiva, conteniendo la siguiente información:

a) Unidad organizacional

Depende de la estructura organizacional a la que se le asigna uno o varios resultados, desagregados de las acciones de corto plazo, y funciones homogéneas y especializadas. Por ejemplo, es considerada como Unidad Organizacional: Despacho del Ministro (Ministro, Jefe de Gabinete, Secretaria, etc.), Viceministerio, Dirección General, Unidad, Gerencia, Subalcaldía, etc.

b) Nivel (Clase)

Es la clasificación de puestos, conformada de la siguiente manera:

1. Nivel (Clase) 1 - Funcionarios Electos

2. Nivel (Clase) 2 - Funcionarios Designados

3. Nivel (Clase) 3 - Funcionarios de Libre Nombramiento

4. Nivel (Clase) 4 - Funcionarios con el máximo nivel de la Carrera Administrativa

5. Niveles (Clases) 5 al 8 - Funcionarios Operativos

Esta clasificación no aplica para los trabajadores que se encuentren bajo la Ley General del Trabajo.

c) Denominación del Puesto

Nombre o nombres de los puestos descritos en un mismo nivel salarial, según la jerarquía y función que cumple.

d) Descripción del Puesto

Describe el cargo específico que desempeña el ítem asignado a la unidad organizacional.

e) Clasificación de puestos en función a las unidades organizacionales



CONCEJO MUNICIPAL DE LLALLAGUA

Municipio creado por ley de 22 de diciembre de 1957



1. Sustantivos, cuyas funciones contribuyen directamente al logro de los resultados esperados de la entidad.
2. Administrativos, cuyas funciones contribuyen indirectamente al logro de los resultados esperados y prestan servicios transversales a las unidades sustantivas para su funcionamiento.

f) Costo Mensual

Es la suma total de cada sueldo o haber básico mensual consignado en la planilla.

g) Ítem por Departamento

Para el caso del Magisterio Fiscal..."

Finalmente, el artículo 12 señala: "(**ESCALAS SALARIALES DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES AUTÓNOMAS Y UNIVERSIDADES PÚBLICAS AUTÓNOMAS**). Las entidades territoriales autónomas y las Universidades Públicas Autónomas deberán remitir al Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, las escalas salariales aprobadas por la instancia correspondiente, en el marco del Artículo 10 de la Ley N° 317 de 11 de diciembre de 2012, vigente para la gestión en curso.

II. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY.-

El objetivo de proyecto de ley es Aprobar la Escala Salarial – Gestión 2026 del Gobierno Autónomo Municipal de Llallagua.

III. JUSTIFICACIÓN.-

3.1. Competencia del Gobierno Autónomo Municipal

El artículo 283 de la Constitución Política del Estado establece que el Gobierno Autónomo Municipal se compone de un Concejo Municipal con facultades deliberativa, fiscalizadora y legislativa municipal, y un Órgano Ejecutivo presidido por la Alcaldesa o el Alcalde. En este marco, el artículo 302 numeral 23) de la CPE reconoce como **competencia exclusiva del Gobierno Autónomo Municipal** la elaboración, aprobación y ejecución de su Programa Operativo Anual y su Presupuesto.

Asimismo, el artículo 321 parágrafo I de la CPE dispone que toda administración económica y financiera de las entidades públicas debe regirse por su presupuesto aprobado, lo que implica que la escala salarial debe estar plenamente incorporada y respaldada por el Presupuesto Institucional vigente.

3.2. Régimen presupuestario y sostenibilidad financiera

La Ley N° 031, en sus artículos 113 y 114, establece que las entidades territoriales autónomas deben regirse por las normas de gestión pública y que la planificación, formulación y ejecución presupuestaria debe garantizar la sostenibilidad financiera en el mediano y largo plazo. Asimismo, se establece que una vez aprobado el presupuesto por el órgano deliberativo, este no puede ser modificado sin seguir los procedimientos legalmente establecidos.

En concordancia, la Ley N° 482 señala que el Presupuesto Municipal se compone del presupuesto del Órgano Ejecutivo y del Concejo Municipal, correspondiendo a este último aprobar su presupuesto y remitirlo para su consolidación, ratificando así su atribución para aprobar su Programa Operativo Anual y su presupuesto, conforme al artículo 16 numeral 5).



CONCEJO MUNICIPAL DE LLALLAGUA

Municipio creado por ley de 22 de diciembre de 1957



3.3. Sistema de Administración de Personal y Escala Salarial

La Ley N° 1178, en su artículo 9, establece que el Sistema de Administración de Personal debe determinar los puestos de trabajo necesarios, sus requisitos, mecanismos de provisión, evaluación y retribución, lo que constituye la base legal para la estructuración de la escala salarial.

Las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, aprobadas por el D.S. N° 26115, desarrollan de manera detallada el **proceso de clasificación, valoración y remuneración de puestos**, estableciendo las categorías Superior, Ejecutiva y Operativa, así como la obligatoriedad de que cada puesto esté representado por un ítem debidamente registrado y presupuestado.

En este sentido, la escala salarial constituye el instrumento técnico-legal que refleja la estructura organizacional de la entidad, la jerarquía de los cargos, el número de ítems y la remuneración asignada, debiendo estar vinculada a la disponibilidad de recursos y a las políticas presupuestarias del Estado.

3.4. Aprobación y remisión de la Escala Salarial

La Ley N° 317, vigente por mandato de la Ley del Presupuesto General del Estado – Gestión 2025, establece en su artículo 10 que las entidades territoriales autónomas deben remitir al Ministerio de Economía y Finanzas Públicas las escalas salariales aprobadas por la instancia correspondiente, dentro del plazo de 15 días hábiles posteriores a su aprobación, debiendo estas enmarcarse en los criterios y lineamientos de la política salarial nacional.

Asimismo, en el caso específico de los Concejos Municipales, se establece que la escala salarial debe contar con la conformidad del Órgano Ejecutivo, requisito que se constituye en condición de validez administrativa.

El Reglamento aprobado por la Resolución Ministerial N° 386 detalla los requisitos formales y de contenido que debe cumplir la escala salarial y la planilla presupuestaria, estableciendo los elementos mínimos que deben consignarse, tales como categorías, niveles salariales, denominación de puestos, número de ítems y costos mensuales, garantizando transparencia, orden y control.

3.5. Incidencia del Decreto Supremo N° 5516

El Decreto Supremo N° 5516 establece el incremento del Salario Mínimo Nacional a Bs 3.300, con aplicación retroactiva al 1 de enero de 2026, tanto para el sector público como privado. En consecuencia, toda escala salarial que se apruebe debe garantizar que ningún ítem o haber básico mensual se encuentre por debajo del salario mínimo nacional vigente, bajo responsabilidad administrativa, civil y legal de las autoridades competentes.

El Informe Técnico GAMLL/SMAF N° 001/2026, de 16 de enero de 2026, fundamenta en lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 5516 de 13 de enero de 2026, y el Instructivo MEFP/VPCF/DGPGP N° 03/2025 que exige el incremento del salario mínimo nacional de Bs. 2750 a Bs. 3.300 que representa un incremento del 20% tiene una incidencia sobre la planilla salarial y una mayor demanda de presupuesto de Bs. 95.047.-; considerando el Gasto de Funcionamiento aprobado en el POA Presupuesto 2026 es del 23% que representa Bs. 11.620.762,00; realizado el ajuste para el pago de sueldos y salarios el monto asciende a la suma de Bs. 9.653.072,00 de acuerdo al ajuste y supresión de ítems de 148 ítems a 140 ítems.



CONCEJO MUNICIPAL DE LLALLAGUA

Municipio creado por ley de 22 de diciembre de 1957



Producto de la reingeniería se tiene 140 ítems, disgregados de la siguiente manera:

CATEGORIA	CLASE	NIVEL SALARIAL	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	Nº DE ÍTEMS	SUELDO O HABER MENSUAL	COSTO MENSUAL	
SUPERIOR	1°	1º	Alcalde Municipal	1	9.440,00	9.440,00	
		2º	Concejales Municipales	7	8.957,00	62.699,00	
	2°	3º	Secretarios Municipales	3	6.943,00	20.829,00	
EJECUTIVA	3°	4º	Directores, Jefes, Asesores, Jefe Gabinete, Asesor Planificación, Fiscal Obras y Servicios	7	6.647,00	46.529,00	
	4°	5º	Asesores II, Jefe de Proyectos	4	6.054,00	24.216,00	
OPERATIVO	5°	6º	Jefe Und. Supervisión, Auditor Interno, Jefe Und. Adm. y Asesores III	3	5.760,00	17.280,00	
		7º	Profesionales Técnico Supervisor Obras	3	5.104,00	15.312,00	
		8º	Responsables de Área y/o Unidades, Técnicos II, Profesional I	12	4.579,00	54.948,00	
	6°	9º	Responsable de Unidad II, Encargado Arbitrios Mpales. Operador Maq. Pesada, Técnicos III, Profesional II Sub Alcaldes	14	3.988,00	55.832,00	
		10º	Encargados I, Profesional III, Comisario Guardia Mpal.	10	3.515,00	35.150,00	
	7°	11º	Encargados II, Profesional IV, Stria. del Ejecutivo, Chofer Ejecutivo, Mecánico Banca, Tec. Mant. Energía Eléctrica, Asistente SM DD.HH. Asistente Tec. Contrataciones, Sereno Conserje, Enc. Caja, Encargado III, Técnicos, Auxiliares, Asistentes Técnicos II, Secretarías Ejecutivas II, Reportero, Editor, Camarógrafos, Servicios de Limpieza, Serenos II, Guardia Municipal, Choferes Operativos II, Ayudante Faenador, Ayudante de Obras Públicas, Administrador de Archivos, Auxiliares Serenos II, Porteros Ayudantes, Auxiliares II, Secretarías III Y Serenos II, Biblioteca	76	3.300,00	250.800,00	
	TOTAL NUMERO DE ÍTEMS				140		
	TOTAL COSTO MENSUAL						593.035,00
	TOTAL COSTO ANUAL						7.116.420,00

Lo anotado precedentemente se encuentra en conformidad con el organigrama 2026 que también deberá formar parte indisoluble de la Ley Municipal Autónoma a ser emitida por el Concejo Municipal, toda vez que en ella se encuentra reflejado el rediseño de la estructura organizativa del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de Llallagua.

En Sesión Extraordinaria N° 04 de 25 de febrero de 2026 se procedió a considerar las observaciones planteadas por el Órgano Ejecutivo las mismas que fueron presentadas en secretaría del Concejo Municipal en fecha 23 de febrero de 2026 y producto de las observaciones aceptados se procedió a la modificación con el nuevo texto del artículo 1.



CONCEJO MUNICIPAL DE LLALLAGUA

Municipio creado por ley de 22 de diciembre de 1957



LEY MUNICIPAL N° 548/2026

De 09 de febrero de 2026

Adalid Jorge Aguilar
ALCALDE MUNICIPAL

GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE LLALLAGUA

LEY AUTONÓMICA MUNICIPAL QUE APRUEBA LA ESCALA SALARIAL GESTIÓN 2026 DEL GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE LLALLAGUA.

Artículo 1. (OBJETO).- La presente Ley Municipal tiene por objeto aprobar la escala salarial gestión 2026 del Gobierno Autónomo Municipal de Llallagua vigente desde el 01 de enero de 2026, constituida por 140 ítems distribuidos en once niveles salariales, con un costo mensual de Bs. 593.035,00.- (Quinientos Noventa y Tres Mil Treinta y Cinco 00/100 Bolivianos), financiado con recursos de Recursos Específicos, Coparticipación Tributaria y Recursos Propios, la misma que conjuntamente la planilla general de sueldos y salarios del Órgano Ejecutivo Municipal – Gestión 2026 y planilla general de sueldos y salarios del Concejo Municipal – Gestión 2026, forman parte indisoluble de la presente Ley Municipal.

Artículo 2. (RESPONSABILIDAD). En observancia a lo dispuesto por la Ley N° 1178, de 20 de julio de 1990, de Administración y Control Gubernamentales, la correcta aplicación de la escala salarial y la ejecución del grupo 10000 "Servicios Personales", es responsabilidad de la Máxima Autoridad ejecutiva de la entidad, a cuyo efecto deberá cumplir las normas legales vigentes.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. El Órgano Ejecutivo Municipal se encuentra en la obligación de remitir la presente Ley Autonómica Municipal, Escala Salarial – Gestión 2026 y Planillas Generales de Sueldos y Salarios tanto del Órgano Ejecutivo y Órgano Legislativo del Gobierno Autónomo Municipal de Llallagua, al Ministerio de Economía y Finanzas Públicas dentro del plazo previsto por la normativa legal vigente.

SEGUNDA. El organigrama del Gobierno Autónomo Municipal de Llallagua para la gestión 2026, forma parte indisoluble la presente Ley Autonómica Municipal.

TERCERA. El Ejecutivo Municipal y las Secretarías Municipales competentes quedan encargados del cumplimiento de la presente Ley Municipal Autonómica.

CUARTA. En aplicación del artículo 14 de la Ley N° 482 de Gobiernos Autónomos Municipales, el Órgano Ejecutivo Municipal deberá remitir la presente Ley al Servicio Estatal de Autonomías – SEA, para fines consiguientes.



CONCEJO MUNICIPAL DE LLALLAGUA

Municipio creado por ley de 22 de diciembre de 1957



DISPOSICIONES ABROGATORIAS Y DEROGATORIAS

ÚNICA.- Se abrogan y derogan todas las normas de igual o menor jerarquía que sean contrarias al presente texto legislativo.

Es dada en la Sala de Sesiones del Concejo Municipal, a los nueve días del mes de febrero de dos mil veintiséis

REGÍSTRESE, PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


Sr. Leoncio Delgado Chilla
Concejal Presidente a.i.
Concejo Municipal de Llallagua




Lic. Loyda R. Corrales Arand
CONCEJAL SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL DE LLALLAGUA