



**Banco Central de Reserva
de El Salvador**

Integración Monetaria es Nuestro Compromiso

CONFIDENCIAL

REGIMEN Y POLITICAS DE SALARIOS

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ENERO 2003

AS

CONTENIDO

	PAGINA
1. GENERALIDADES	2
1.1 Ambito de Aplicación	2
1.2 Base Legal	2
2. OBJETIVO	2
3. POLITICAS GENERALES	2
4. NORMAS ESPECIFICAS DEL REGIMEN DE SALARIOS	3
5. NORMAS ESPECIFICAS DEL REGIMEN ESPECIAL DE SALARIOS	8
6. RESPONSABILIDADES	10
7. DISPOSICIONES ESPECIALES	11
8. VIGENCIA	11
 ANEXOS	
ANEXO 1: ESTRUCTURA SALARIAL	
ANEXO 2: TABLA DE REMUNERACIONES Y COMPENSACIONES ESPECIFICAS	

1. GENERALIDADES

1.1 Ambito de Aplicación

El Régimen y Políticas de Salarios será aplicable para la fijación de los salarios y otras remuneraciones del personal.

1.2 Base Legal

El presente instrumento tiene su base legal en la Ley Orgánica del Banco Central de Reserva de El Salvador, la que en el artículo 23, literal i) establece que corresponderá al Consejo Directivo: "Aprobar, el presupuesto anual del Banco, así como el régimen de salarios y otras remuneraciones de sus directivos, funcionarios y empleados, en concordancia con el régimen de salarios del sector financiero del país".

2. OBJETIVO

Establecer las políticas y normas para la administración de los salarios, en concordancia con el sector financiero, que permitan al Banco atraer, motivar y retener personal calificado y comprometido con la institución.

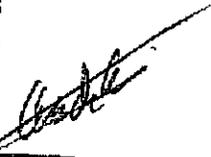
3. POLITICAS GENERALES

3.1 El Banco remunerará a sus empleados por los servicios que le prestan, un salario mensual pagadero en forma quincenal, que será establecido con base en las disposiciones contenidas en el presente Régimen y en la Estructura Salarial, resultante de la aplicación de un Sistema de Valuación y Clasificación de Puestos.

La Estructura Salarial (Anexo 1) contiene el salario mínimo y máximo, que corresponde a todos los puestos que han sido agrupados en una determinada categoría, en función de la complejidad de los mismos.

3.2 El Banco contará con un registro de unidades organizativas, puestos y plazas autorizadas en la estructura organizativa del Banco y de los salarios asignados a cada plaza, como resultado de la aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Régimen.

3.3 El Banco establecerá la mediana o el cuartil dos (Q2) de los salarios del mercado, como medida de posición para evaluar la competitividad de los mismos. Podrá establecer como medida de posición el Cuartil tres (Q3) de mercado, para puestos de interés para el Banco y que dada su especialización la oferta sea limitada en el mercado laboral.



3.4 Periódicamente se analizará y determinará la conveniencia y factibilidad de desplazar o no la estructura salarial, aumentando los mínimos y máximos salariales de las respectivas categorías, para preservar el valor relativo de los puestos en el tiempo; asimismo, se dará seguimiento a la competitividad, mediante la realización de encuestas de salarios y beneficios

3.5 Los criterios que guiarán la revisión y fijación de los salarios del personal serán: capacidad adquisitiva de los salarios, equidad interna, competitividad con el mercado laboral, reconocimiento a la productividad y disponibilidades y normas presupuestarias.

3.6 Los empleados que se encuentren en las condiciones reguladas en el artículo 76 del Reglamento de Trabajo, les serán aplicables las disposiciones del Régimen Especial de Salarios

4. NORMAS ESPECIFICAS DEL REGIMEN DE SALARIOS

Administración de la equidad interna.

4.1 El Departamento de Recursos Humanos dará seguimiento a la equidad interna de las remuneraciones del personal.

Salarios debajo del mínimo de la categoría del puesto

4.2 En general, los salarios de los empleados serán por lo menos, equivalentes al mínimo de su correspondiente categoría; sin embargo, como resultado de estudios salariales u otros movimientos organizativos, podrán presentarse casos de empleados con salarios inferiores al mínimo, en tal situación se adoptarán medidas para llevarlos a dicho mínimo.

También podrá asignarse salarios abajo del mínimo de la categoría en un máximo del 20%, en los casos de personal que: se encuentre en período de prueba, no cumple con el perfil del puesto y sea personal temporal.

En el caso de personal en período de prueba, si los resultados del desempeño fueren satisfactorios y se extendiere el nombramiento en forma indefinida, se asignará el mínimo de la categoría; así mismo, el personal que no cumple con perfil se llevará al mínimo al cumplir éste.

Salarios sobre el máximo de la categoría del puesto

4.3 Los salarios del personal que se encuentren por encima del máximo de su respectiva categoría, podrán incrementarse únicamente en la cuantía correspondiente al monto que se pudiese definir por el criterio de revisión de mantener la capacidad adquisitiva de los salarios.

Salarios próximos al máximo de la categoría del puesto

4.4 Los salarios del personal que se encuentren próximos al máximo de su respectiva categoría, recibirán el incremento correspondiente a la aplicación del criterio de revisión de mantener la capacidad adquisitiva de los salarios. En adición a esto, podrán aumentarse únicamente en un monto que no exceda el salario máximo de la categoría.

Salarios para personal de nuevo ingreso.

4.5 El salario de ingreso para un empleado será el mínimo de la categoría del puesto y plaza a cubrir o el salario mínimo real devengado por empleados ubicados en la misma categoría, el que fuere menor.

Podrán asignarse salarios superiores al mínimo en los siguientes casos:

Para empleados que cuenten con un elevado historial salarial; posean amplia experiencia; tienen alguna especialización en áreas de interés para el Banco; o por escasez de oferentes calificados en el mercado laboral.

En todos los casos la asignación del salario será autorizada por el Presidente o Primer Vicepresidente, previo análisis y propuesta del Departamento de Recursos Humanos.

Competitividad externa de los salarios.

4.6 El Banco tenderá a ubicar sus salarios en o sobre la mediana o el cuartil dos (Q2) del mercado laboral financiero nacional. En casos especiales, con autorización del Presidente o Primer Vicepresidente podrán ubicarse en una medida de posición diferente, los salarios de puestos especializados que demande el Banco o para mejorar la competitividad en el mercado laboral. Asimismo, podrán autorizar incrementos salariales para retener a personal especializado, previa justificación del área y análisis del Departamento de Recursos Humanos.

Asimismo, podrán autorizar incrementos salariales para retener a personal especializado, previa justificación del área y análisis del Departamento de Recursos Humanos.

Para dar seguimiento a la competitividad de los salarios, se podrá contratar los servicios de consultores externos para realizar una encuesta anual de salarios y beneficios. Los resultados podrán considerarse en las revisiones salariales dentro de los límites presupuestarios del Banco.

Revisiones salariales periódicas.

4.7 Los salarios del personal podrán revisarse periódicamente, considerando los criterios mencionados en el numeral 3.5 de las Normas Generales del presente instrumento.

4.7.1 El criterio de mantener la capacidad adquisitiva de los salarios estará en función de ajustar los salarios reales con la inflación proyectada con la que finalice el año de revisión.

4.7.2 El Banco podrá desplazar los mínimos y máximos de los rangos de las categorías salariales con la inflación proyectada con la cual se ajusten los salarios reales.

4.7.3 La productividad del personal podrá ser reconocida mediante una remuneración, la cual podrá incorporarse al salario mensual del empleado, u otorgarse en otra modalidad que no modifique dicho salario, según lo disponga el Consejo Directivo.

Ascenso de personal.

4.8 Cuando un empleado ascienda a un puesto clasificado en una categoría superior, se procederá de la siguiente forma:

4.8.1 Por norma general recibirá un incremento del 20% con respecto del salario mensual que devengue antes del ascenso; sin embargo, si con este porcentaje, el nuevo salario del empleado no alcanza el mínimo de la categoría del puesto a ocupar, se le asignará este mínimo.

4.8.2 Por otra parte, si con el porcentaje mencionado en el literal anterior, sobrepasa el mínimo real, se asignará el mínimo real; salvo que el perfil académico del ascendido sea superior al del empleado(s) que tiene asignado el mínimo real, se podrá asignar hasta el 20% con el visto bueno del Gerente de Área o Jefe de Departamento Asesor.

En este caso el análisis del salario real se hará en los puestos de la misma categoría dentro de la misma gerencia o departamento asesor; en caso de no existir puestos similares, el análisis se ampliará a nivel de todo el Banco.

En cualquier caso se garantizará al empleado ascendido el 10% de incremento con respecto al salario mensual asignado antes del ascenso.

Revaluación de puestos.

4.9 Cuando se revalúen puestos y si como resultado de ello, los salarios de los titulares quedan por debajo del mínimo del nuevo rango establecido de la respectiva categoría, se ajustarán los salarios al nuevo mínimo; lo cual se hará en el momento de la reevaluación si existe disponibilidad presupuestaria, en caso contrario, se analizará en la siguiente revisión anual de salarios o se incluirá en el presupuesto del año próximo siguiente; lo que sucediere primero.

Salarios por asumir otras responsabilidades.

4.10. Interinatos.

- 4.10.1 Los nombramientos interinos procederán cuando se sustituya a Gerentes, Jefes de Departamento, Jefes de Sección, Supervisores, Puestos de Coordinación y personal cuyos puestos implica manejo de fondos, un mínimo de cinco días laborales consecutivos hasta un máximo seis meses, lo cual se documentará mediante carta-nombramiento.
- 4.10.2 En el período del interinato se otorgará una retribución adicional de base mensual de hasta un máximo del 20% del salario mensual del empleado sustituto. El porcentaje específico de la retribución será calculado tomando como límite máximo el salario mensual del titular sustituido o el mínimo de la categoría en caso de plaza vacante. En todo caso, se garantizará que la retribución adicional mensual sea al menos el equivalente al 10% del salario del empleado sustituto.
- 4.10.3 El pago de esta remuneración adicional se identificará separadamente del sueldo ordinario del empleado, devengado en su plaza permanente.

4.11 Funciones adicionales

Cuando a un empleado le sean asignadas temporalmente otras funciones, en adición a las de su cargo, por un mínimo de cinco días laborales consecutivos hasta un máximo de tres meses, se otorgará una retribución complementaria, de acuerdo al anexo 2.

Compensación por funciones de dirección

4.12 Los funcionarios que desempeñen en forma permanente los cargos de Gerentes, Jefes de Unidades Asesoras, Jefes de Departamento y Jefes de Sección, por la disponibilidad absoluta para atender sus funciones y responsabilidades, recibirán una compensación mensual, según tabla anexa.

Así mismo, el personal que sustituya interinamente a los funcionarios anteriores, recibirá en el período correspondiente, una compensación mensual o la proporción de ésta, según anexo 2, siempre que en su plaza permanente no tenga derecho a ella.

No tendrán derecho a la compensación, los funcionarios citados, que suspendan sus funciones por las siguientes causas: licencia sin goce de sueldo; realizar estudios de Post-Grado o Maestrías a tiempo completo, dentro o fuera del país; suspensión disciplinaria o que se haya interpuesto demanda de destitución. En estos casos se retribuirá la parte proporcional de la compensación que corresponda al tiempo que hubieren desempeñado sus funciones durante el mes respectivo.

Salarios por desarrollar funciones en horarios especiales o de forma ininterrumpida

4.13 Los empleados que por la naturaleza de sus funciones se les señalare horarios y jornadas especiales para desempeñar sus funciones o de forma ininterrumpida las desempeñare, podrán recibir una retribución mensual, que será determinada considerando los criterios siguientes: jornada de trabajo asignada, horas diarias de trabajo, metas cumplidas, y otros. El monto de la retribución será autorizada por el Presidente a propuesta del Departamento de Recursos Humanos.

Compensación económica por retiro de la Institución.

4.14 El Banco concederá una compensación económica por el valor de un mes de salario por cada año de servicio y la proporción correspondiente por fracción de año, cuando el empleado se retire por:

4.14.1 Cierre de plaza por reestructuraciones administrativas acordadas por el Consejo Directivo.

4.14.2 Reducción del tamaño institucional.

4.14.3 Conveniencia justificada de la Institución por causas no imputables al empleado y con la anuencia de éste.

4.14.4 Tener 25 años o más de servicio en el Banco, y el empleado voluntariamente decide retirarse.

El salario para los efectos de cálculo de la compensación, no podrá ser mayor de cuatro salarios mínimos urbanos.

5. NORMAS ESPECIFICAS DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE SALARIOS.

5.1 En el "Régimen Especial de Salarios" se registrará temporalmente a empleados que:

5.1.1 Se les otorgue licencia con goce de sueldo y/o beca de conformidad al Art. 35, literal h) del Reglamento de Trabajo;

5.1.2 Se les autorice pasantías por un año o más;

5.1.3 Se les conceda licencia sin goce de sueldo de conformidad al artículo 37 literales a), b), c), d) y f) del Reglamento de Trabajo. Los plazos y condiciones de estas licencias quedarán establecidos en la resolución correspondiente;

5.1.4 Se les conceda licencia por incapacidad originada por enfermedad o padecimiento que les impida según dictamen médico, el desarrollo normal de sus labores, por más de seis meses.

5.2 El Consejo Directivo en la misma resolución que apruebe la acción de personal, acordará la creación de las plazas en el Régimen Especial de Salarios. Estas plazas, se identificarán con el mismo nombre de la plaza que ocupaba el empleado en el Régimen de Salarios, anteponiendo la palabra "Ex-".

5.3 Las plazas vacantes que quedaren en el Régimen Ordinario de Salarios, serán cubiertas mediante nombramiento permanente o contrato temporal a juicio del Gerente, Jefe de Departamento Asesor, respectivo o Presidente o Vicepresidentes.

5.4 Salarios de becarios

5.4.1. El salario de los empleados becarios permanecerá sin modificaciones durante el período de duración de la beca.

5.4.2. Al finalizar la beca y reincorporarse el empleado a la Institución, su salario se actualizará en el porcentaje correspondiente al costo de vida incrementado para todo el personal durante el período de la beca, si lo hubiere, más el 10% del salario que devengaba a la fecha que ingresó al Régimen Especial de Salarios. Si al aplicar este último porcentaje, el salario del empleado sobrepasara el punto medio del intervalo salarial de la categoría inmediata superior a la del puesto del ocupado antes de la beca, se ajustará hasta ese punto medio.

5.4.3 El empleado becario permanecerá en el Régimen Especial de Salarios y se gestionará su ubicación por el tiempo que fuere necesario, en una unidad donde pueda desarrollar y poner en práctica los conocimientos adquiridos, hasta que gane una plaza vacante a través de concurso o sea nombrado directamente por autorización del Presidente.

5.5 Salarios de empleados realizando pasantía

5.5.1. El salario de los empleados pasantes permanecerá sin modificaciones durante el período de duración de la pasantía.

5.5.2 Al finalizar la pasantía y reincorporarse el empleado a la Institución, su salario se actualizará en el porcentaje correspondiente al costo de vida incrementado para todo el personal durante el período de la pasantía, si lo hubiere.

5.5.3 El empleado permanecerá en el Régimen Especial de Salarios y se gestionará su ubicación por el tiempo que fuere necesario, en una unidad donde pueda desarrollar y poner en práctica los conocimientos adquiridos, hasta que gane una plaza vacante a través de concurso o sea nombrado directamente por autorización del Presidente.

5.6 Salarios de empleados con licencia sin goce de sueldo.

- 5.6.1 Los salarios del personal que se encuentren con licencia sin goce de sueldo permanecerán inalterables durante el período de duración de la licencia.
- 5.6.2 Al finalizar la licencia y reincorporarse el empleado a la Institución, su salario se actualizará en el porcentaje correspondiente al costo de vida incrementado para todo el personal durante el período de licencia, si lo hubiere.
- 5.6.3 El empleado será ubicado en una plaza vacante del Régimen Ordinario de Salarios que sea por lo menos igual al perfil de la plaza ocupada con anterioridad a la licencia; si el salario del empleado después de haber aplicado el numeral 5.6.2 anterior, es menor que el mínimo de la categoría del puesto, se asignará dicho mínimo.
- 5.6.4 Si no hubiere plaza vacante, se procederá al trámite de cierre de plaza y se otorgará la compensación correspondiente prevista para estos casos.
- 5.6.5 Si en el lapso de la licencia sin goce de sueldo o al final de la misma, el empleado no solicita su reincorporación al Banco y decide retirarse voluntariamente, no tendrá derecho a compensación alguna o menos que tenga 25 años o más de servicio efectivo en el Banco.

5.7 Salarios de personal con licencias por incapacidad

- 5.7.1 Los salarios de empleados en Régimen Especial de Salarios por enfermedad, les será aplicable la política salarial de revisión anual de la plaza desempeñada inmediatamente anterior al traslado.

En estos casos las vacantes en el Régimen ordinario, serán cubiertas mediante contrato temporal.

- 5.7.2 En el caso de que un empleado fuere incapacitado por enfermedad hasta un año, de acuerdo a la ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, y que según esta Ley ya no fuere procedente que el empleado continúe con el estatus de incapacitado, entonces el Banco evaluará la conveniencia institucional y se decidirá lo más apropiado para ambas partes, en esta circunstancia.

5.8 La plaza del Régimen Especial de Salarios automáticamente se suprimirá, cuando el funcionario o empleado reingrese a una plaza del Régimen Ordinario de Salarios o se retire la Institución.

6 RESPONSABILIDADES

6.1 El Departamento de Recursos Humanos coordinará la ejecución de lo establecido en el presente instrumento; así como será el responsable de que el Régimen y estructura de salarios estén permanentemente actualizados, a tal efecto deberá realizar lo siguiente:

6.1.1 Velar porque los puestos estén debida y oportunamente valuados.

6.1.2 Tramitar oportunamente las acciones de personal y registrar éstas en el sistema de información de recursos humanos.

6.2 La Gerencia de Administración, a través del Departamento de Recursos Humanos, será la responsable de proponer al Presidente o Primer Vicepresidente las modificaciones al presente documento.

7 DISPOSICIONES ESPECIALES

7.1 La tabla de remuneraciones y compensaciones específicas anexa a este Régimen contiene los montos previamente autorizados por Consejo Directivo en resoluciones específicas.

7.2 Cualquier modificación a estos valores será propuesta por la Gerencia de Administración al Presidente o Primer Vicepresidente, con el propósito de que sea incluida en el proyecto y normas presupuestarias correspondientes.

7.3 Los aspectos no contemplados en el presente documento serán resueltos por el Presidente ó Primer Vicepresidente.

8 VIGENCIA

El presente instrumento entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación y deja sin efecto el Manual aprobado por el Consejo Directivo en Sesión CD-15/2001 del 2 de mayo de 2001.

ANEXOS:

Anexo 1: Estructura Salarial.

Anexo 2: Tabla de Remuneraciones y Compensaciones Específicas.