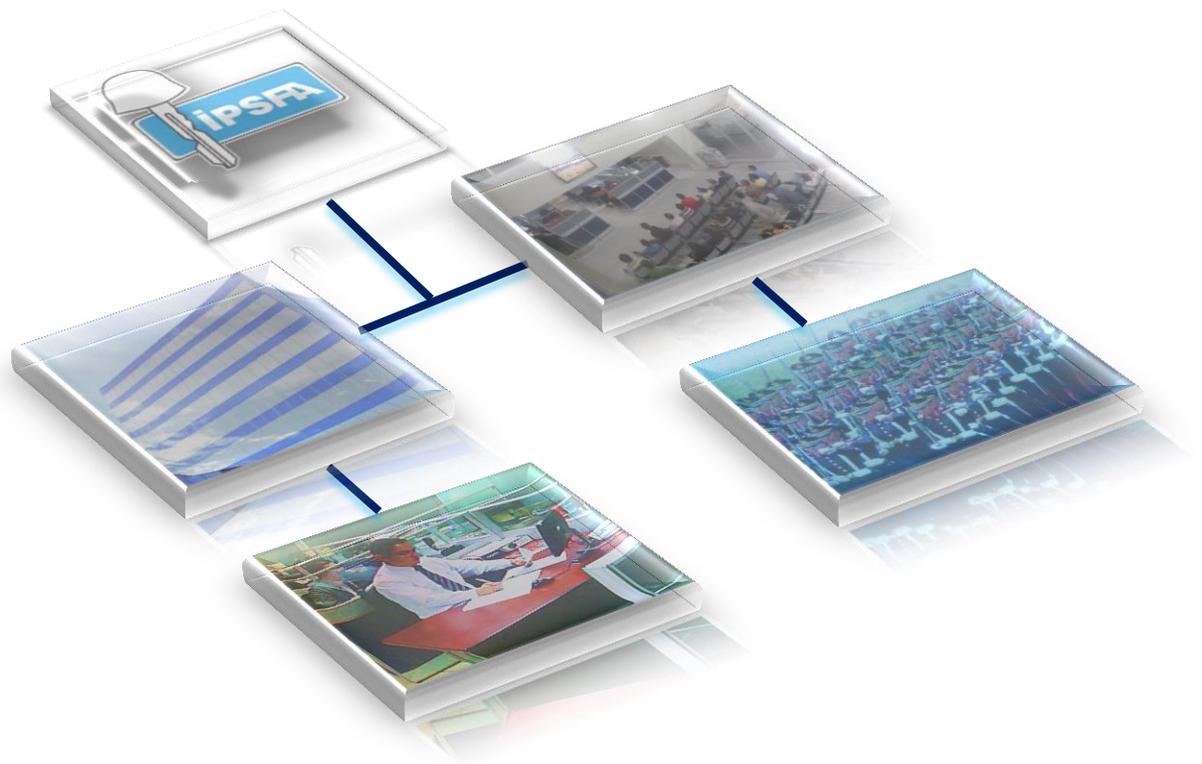




*Instituto de Previsión Social de
la Fuerza Armada*

*Reglamento para la Administración
de los Salarios al Personal
Permanente del IPSFA.*



Gerencia General

2014

Unidad de Desarrollo Organizacional.

Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada (IPSFA)

CONSIDERANDO:

- I. Que de conformidad al Literal c), del Art. 12 de la Ley del IPSFA, corresponde al Consejo Directivo aprobar los demás Reglamentos que sean necesarios para el funcionamiento del Instituto.
- II. Que de conformidad a lo que indica el Literal d), del Art. 12 de la Ley del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada, en lo sucesivo denominado el IPSFA, corresponde al Consejo Directivo de la institución, entre sus atribuciones la del estudio y aprobación de los salarios del personal, cuyo presupuesto anual debe someterse al Órgano Ejecutivo en el Ramo de Defensa.
- III. Que de conformidad al Literal b), del Art. 13 del Reglamento General de la Ley del IPSFA, una de las atribuciones y deberes de la Gerencia General, es planificar oportunamente el presupuesto de remuneraciones anuales de acuerdo a las políticas presupuestarias aprobadas por el Consejo Directivo en las fechas prescritas por la Ley.
- IV. Que para la aplicación y logro eficiente y eficaz de las facultades y deberes antes descritos, es necesario establecer una normativa interna, tendiente a regular de manera sistemática, equitativa y uniforme, la adjudicación de salarios al personal contratado en forma permanente o eventual por el IPSFA, así como al de las diversas categorías salariales en los diferentes cargos y niveles de organización, y el régimen de evaluación y promoción para optar a otra categoría salarial, cargo o nivel superior.



Enero de 2014

POR TANTO:

En uso de sus facultades legales y a propuesta de la Gerencia General del IPSFA,
DECRETA el siguiente:

**REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE
SALARIOS A PERSONAL PERMANENTE DEL IPSFA**

**CAPÍTULO I
OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y GLOSARIO**

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1.- El presente Reglamento tiene por objeto regular de manera sistemática, equitativa y uniforme, la adjudicación de salarios al personal contratado en forma permanente por el IPSFA, así como las diversas categorías salariales en los diferentes cargos y niveles de organización, y el régimen de evaluación y promoción para optar a otra categoría salarial, cargo o nivel, a fin de desarrollar adecuadamente las disposiciones atinentes, contenidas en la Ley del IPSFA y su Reglamento General.

GLOSARIO

Art. 2.- Las definiciones y términos contenidos en este reglamento, son las siguientes:

- a) **PATRONO:** Es el Gerente General del IPSFA, por delegación del Consejo Directivo.
- b) **TRABAJADOR:** Cada uno de los miembros del personal de empleados y obreros contratados por el IPSFA.
- c) **REPRESENTANTES DEL GERENTE GENERAL:** En lo que respecta a sus relaciones con los trabajadores, son los gerentes de área, jefes de departamento y coordinadores, y en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en el IPSFA.

- d) **SALARIO:** Es la retribución en dinero que el patrono deberá pagar al trabajador por los servicios que le presta, en virtud de un contrato de trabajo.
- e) **SALARIO EQUITATIVO:** Es la distribución igualitaria en la respectiva tabla salarial, aplicable a trabajadores que se encuentren desempeñando cargos en el mismo nivel de organización o estuvieren en la misma categoría salarial.
- f) **SALARIO COMPETITIVO:** Es la asignación de salarios en armonía con el mercado salarial y la disponibilidad financiera del IPSFA.
- g) **PROMOCIÓN DE PERSONAL:** Es la promoción del trabajador a otro cargo de mayor jerarquía y/o responsabilidad dentro del IPSFA, de acuerdo a los procedimientos establecidos en este Reglamento, tomando en cuenta sus méritos, capacidades y el estricto cumplimiento de las exigencias propias del perfil del puesto.
- h) **EQUIDAD INTERNA:** Es la igualdad en la asignación de salarios según su nivel y categoría, a los trabajadores del IPSFA, de conformidad al perfil y valuación del puesto.
- i) **TABLA SALARIAL:** Es la estructura esquemática, con diferenciación horizontal y vertical, que determina de manera uniforme y equitativa los salarios de los trabajadores permanente del IPSFA, según los diversos cargos, niveles y categorías.
- j) **NIVELES DE CONDUCCIÓN:** Se refiere a la verticalidad en la estructura de dirección, comunicación de órdenes y directrices, remisión de informes y retroalimentación, y se describe así:
1. Gerente General, nivel seis.
 2. Gerentes de área, nivel cinco.
 3. Jefes, nivel cuatro, especialistas y jefaturas
 4. Coordinadores y Técnicos, nivel tres.
 5. Trabajadores administrativos, nivel dos.
 6. Trabajadores operativos, nivel uno.

- k) **CATEGORÍAS SALARIALES:** Son las otorgadas por perfil profesional, evaluaciones, mercado laboral y competitividad, y dentro del IPSFA se contemplan seis categorías, de conformidad a la Tabla Salarial del Artículo 4 de este Reglamento.
- l) **PERSONAL PERMANENTE:** Es el formado por trabajadores del IPSFA, que desarrollan labores, que por su naturaleza se consideran de carácter permanente, en virtud de contratos individuales de trabajo.
- m) **PERSONAL EVENTUAL:** Es el contratado por un plazo determinado, de corta duración, para la ejecución de un trabajo específico o para atender una situación transitoria, de emergencia o por circunstancias especiales. No obstante lo anterior, la condición de temporal podrá prorrogarse cuando las labores para las cuales se le contrató, no hayan sido terminados dentro del plazo estipulado.
- n) **PERSONAL INTERINO:** Es el que presta sus servicios para llenar vacantes temporales de trabajadores, como consecuencia de una suspensión de contrato permanente de trabajo o por ausencia motivada por causa legal, debidamente justificada.
- o) **PERSONAL INDEPENDIENTE:** Es aquel que sin tener una relación de subordinación laboral permanente, eventual o transitoria, presta un servicio que es remunerado con base a resultados, mediante un porcentaje convenido.
- p) **PERSONAL PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS:** Son aquellos contratados por la Gerencia General por medio del Departamento de Adquisiciones y Contrataciones Institucional, para la prestación de servicios específicos no presupuestados.

CAPÍTULO II

ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS Y PROMOCIONES

DERECHO A SALARIO

Art. 3.- Por los servicios que prestaren los miembros del personal, en cualquier categoría, cargo o nivel, el IPSFA deberá pagarles el respectivo salario, de acuerdo con el puesto que desempeñen en cada nivel o categoría y conforme a la tabla salarial vigente.

TABLA SALARIAL

Art. 4.- Con la finalidad que la estructura salarial del IPSFA, sea administrada en forma transparente, equitativa y eficiente, se aplicará la tabla salarial diseñada para tal efecto, que contempla seis niveles y once categorías, como sigue:

CLASIFICADOR DE PUESTOS	CATEGORIAS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. OPERATIVO	\$ 252.00	\$ 269.00	\$ 286.00	\$ 303.00	\$ 320.00	\$ 337.00	\$ 354.00	\$ 371.00	\$ 388.00	\$ 405.00	\$ 413.00
2. ADMINISTRATIVO	\$ 414.00	\$ 443.00	\$ 472.00	\$ 501.00	\$ 530.00	\$ 559.00	\$ 588.00	\$ 617.00	\$ 646.00	\$ 675.00	\$ 704.00
3. COORDINADORES Y TÉCNICOS	\$ 705.00	\$ 754.00	\$ 804.00	\$ 853.00	\$ 902.00	\$ 951.00	\$ 1,001.00	\$ 1,050.00	\$ 1,100.00	\$ 1,149.00	\$ 1,198.00
4. ESPECIALISTAS Y JEFATURAS	\$ 1,199.00	\$ 1,283.00	\$ 1,367.00	\$ 1,451.00	\$ 1,535.00	\$ 1,619.00	\$ 1,703.00	\$ 1,787.00	\$ 1,871.00	\$ 1,955.00	\$ 2,039.00
5. GERENTES DE AREA	\$ 2,040.00	\$ 2,183.00	\$ 2,326.00	\$ 2,469.00	\$ 2,611.00	\$ 2,754.00	\$ 2,897.00	\$ 3,040.00	\$ 3,182.00	\$ 3,325.00	\$ 3,468.00
6. GERENTE GENERAL	\$ 3,469.00	\$ 3,712.00	\$ 3,955.00	\$ 4,198.00	\$ 4,440.00	\$ 4,683.00	\$ 4,926.00	\$ 5,169.00	\$ 5,412.00	\$ 5,655.00	\$ 5,897.00

El Departamento de Recursos Humanos, deberá contar con un instructivo que fundamentará la metodología utilizada para el diseño de la tabla salarial.



DEBER DE SUPERVISIÓN Y LIMITACIONES

Art. 5.- El Consejo Directivo del IPSFA, a través de la Gerencia General, velará por la correcta aplicación del incentivo salarial, estableciendo y manteniendo una estructura de retribución justa y coherente con la importancia relativa de los puestos, de manera tal que a mayor responsabilidad y/o complejidad del cargo, se tendrá como referencia un mayor salario.

No obstante lo anterior, las promociones no se deberán considerar de manera automática, ya que estarán supeditadas a la disponibilidad financiera del IPSFA y la evaluación final que de cada aspirante a nueva categoría, cargo o nivel hiciera la Comisión Especial nombrada al efecto por el Consejo Directivo del IPSFA.

ALCANCE Y EXCLUSIÓN

Art. 6.- La tabla salarial será aplicada exclusivamente a los miembros del personal del IPSFA que ostenten una plaza de carácter permanente, quedando por lo tanto excluidos de la misma aquellas personas contratadas de la siguiente manera:

- a) por hora;
- b) de forma interina;
- c) para desarrollar servicios profesionales o técnicos específicos;
- d) a plazo;
- e) el personal militar de la Fuerza Armada en situación activa, designados para desempeñar funciones dentro del IPSFA, a quienes se les asignará únicamente gastos de representación; y
- f) aquellos que por la naturaleza de las funciones del puesto requieran otra forma de remuneración, tales como personal contratado en Centros Recreativos, Fincas y Unidades de Negocio.

REVISIÓN DE LA TABLA SALARIAL

Art. 7.- La tabla salarial será revisada, en un periodo no menor de tres años ni mayor de cinco años, conforme a los índices inflacionarios y su aplicación será de acuerdo a la disponibilidad financiera del Instituto.

FACTORES MODIFICATIVOS Y CONDICIONANTES

Art. 8.- La actualización de la tabla salarial implicará un ajuste automático en el salario del personal, por cada nivel y categoría, pero ello estará condicionado a la disponibilidad financiera del IPSFA al momento de proponerse el ajuste, la propuesta favorable de la Gerencia General y la evaluación final positiva que haga la Comisión Especial integrada al efecto por el Consejo Directivo.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Art. 9.- El Departamento de Recursos Humanos evaluará el rendimiento del personal bajo los criterios siguientes:

- a) Habilidades
- b) Competencias
- c) Progresos académicos
- d) Aspectos conductuales

Los resultados obtenidos serán la base que tomará en cuenta la Comisión Especial para la promoción del personal.

PROMOCIÓN DE PERSONAL

Art. 10.- Toda promoción salarial deberá ser gestionada durante los tres meses previos a la presentación y aprobación del presupuesto del IPSFA para el siguiente año fiscal, a fin de que sean considerados oportuna y adecuadamente.



RESULTADOS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

- Art. 11.- El Departamento de Recursos Humanos, tomando en consideración los resultados de la Evaluación del Desempeño, someterá los resultados a la Comisión Especial para determinar la cantidad de personal específico que estará sujeto a promocionar en el ejercicio fiscal a presupuestar.
- Art. 12.- El Departamento de Recursos Humanos, proporcionará a la Comisión Especial información relativa al perfil del puesto e historial de compromiso institucional, este último, incluye llamadas de atención, sanciones, felicitaciones, propuestas de promoción de sus jefes inmediatos y cualquier otro dato que sea determinante para la selección o postergación del aspirante. Las conclusiones y recomendaciones por cada empleado, serán elevadas a consideración del Gerente General, quien deberá considerarlas en el proceso de Planeación Presupuestaria.

PROMOCIÓN DEL GERENTE GENERAL Y GERENTES DE ÁREA

- Art. 13.- En el caso del Gerente General y gerentes de área y Jefe de la Auditoría Interna, su asignación salarial así como su promoción a nueva categoría será aprobada por el Consejo Directivo, a propuesta del Gerente General; aun cuando se tome en cuenta la tabla salarial.

CRITERIOS DE ASIGNACIÓN DE PLAZAS

- Art. 14.- Los criterios específicos que guiarán la contratación del personal para ocupar una plaza serán: las funciones que realiza según el perfil del puesto, normativa interna, competitividad con el mercado laboral, especialización requerida, experiencia, desarrollo profesional y desempeño si es personal interno y la asignación del salario será asignado de acuerdo a su ubicación en nivel y categoría.

PERSONAL DE NUEVO INGRESO

Art. 15.- Cuando se contrate personal cuyas plazas se encuentren ubicadas en los niveles 1, 2, de la tabla salarial, el salario de contratación será inicialmente el que corresponde a la categoría 1 del respectivo nivel.

CASOS ESPECIALES

Art. 16.- No obstante lo anterior, para aquellos candidatos de nuevo ingreso, que reúnan los requisitos contenidos en el perfil del puesto, con historial salarial elevado, amplia experiencia, con especialización en áreas de interés para el IPSFA, y siempre que exista escasez de personal calificado en el mercado laboral externo, se les asignará el salario adecuado, considerando la valuación del puesto.

De forma excepcional y con autorización del Consejo Directivo, el Gerente General, podrá contratar un candidato a algún puesto especializado de alta complejidad y siempre que haya escasez de personal calificado para el mismo en el mercado laboral externo. En tal caso, la asignación del salario se establecerá tomando como referencia una investigación del mercado laboral correspondiente. Así mismo, podrán tomarse como referencia los montos de los distintos niveles establecidos en la tabla salarial.

El personal que ingrese en los últimos tres meses anteriores al de la revisión salarial, tendrá derecho a un ajuste, solamente como producto del desplazamiento de la tabla salarial del nuevo mínimo de su categoría. Dicho ajuste será efectivo después de obtenidos los resultados de la evaluación del desempeño respectivo.

En todos los casos, el Departamento de Recursos Humanos justificará y fundamentará cada situación ante el Gerente General.



CRITERIOS DE REFERENCIA PARA PROMOCIONES

Art. 17.- En el caso de que un trabajador sea promovido, se tomará en cuenta lo siguiente:

- a) Cuando sea a un puesto de mayor categoría, el salario actual será el referente para asignar la nueva remuneración.
- b) Cuando sea a un puesto de mayor nivel, para asignar el nuevo salario se tomará como referencia el salario devengado, pero su ubicación será como mínimo la categoría dos del siguiente nivel.

AJUSTE SALARIAL

Art. 18.- Dentro del plazo de revisión a que se refiere el Artículo 7 de este Reglamento, el salario de los miembros del personal del IPSFA será ajustado a la siguiente categoría de acuerdo a la tabla salarial vigente, siempre y cuando exista:

- a) Disponibilidad financiera del IPSFA,
- b) Análisis favorables previos del Departamento de Recursos Humanos;
- c) Recomendación favorable de la Comisión Especial nombrada al efecto por el Consejo Directivo.
- d) Propuesta favorable del Gerente General.

El salario del empleado que se encuentre en la categoría seis de su respectivo nivel o que por circunstancias especiales haya excedido este valor, no será sujeto de ajuste salarial.

DEBER DE SEGUIMIENTO EFICAZ

Art. 19.- El Departamento de Recursos Humanos será el encargado de dar seguimiento a la aplicación eficaz de las políticas salariales, tomando como base lo establecido en el presente Reglamento, y buscando la sana competitividad interna para la asignación de remuneraciones al personal.