

Antiguo Cuscatlán, 16 de marzo del 2018

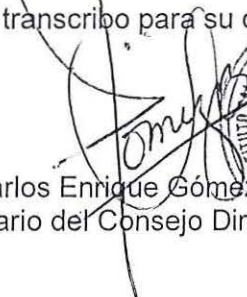
EL CONSEJO DIRECTIVO EN SESIÓN N°434/2018, DE FECHA 15 DE MARZO DEL 2018, EMITIO EL SIGUIENTE PUNTO DE ACTA QUE TEXTUALMENTE DICE:

- 10. SOLICITUD DE ACTUALIZACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL.** El Ingeniero Carlos Gómez, Director Ejecutivo, comentó al Consejo Directivo que a partir de las recomendaciones de este Consejo y considerando que se cuenta con el **Sistema de Salario para el Ejercicio Fiscal 2018, incorporado en el presupuesto dos mil dieciocho y aprobado en sesión de Consejo Directivo 408/2017**, del trece de septiembre del dos mil diecisiete, la administración ha elaborado una propuesta para administrar dicho sistema de salarios, en el marco de política salarial. El Ingeniero Gómez, Director Ejecutivo, presentó la propuesta de política salarial, la cual comprendió: Política y Estructura Salarial actual, resultados de la aplicación de la política salarial actual, Propuesta de política Salarial basada en el Informe Final de Consultoría "Estudio Comparativo de Salarios y Beneficios y Revisión de Estructura de Plazas", valoración de puestos y consultoría sobre el diseño de indicadores de desempeño por gerencia. El Ingeniero Gómez, explicó que la propuesta de política salarial se basa en la administración del incentivo salarial a partir del desempeño en tres niveles: el primero vinculado a logros o metas institucionales reflejadas en el Plan Estratégico Institucional 2015-2019 y Plan Operativo Anual, el segundo con base al desempeño de indicadores de gerencia, fundamentado en el trabajo en equipo y el tercero basado en el desempeño individual. En el mismo sentido, explicó el esquema de ponderación de cada uno de los niveles de desempeño, para el establecimiento de un sistema de puntuación, el cual sería la base para la aplicación del incentivo salarial anual. La propuesta incluye la aplicación del sistema de puntuación en dos grupos organizacionales, el primero a nivel técnico operativo, en el cual se pondera mayormente la evaluación de desempeño individual y el segundo, a nivel gerencial, en el cual se pondera mayormente el desempeño y logros institucionales, tomando en cuenta que el desempeño de este grupo impacta mayormente en estas metas. Finalmente el Ingeniero Carlos Gómez, Director Ejecutivo, explicó que la propuesta de política salarial se fundamenta técnica y legalmente en: la Ley de Formación Profesional, Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento de la Ley de Formación Profesional, Plan Estratégico Institucional: V4: Excelencia en la Gestión Institucional, Plan de Igualdad y Equidad de Género del INSAFORP, Manual de Administración del Capital Humano, así como la solicitud del Consejo Directivo de actualizar la Política Salarial. El Consejo Directivo hizo diversas consultas, las que fueron atendidas por el Ingeniero Gómez y después del análisis respectivo, realizaron los siguientes comentarios, recomendaciones e instrucciones a la administración: (1) Es necesario que la evaluación individual de desempeño se base en la metodología de 360°, es decir una evaluación integral, ya que abarca la percepción del desempeño de un trabajador por parte compañeros, subordinados, supervisores, jefes directos, lo que permite identificar desde varios ángulos las fortalezas y debilidades del colaborador frente a las competencias y habilidades que la institución ha definido como fundamentales para el desempeño de un cargo, (2) Es recomendable que el incremento se determine por un porcentaje, buscando la aplicación para todos los niveles organizacionales, para lo cual se recomienda realizar antes una equiparación,



tomando en cuenta la valoración de puestos, (3) Para una mejor valoración de la estructura salarial, es necesario conocer sobre el estudio realizado, porque se solicitó hacerlo llegar a los Directores del Consejo Directivo, sobre dicho estudio se comentó que fue realizado por una empresa especialista en este tipo de estudios, lo cual aportó una propuesta de estructura técnicamente fundamentada, (4) la propuesta actual permitiría administrar los salarios en un plazo estimado de cuatro años, durante este plazo se estaría logrando un ordenamiento en el sistema de salarios de la institución, (5) Es necesario incluir en la propuesta el criterio de salarios diferenciados en el nivel gerencial, entre los gerencias operativas y las de apoyo o administrativas, (6) Es recomendable, cuando se realicen los ajustes a la propuestas, a partir de las recomendaciones dadas, ilustrar con ejemplos de aplicación de la política para diferentes salarios y niveles organizacionales. A continuación, la Licenciada Sarahí Molina, Directora Propietaria por el sector laboral, realizó las siguientes valoraciones y comentarios: (1) El SITRAINSAFORP está en extremo molesto porque no se aplicado la política salarial, (2) Los estudios realizados, de los cuales son fundamentos para la propuesta, no le convencen lo que técnicamente plantean, ya que se realizaron con la revisión de documentos y (3) propuso que el porcentaje a incrementar a los gerentes sea el mismo que se realiza a los técnicos, ya que los técnicos manifiestan que son los que hacen el trabajo y los gerentes no trabajan, (4) Es importante agilizar la negociación con el sindicato y ver la contrapropuesta que ellos presenten, (5) no está de acuerdo con que no se considere remunerar con el salario de la plaza correspondiente a un gerente, cuando un técnico se le nombre temporalmente en una plaza de gerente. Por último, la Licenciada Sarahí Molina, Directora Propietaria por el sector laboral, solicitó una propuesta de política de incremento para los cargos de Director Ejecutivo, Subdirector Ejecutivo y Auditor Interno. Finalmente el Licenciado Ricardo Montenegro, Presidente, agradeció todos los aportes que plantearon los directores, los cuales contribuirán a mejorar la propuesta y por consiguiente beneficiará al personal, por lo que encomendó a la administración a actualizar la propuesta con base a las recomendaciones brindadas y presentar la propuesta en una próxima sesión.

El que transcribo para su conocimiento y fines pertinentes


Ing. Carlos Enrique Gómez Benítez
Secretario del Consejo Directivo





Antiguo Cuscatlán, 23 de marzo del 2018

EL CONSEJO DIRECTIVO EN SESIÓN N°435/2018 DE FECHA 22 DE MARZO DEL 2018, EMITIO EL SIGUIENTE PUNTO DE ACTA QUE LITERALMENTE DICE:

7.A) COMUNICADO DE DIRECCIÓN EJECUTIVA SOBRE POLÍTICA SALARIAL. El Ingeniero Carlos Gómez, Director Ejecutivo, comentó al Consejo Directivo que a partir de la presentación de la propuesta de Política Salarial y los resultados de la misma, se envió un comunicado al personal explicando el nivel de avance y próximas acciones. El Ingeniero Gómez entregó el comunicado al Consejo Directivo. El Consejo Directivo tomó nota.

El que transcribo para su conocimiento y fines pertinentes



Ing. Carlos Enrique Gómez Benítez
Secretario del Consejo Directivo

Antiguo Cuscatlán, 13 de abril del 2018

EL CONSEJO DIRECTIVO EN SESIÓN N°437/2018, DE FECHA 12 DE ABRIL DEL 2018, EMITIO EL SIGUIENTE PUNTO DE ACTA QUE TEXTUALMENTE DICE:

7. PRESENTACIÓN DE PROPUESTA DE REVISIÓN DE POLÍTICA SALARIAL QUE INCLUYE RECOMENDACIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO. El Ingeniero Carlos Gómez, Director Ejecutivo, hizo referencia al Consejo Directivo que en Sesión N°434/2018, de fecha quince de marzo del dos mil dieciocho, se presentó la **Solicitud de revisión de Política Salarial**. En esa misma sesión el Consejo Directivo recomendó a la administración incluir en dicha propuesta los diversos comentarios, recomendaciones e instrucciones y presentarla nuevamente al Consejo Directivo. El Ingeniero Gómez, presentó al Consejo Directivo, la propuesta revisada, la cual estaba estructurada en tres partes, desarrollando cada una de éstas de la siguiente manera, **PRIMERA PARTE:** En la cual se contextualizó la propuesta presentada, proceso de aprobación y aplicación de política salarial actual, resultados de la aplicación de la política salarial vigente, estructura salarial actual, ejemplo de aplicación política actual, estudio técnico salarial (clasificación y valoración de puestos, estudio de salarios y beneficio y diseño de escala salarial), presupuesto dos mil dieciocho, metodología de estudio dos mil diecisiete (INSAFORP seleccionó una muestra de veintiocho empresas del sector público y privado, proceso de análisis de posicionamiento salarial se utilizó la información de doce empresas que aceptaron participar, creación de puestos tipo de acuerdo con las funciones de las posiciones de INSAFORP a fin de realizar la homologación con el resto de posiciones de las empresas participantes, recolección y procesamiento de la información de las empresas participantes en el estudio especial de salarios y beneficios, comparación mediante el PriceWaterhouseCoopers-PWC *survey administrator software diseñado por PWC interaméricas* para la conducción de encuestas de remuneraciones), resultado estudio salarial PWC, ilustración de resultado de estudio y propuesta salarial PWC, propuesta escala salarial – base estudio de **PWC, SEGUNDA PARTE: PROPUESTA PRESENTADA EN SESIÓN ANTERIOR(ANTECEDENTES):** incentivo salarial basado en logros (logros – metas institucionales, indicadores de gerencia basados en el trabajo en equipo de la gerencia y el desempeño individual), principales recomendaciones del Consejo Directivo. **PARTE TRES: PROPUESTA ACTUALIZADA:** Propuesta 1 que considera el Ajuste/equiparación y evaluación anual para aplicar el 4% a un grupo y 4.5% otro grupo, ventajas y desventajas, Propuesta 2: considerando la evaluación anual y aplicando para un grupo 4% y para otro grupo el 6%, desventaja, ejemplos para ambas propuestas, conclusiones y valoraciones y solicitud al Consejo Directivo. El Consejo Directivo analizó la propuesta presentada y solicitó ampliaciones sobre algunos aspectos, los cuales fueron atendido por el Ingeniero Gómez, y realizó las siguientes observaciones: (1) es necesario que la administración elabore una propuesta en la cual el porcentaje de incremento salarial sea igual para todo el personal, para ello se deberá establecer la claridad del grupo de plazas que, de acuerdo al estudio salarial, tengan que ajustar el salario para luego entrar a la respectiva escala salarial y (2) en la propuesta debe



quedar claro no solo los porcentajes de incremento, sino las cantidades en cada uno de las escalas y grupos salariales. En otro sentido, la Licenciada Sarahí Molina de Huezco, Directora Propietaria por el Sector Laboral, manifestó su inconformidad sobre el planteamiento de la propuesta de revisión de la política salarial, realizando los siguientes planteamientos: (1) a su criterio el estudio salarial, el cual fue la base para la estructura salarial, no cuenta con respaldo técnico, siendo una de las principales causas las empresas e instituciones con las cuales se ha comparado la institución, se tuvo que haber incluido entidades como la Administración nacional de Acueductos y Alcantarillados, la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa y Comisión ejecutiva Portuaria, entre otras. De igual forma dentro de las doce empresas comparadas, dos de éstas son privadas y a su criterio no son referencia para la institución, (2) considera que los ajustes salariales se debieron realizar desde enero dos mil dieciocho, si se hubieran contado con las propuestas presentadas por la administración y aprobadas por el Consejo Directivo. Por todo lo anterior, el Licenciado Ricardo Montenegro, Presidente, instruyó a la Dirección Ejecutiva a tomar en cuenta las observaciones y recomendaciones aportadas por el Consejo Directivo y presentar la propuesta de revisión en una próxima sesión.

El que transcribo para su conocimiento y fines pertinentes



Ing. Carlos Enrique Gómez Benítez
Secretario del Consejo Directivo



Antiguo Cuscatlán, 20 de abril del 2018

EL CONSEJO DIRECTIVO EN SESIÓN N°438/2018 DE FECHA 19 DE ABRIL DEL 2018, EMITIO EL SIGUIENTE ACUERDO CON SUS ANTECEDENTES QUE TEXTUALMENTE DICE:

5.C) PRESENTACIÓN DE PROPUESTA DE REVISIÓN DE POLÍTICA SALARIAL QUE INCLUYE RECOMENDACIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO.

El Ingeniero Carlos Gómez, Director Ejecutivo, hizo referencia al Consejo Directivo que en Sesión N°434/2018, de fecha quince de marzo del dos mil dieciocho, se presentó la **Solicitud de revisión de Política Salarial**. En esa misma sesión el Consejo Directivo recomendó a la administración incluir en dicha propuesta los diversos comentarios, recomendaciones e instrucciones y presentarla nuevamente al Consejo Directivo. Por lo anterior, en sesión número 437/2018, de fecha doce de abril del dos mil dieciocho, se presentó la **Propuesta de Política Salarial que incluía las recomendaciones del Consejo Directivo** y como resultado de dicha presentación se instruyó a la Dirección Ejecutiva tomar en cuenta las observaciones y recomendaciones aportadas por el Consejo Directivo y presentar nuevamente la propuesta de revisión en una próxima sesión. El Ingeniero Gómez, presentó al Consejo Directivo, la propuesta de política salarial revisada, a la cual se le han incorporado las recomendaciones brindadas por el Consejo Directivo en la sesión N°437/2018, en el sentido de presentar una sola propuesta y que en ésta se considera un porcentaje de incremento salarial igual para todo el personal; de igual forma se establece con claridad el grupo de plazas que, de acuerdo al estudio salarial, tienen un ajuste salarial previo, para luego entrar a la respectiva escala y presentó los cuadros con porcentajes de incremento, así como con las cantidades en cada uno de las escalas y grupos salariales. El Consejo Directivo después del análisis correspondiente realizó algunas consultas las cuales fueron atendidas por el Ingeniero Gómez y recomendaron: (1) que la administración realice y documente una investigación de la factibilidad técnica y de acuerdo a la normativa legal aplicable al INSAFORP, de la forma y período en que se debe aplicar la política salarial, una vez se concluya su proceso de revisión de acuerdo a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, con el propósito que el Consejo Directivo tenga elementos de soporte y respaldo para la toma de decisiones, asegurando que éstas no sean objeto de observaciones o reparos por parte de entes contralores y (2) Que la administración presente una propuesta de lineamientos o criterios, en el marco de la Ley de Formación Profesional y otras normativas aplicables, para el establecimiento de salarios a los siguiente niveles: Director Ejecutivo, Subdirector Ejecutivo y Auditor Interno. En otro sentido, el Consejo Directivo instruyó a la administración a revisar el reglamento Interno y homologarlo al Contrato Colectivo vigente, y presentar nuevamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social-MTPS, el reglamento actualizado para su aprobación, para ello se recomendó suspender el proceso actual de autorización del Reglamento de Trabajo, solicitado por el INSAFORP al MTPS, presentado en el año dos mil catorce. Finalmente, el Licenciado Montenegro, después del



análisis e intervenciones diversas de los Directores, sometió a votación la propuesta en referencia, en este punto la Licenciada Vilma Sarahí Molina de Huevo, Directora propietaria, representante del sector laboral, razonó su voto en contra, ya que considera que: (1) la propuesta está basada en el estudio salarial que a su criterio, no cuenta con respaldo técnico, siendo una de las principales causas las empresas e instituciones con las cuales se ha comparado la institución y (2) considera que los ajustes salariales se debieron realizar desde enero 2018. Por lo anterior, el Consejo Directivo emite el siguiente Acuerdo. **ACUERDO N°1886-04-2018.** A. Autorizar iniciar el proceso para la revisión de la Política Salarial y su Instructivo, con base a la solicitud del Consejo Directivo, fundamentado en la mejora continua del bienestar del personal y su grupo familiar como un reconocimiento a su labor y entrega institucional, y en cumplimiento a sus atribuciones establecidas en el Artículo dieciocho de la Ley de Formación Profesional. B. Autorizar con base lo establecido en la Cláusula treinta del Contrato Colectivo Vigente, mandar a oír al SITRAINSAFORP para que exprese su opinión y sugerencias sobre dicha política y su instructivo, para llegar a un acuerdo entre ambas partes, dicho acuerdo estará sujeto al análisis y aprobación por el Consejo Directivo. C. Ratificar este acuerdo en la presente sesión.

El que transcribo para su conocimiento y fines pertinentes



Ing. Carlos Enrique Gómez Benítez
Secretario del Consejo Directivo



Antiguo Cuscatlán, 15 de junio del 2018

EL CONSEJO DIRECTIVO EN SESIÓN N°447/2018, DE FECHA 14 DE JUNIO DEL 2018, EMITIÓ EL SIGUIENTE PUNTO DE ACTA QUE TEXTUALMENTE DICE:

10.A) ENTREGA DE NOTAS ENVIADA SOBRE CONSULTA DE FACTIBILIDAD QUE LA POLÍTICA SALARIAL PUEDA SER APLICADA DESDE EL MES DE ENERO DEL DOS MIL DIECIOCHO. El Ingeniero Carlos Enrique Gómez, Director Ejecutivo, hizo referencia al Consejo Directivo, que a fin de cumplir con lo encomendado por el Consejo Directivo en Sesión número 444/2018, de fecha treinta y uno de mayo del dos mil dieciocho, se hace entrega de las copias de notas enviada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Hacienda y Corte de Cuentas de la República, consultando sobre la factibilidad que la Política Salarial pueda ser aplicada desde el mes de enero del dos mil dieciocho, ya que dicha Normativa sigue pendiente de aprobación. El Consejo Directivo dio por recibida las notas en referencia.

El que transcribo para su conocimiento y fines pertinentes


Ing. Carlos Enrique Gómez Benítez
Secretario del Consejo Directivo



Antiguo Cuscatlán, 29 de junio del 2018

EL CONSEJO DIRECTIVO EN SESIÓN N°449/2018, DE FECHA 28 DE JUNIO DEL 2018, EMITIÓ EL SIGUIENTE PUNTO DE ACTA QUE TEXTUALMENTE DICE:

8. ENTREGA DE NOTA DE MINISTERIO DE HACIENDA REFERENTE A CONSULTA SOBRE APLICACIÓN RETROACTIVA DE POLÍTICA SALARIAL A EMPLEADOS DEL INSAFORP. El Ingeniero Carlos Enrique Gómez, Director Ejecutivo, entregó y dio lectura a nota del Licenciado Nelson Eduardo Fuentes Menjívar, Ministro de Hacienda, Referencia 0000558, sobre respuesta de nota enviada por INSAFORP, consultando sobre la factibilidad que la Política Salarial pueda ser aplicada desde el mes de enero del dos mil dieciocho, ya que dicha Normativa sigue pendiente de aprobación. Al respecto, comunica que con base al análisis técnico y jurídico realizado por la oficina correspondiente, el Despacho es de la opinión que la aplicación de dicha Política Salarial tiene efecto a partir de su emisión; es decir, que su aplicación en el tiempo debe iniciar a partir de la fecha en que entre en vigencia, ya que las leyes secundarias como el caso que les ocupa no tiene efecto retroactivo, salvo las excepciones establecidas en el Artículo veintiuno de la Constitución de la República en materias de orden público y en materia penal. En otro sentido, la Licenciada Sarahí Molina, Directora Propietaria del Sector Laboral, solicitó a la administración un informe cronológico sobre el proceso y actividades de elaboración, aplicación y revisión de política salarial y actividades, con su respectivo análisis para efectos de presentarlo a este Consejo Directivo. El Consejo Directivo dio por recibida la nota.

El que transcribo para su conocimiento y fines pertinentes

Ing. Carlos Enrique Gómez Benítez
Secretario del Consejo Directivo



Antiguo Cuscatlán, 10 de agosto del 2018

EL CONSEJO DIRECTIVO EN SESIÓN N°454/2018, DE FECHA 09 DE AGOSTO DEL 2018, EMITIÓ EL SIGUIENTE PUNTO DE ACTA QUE TEXTUALMENTE DICE:

9.A) ENTREGA DE CORRESPONDENCIA DEL SITRAINSAFORP. El Licenciado Ricardo Montenegro, Presidente, comentó al Consejo Directivo que ha solicitud del SITRAINSAFORP se está entregando una nota, la cual ya ha sido remitida por la secretaria del sindicato vía email, en la cual el sindicato plantea su posición con relación al proceso de revisión de la propuesta de Política Salarial. Al respecto la Licenciada Sarahí Molina, Directora Propietaria del Sector Laboral, solicito que se avance y se busque la forma de resolver a la brevedad posible la situación de impase en la que se ha caído, ya que, según su criterio, es responsabilidad de la administración dicha situación, en vista que el sindicato solicita que se aplique la política salarial vigente. En el mismo sentido la Licenciada Sarahí Molina, solicitó que se traslade las decisiones y acuerdos del Consejo Directivo. El Licenciado Ricardo Montenegro, solicitó a la administración se prepare un análisis y respuesta al planteamiento del Sindicato.

El que transcribo para su conocimiento y fines pertinentes



Ing. Carlos Enrique Gómez Benítez
Secretario del Consejo Directivo



Antiguo Cuscatlán, 31 de mayo del 2018

EL CONSEJO DIRECTIVO EN SESIÓN N°444/2018, DE FECHA 31 DE MAYO DEL 2018, EMITIO EL SIGUIENTE PUNTO DE ACTA QUE TEXTUALMENTE DICE:

7.C) ENTREGA DE NOTA DE LA CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA. El Ingeniero Carlos Benjamín Orozco, Subdirector Ejecutivo, entregó y dio lectura a nota del Licenciado José Napoleón Domínguez Escobar, Director Jurídico de la Corte de Cuentas de la República REF. D.J. 069-B-2018, sobre respuesta de nota enviada por INSAFORP, consultando sobre la factibilidad que la Política Salarial pueda ser aplicada desde el mes de enero del dos mil dieciocho, ya que dicha Normativa sigue pendiente de aprobación. Al respecto la Corte de Cuentas informa que no es posible aplicar la retroactividad de una Normativa interna, pues dicho acto difiere con el ordenamiento jurídico vigente, ya que los actos administrativos surten efecto desde el momento que se formalizan para el futuro. Asimismo hace mención a los Artículos uno y nueve del Código Civil que expresan que la Ley manifestada en la forma prescrita como lo señala la constitución, extiende sus efectos a futuro, nunca en forma retroactiva. El Consejo Directivo, con el propósito de contextualizar las consultas realizadas por la administración a las diferentes instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Hacienda y Corte de Cuentas de la República, solicito que se entregaran copias de las notas enviadas a dichas instancias. En otros sentido, la Licenciada Vilma Sarahí Molina de Huevo, solicitó se le informara en una próxima reunión sobre las gestiones realizadas por la administración sobre la demanda interpuesta por SITRAINSAFORP al INSAFORP, referida al incumplimiento de cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo. En relación a este comentario, el Ingeniero Carlos Orozco, Subdirector Ejecutivo, comentó que a la fecha no se ha recibido ninguna notificación al respecto. El Consejo Directivo dio por recibida la nota.

El que transcribo para su conocimiento y fines pertinentes

Ing. Carlos Enrique Gómez
Secretario del Consejo Directivo

