



CISS
CONFERENCIA INTERAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL

POLÍTICA **SALARIAL**

POLÍTICA SALARIAL

De los órganos de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social

Para la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) las personas colaboradoras son la esencia. Es por eso que requerimos de personas competentes, diversas y altamente motivadas para llevar a cabo nuestra misión. Este es un principio fundamental de nuestro enfoque de compensación, el cual está diseñado para ayudarnos a atraer, retener, desarrollar y movilizar a los mejores talentos.

La productividad alcanzada por la Conferencia Interamericana de Seguridad Social está directamente relacionada con la motivación salarial y el sentido de pertenencia que tengan las y los trabajadores de este organismo, quienes responderán de forma positiva a las metas establecidas entre más claridad tengan de los estímulos que ofrezca su centro de trabajo.

La Política Salarial aplicable a las y los trabajadores de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, es consecuencia de diversas prácticas aplicadas a lo largo de los años, las cuales han variado por elementos contextuales o socioeconómicos particulares de cada ciclo anual. Asimismo, refleja la misión y visión de la CISS ya que ha sido desarrollada sobre la base de nuestros valores de respeto a los derechos humanos; liderazgo; legalidad; lealtad; honestidad; eficacia; eficiencia y compromiso institucional.

Objetivo

La Política Salarial de la CISS tiene por objetivo proporcionar las directrices y normas sobre las compensaciones económicas aplicables a las y los trabajadores¹ y garantizar la claridad y consistencia de nuestro sistema salarial.

Con este documento la CISS protege el salario digno² mínimo que las personas deben recibir por sus servicios y ofrecer salarios competitivos. La política permite un buen equilibrio entre las necesidades de la CISS y un trato justo y consistente con las personas trabajadoras.

Alcance

Esta política es aplicable para todas las personas trabajadoras de la CISS sin importar el órgano estatutario al que se encuentren adscritas.

- 1 Quienes cuenten con una relación laboral con la CISS formalizada por un contrato individual de trabajo (nómina).
- 2 El salario digno se define por el salario que puede satisfacer las necesidades básicas de la persona para mantener un nivel de vida decente dentro de la comunidad, y suele ser más alto que el salario mínimo legal.

Glosario

Para comprender los conceptos utilizados en esta Política, se definen los términos utilizados:

- **Ascenso o promoción:** Es el cambio del puesto desempeñado por una persona a otro puesto de mayor jerarquía y responsabilidad pudiendo darse dentro de la misma área o en una distinta de la CISS.
- **Cargo:** Es la denominación de los puestos de trabajo. El cargo de cada persona deberá aparecer en su contrato individual de trabajo.
- **Incremento anual estándar:** corresponde al aumento del 5% al salario por el ajuste al coste de vida con el fin de mantener el poder adquisitivo.
- **Incremento salarial particular:** se refiere al aumento de sueldo otorgado por buen desempeño, nivelación o ascenso/promoción.
- **Rendimiento financiero:** ganancias que obtenga la CISS de las inversiones bancarias de sus recursos.
- **Productividad:** Es la suma de los esfuerzos de las y los trabajadores para alcanzar los objetivos y metas de la CISS.
- **Puesto:** Son las plazas de trabajo dentro de la estructura de la CISS. Pueden estar asignadas o vacantes.

1. Consideraciones generales

- a) Para efecto del cumplimiento de la presente política, la CISS respeta el trabajo decente, la dignidad humana y la no discriminación por ningún tipo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, de salud, migratoria, religión preferencias sexuales, identidad o expresión, También es respetuosa de los derechos del personal y continuará actuando bajo los principios y valores que rigen a este organismo.
- b) Los principios de igualdad salarial aseguran un pago igualitario a hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, a menos que exista un factor genuino que justifique una diferencia³. Dentro de las pautas de salario igualitario, puede justificarse un salario más alto para un individuo en particular debido a:
 - i. Presiones del mercado.
 - ii. Problemas de reclutamiento o retención.
 - iii. Duración del servicio (siempre y cuando las nuevas personas trabajadoras puedan ponerse al día dentro de un período razonable, siempre y cuando su desempeño sea aceptable).
 - iv. Un alto nivel de competencia.

³ La justificación por la diferencia salarial entre puestos del mismo nivel deberá ser descrita dentro del Perfil de Puesto para dar claridad a la disparidad.

- c) Todo el personal contratado por la Conferencia deberá ser especializado de acuerdo con el puesto asignado a desempeñar, y tener las capacidades requeridas para poder alcanzar la productividad y eficiencia que la CISS requiera.
- d) Los puestos que se encuentren vacantes y que el área donde se ubica la plaza desee cubrir, deberán publicarse y someterse a concurso con personas internas y externas a la CISS. Los candidatos deberán atender a las entrevistas y a los exámenes de selección que las áreas de la CISS establezcan y cubrir con los requisitos de la vacante y el perfil de acuerdo con las habilidades y funciones que el puesto requiera.
- e) Los salarios proporcionados a las y los funcionarios, así como a las y los trabajadores de la CISS, en el país sede de este organismo, podrán ser comparables con los otorgados por otras instituciones en el mismo país con el fin de verificar su competitividad en el mercado.
- f) El Incremento anual estándar para efecto del ajuste por la pérdida del valor adquisitivo de la moneda del país sede, se realizará de forma anual y generará la modificación de los rangos salariales del Tabulador Salarial de la CISS en sus límites superiores en ese mismo porcentaje del ajuste anual, previa autorización de la Asamblea General.
- g) El salario base equivalente al tiempo completo de todas las personas trabajadoras de la CISS debe estar dentro del nivel salarial correspondiente. Si una vez que se haya aplicado el aumento anual estándar, el salario base sigue estando por debajo del mínimo del nivel salarial emitido por la CONASAMI o su equivalente en el país sede, dicho salario deberá aumentar al nuevo mínimo. Si una persona percibe un salario por encima del máximo del nivel salarial que le corresponde, dicho salario no aumentará hasta que el nivel salarial alcance su salario actual.
- h) Los incrementos salariales de las y los trabajadores de la CISS podrán producirse por:
 - i. Incremento anual estándar por el coste de vida (inflación) para reponer la pérdida del poder adquisitivo en el país sede.
 - ii. Incremento salarial particular por buen desempeño del personal
 - iii. nivelación de acuerdo al tabulador vigente.
 - iv. ascenso o promoción laboral que implica por su definición un cargo más relevante con responsabilidad mayor.
- i) Los incrementos salariales particulares, derivados del ascenso o promoción laboral, podrán ser solicitados en cualquier momento, después de concluido de manera favorable el periodo de prueba de 3 meses de el o la trabajadora.

2. Establecimiento y revisión de salario

En el momento de establecer y revisar los salarios, la CISS toma en cuenta los siguientes factores:

- a) Rendimiento financiero. Al igual que cualquier otra organización sin fines de lucro, la CISS solo puede pagar lo que esté a su alcance. En caso de presentarse desafíos con los ingresos, cualquier aumento y los rangos salariales pueden ser sopesados por la necesidad de la CISS de mantener el financiamiento de los beneficios que otorga a su membresía.
- b) La tasa de inflación y el impacto en el costo de vida.
- c) Cambios salariales en los mercados laborales pertinentes.
- d) Necesidades de reclutamiento y retención.

3. Establecimiento del salario inicial

Mediante la valuación de puestos, investigación salarial en el mercado y/o el establecimiento y actualización pertinente del tabulador de la CISS, se puede establecer un rango salarial para cada grupo, una clasificación por área o por departamento.

Queda a criterio de la Secretaría General, asistida por la Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas, asignar o aprobar los sueldos de las nuevas contrataciones, para lo cual deberán basarse en lo establecido en el Tabulador salarial vigente y en congruencia con el presupuesto anual autorizado para la partida correspondiente y permanecerá vigente en tanto no se apruebe una modificación.

Los sueldos integrados que ofrece la Conferencia a sus colaboradores se componen de un sueldo base, adicionado a los conceptos de premio de puntualidad y premio de asistencia, cada uno correspondientes al 11% del sueldo base y una cantidad fija por concepto de vales de despesa de 1,358.44 (UN MIL TRECIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS 44/100 M.N.).

4. Incrementos en sueldos y responsabilidades

Todas las solicitudes de movimientos de personal, como son incrementos de sueldo particulares, ascensos o cambios de cargos, deberán entregarse a la Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas y será ésta, con la autorización de la Secretaría General, quien autorizará los movimientos y las condiciones de los mismos. Existen diversas razones para solicitar modificaciones o incrementos salariales, como son:

- a) **Cambios sustanciales en el puesto:** si los requisitos de un puesto cambian sustancialmente, el puesto debe ser revisado para verificar si el nivel del puesto ha cambiado. Será responsabilidad del área de Recursos Humanos determinar estos casos y realizar una evaluación del puesto, siempre y cuando sea a solicitud del superior inmediato de la persona sujeta a revisión o titular del área.

- b) Asumir un rol adicional o un nivel superior:** Esta situación deberá ser verificada por el área de Recursos Humanos, previa solicitud por escrito del área de adscripción de la persona, y el aumento será aplicado conforme al tabulador aprobado.
- c) Remuneración por responsabilidad:** podrá otorgarse una compensación a las personas colaboradoras por asumir una responsabilidad adicional significativa de forma permanente. Esta compensación deberá ser solicitada por escrito, con el formato correspondiente, a la Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas, por el área de adscripción de la persona y quedará sujeta a revisión y autorización de la Secretaría General y a disponibilidad presupuestal de la partida correspondiente.

La remuneración por responsabilidad no aplica en el caso de que la persona acepte prestar servicios como docente en el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, ya que dicha relación se registrará por los términos establecidos por dicho órgano y se cubrirá bajo un concepto distinto al salario.

5. Tabulador y cargos vigentes

GRUPO	CATEGORÍA	NIVEL DE PERCEPCIONES	
		MÍNIMO	MÁXIMO
A1	Secretario General	115,000	130,000
A2	Director del CIESS	110,000	125,000
B1	Dirección Ejecutiva	90,000	110,000
B2	Dirección	60,000	89,000
B3	Asesor/a	60,000	89,000
C1	Subdirección N1	48,000	78,000
C2	Subdirección N2	30,000	48,000
D1	Investigador/a Especialista	42,000	65,000
D2	Investigador/a Operativo	33,000	41,000
E1	Coordinación Administrativo	36,000	45,000
E2	Coordinación Operativo	26,000	35,000
	Jefatura de Departamento		
F1	Asistente administrativo/a	24,000	31,000
F2	Asistente Operativo/a	18,000	23,000
F3	Auxiliar administrativo/a	14,000	18,000
F4	Auxiliar Operativo/a o General	10,000	17,000

6. Remuneración para puestos difíciles de llenar

Pueden darse excepciones donde exista la necesidad de pagar más de lo estipulado en los tabuladores aprobados. Estos casos deben ser excepcionales y justificados. Debe considerarse un puesto difícil de llenar cuando:

- a) Sean puestos que impliquen alguna especialidad o bien, puestos destinados a la atención de dos o más órganos estatutarios de la CISS.
- b) Se deba ofrecer un pago que está por encima del rango salarial máximo. Los motivos para esta condición son:
 - i. Hay escasez temporal de habilidades en el mercado
 - ii. Estamos reclutando personas con habilidades y experiencias especializadas o raras en el mercado.
 - iii. Los datos del mercado muestran que el índice del mercado para ese puesto está por encima de nuestro rango máximo de pago para el grado del puesto.
- c) El reclutamiento haya fallado varias veces debido al paquete de compensación y no sea posible reclutar a otros candidatos, incluyendo aquellos con necesidades de desarrollo.

Si se observa que este tipo de remuneración se está aplicando a muchos casos, esto daría lugar a una revisión para determinar qué tan bien está funcionando la remuneración y si es necesaria una revisión adicional de los rangos salariales.

La remuneración para un puesto difícil de llenar forma parte del pago de la pensión, pero no está sujeta a un aumento como parte del proceso anual de revisión salarial. El aumento porcentual solo aplica al salario base. En caso de que la persona cambie de puesto, dicha remuneración otorgada para un puesto difícil de llenar no se transfiere automáticamente. En lugar de ello, aplican las consideraciones habituales cuando se establece un salario inicial.

7. Criterios de cumplimiento obligatorio de la política salarial

Todas las personas trabajadoras de la CISS pueden tener derecho a un incremento anual estándar, basado en cambios en el coste de vida; movimientos del mercado; necesidades de retención y capacidad económica.

La revisión salarial anual estará a cargo de la Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas e iniciará el 01 de septiembre de cada año, ya que el presupuesto de servicios personales debe integrarse a más tardar el 15 de octubre de cada año, de conformidad con lo previsto en el artículo 2 del Reglamento en Materia de Planeación, Programación, Presupuestación y Ejercicio del Gasto para los Órganos de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

- a) El incremento anual al salario mínimo que apruebe la Comisión Nacional de Salarios Mínimos o su equivalente en el país sede de la CISS, producirá automáticamente un aumento en los sueldos de nómina mínimos para evitar que estén por debajo del salario instituido.
- b) La persona colaboradora podrá hacerse acreedora al aumento anual estándar aplicable el 01 de enero de cada año transcurrido, siempre que haya cumplido al menos un año de antigüedad en la nómina del organismo.
- c) Si la persona colaboradora obtuvo un incremento salarial particular motivado por buen desempeño o nivelación dentro de su mismo cargo o tuvo una promoción o ascenso de puesto, lo que implica el aumento de sueldo, no podrá recibir el incremento anual estándar de inicio del siguiente año, sino que se le aplicará el incremento anual autorizado para el resto del personal, hasta cumplirse un año de su último aumento. El área de nómina aplicará de manera automática este movimiento al cumplimiento de la fecha. Se regularizará el calendario de incrementos de la persona colaboradora, siendo ésta elegible para el incremento anual estándar (como el resto del personal), al haberse cumplido un año de su incremento salarial particular.
- d) La Evaluación del Desempeño que aplique la CISS a todo su personal, en términos del artículo 10 del Reglamento en Materia de Administración de Recursos Humanos para los Órganos de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, se realizará una vez al año y los resultados deberán someterse a revisión de la Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas. Las personas que resulten mal evaluadas podrán ver reducido el porcentaje de su incremento anual estándar.

Los criterios antes descritos podrán verse resumidos en la siguiente tabla:

ELEGIBILIDAD	REGLAS GENERALES
Personal sujeto al salario mínimo establecido por el Gobierno del país sede	El salario se deberá ajustar conforme a la cifra aprobada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos o su equivalente en el país sede de la CISS.
Personas que tengan cumplido al menos un año de antigüedad al 01 de septiembre	Estarán incluidos en el proceso de revisión salarial y recibirán el incremento anual estándar.
Personas que no hayan cumplido un año de antigüedad al 01 de septiembre	No es elegible para un aumento de sueldo hasta haber cumplido un año en la nómina.
Personal que recibió un incremento salarial particular entre el 01 de septiembre del año anterior y el 31 de agosto del actual ejercicio	Si la persona se encuentra en este supuesto, su salario no recibirá el incremento anual estándar, sino hasta cumplir un año de la fecha del incremento salarial particular.

ELEGIBILIDAD	REGLAS GENERALES
Personal con licencia de maternidad o enfermedad a largo plazo	Las personas en este supuesto serán incluidas en la revisión salarial y recibirán el incremento anual estándar.
Personal que no se desempeñó como se esperaba o bien, no cumplieron con los objetivos y metas	Las personas que no se desempeñaron como se esperaba recibirán un incremento anual parcial sobre el incremento estándar. El porcentaje de descuento se fijará de acuerdo con los resultados de la evaluación de desempeño que se realice.

8. Conceptos que se obliga a pagar la conferencia en términos de su propia normatividad y de la ley del IMSS

- a) Pago por licencia de maternidad por 6 meses al 100%⁴
- b) Pago por licencia de paternidad por 30 días al 100%⁵
- c) Pago por incapacidad total y permanente (riesgo profesional)
- d) Pago por invalidez
- e) Pago por renuncia voluntaria
- f) Pago por defunción

9. Disposiciones finales

PRIMERA. Esta política entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el portal de Internet de la CISS.

SEGUNDA. Todos los elementos de esta política son obligatorios, a menos que no sean permitidos por una ley local.

TERCERA. Esta política no forma parte de los términos y condiciones de contratación de las personas trabajadoras y puede estar sujeta a cambios sin previa consulta, a consideración de los órganos de gobierno de la CISS; de la Contraloría y de la Secretaría General.

4 Política de Corresponsabilidad de la CISS

5 Política de Corresponsabilidad de la CISS



CISS

CONFERENCIA INTERAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL

San Ramón s/n, Col. San Jerónimo Lídice,
C.P. 10200, Ciudad de México.

Contacto

Teléfono: +52 55 5377 4700

Página web: <https://ciss-bienestar.org/>

Email: secretaria.general@ciss-bienestar.org