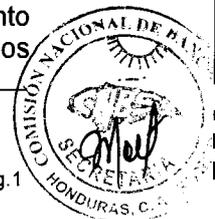




## CERTIFICACIÓN

La infrascrita Secretaria General de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros CERTIFICA la parte conducente del Acta de la Sesión No.1060 celebrada en Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central el once de agosto de dos mil dieciséis, con la asistencia de los Comisionados ETHEL DERAS ENAMORADO, Presidenta; JOSÉ ADONIS LAVAIRE FUENTES, Comisionado Propietario; RIGOBERTO OSORTO, Superintendente de Pensiones y Valores, designado por la Presidenta para integrar la Comisión en calidad de Comisionado Suplente por disposición del Artículo 2 de la Ley de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros; MAURA JAQUELINE PORTILLO G., Secretaria General; que dice: "... **10. Asuntos de la Gerencia Administrativo:** ... literal n) ... **RESOLUCIÓN GA No.648/11-08-2016.-** La Comisión Nacional de Bancos y Seguros, **CONSIDERANDO (1):** Que el Artículo 1 párrafo segundo de la Ley de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros establece que la Comisión es una Entidad desconcentrada de la Presidencia de la República, con independencia funcional, presupuestaria y facultades administrativas suficientes para asegurar la habilidad técnica y financiera para el cumplimiento de sus objetivos. **CONSIDERANDO (2):** Que según lo establecido en la Ley de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, en su Artículo 6, la Comisión, basada en normas y prácticas internacionales, ejercerá por medio de las superintendencias la supervisión, vigilancia y control de las instituciones bancarias públicas y privadas, aseguradoras, reaseguradoras, sociedades financieras, asociaciones de ahorro y préstamo, almacenes generales de depósitos, bolsas de valores, puestos o casas de bolsa, casa de cambio, fondos de pensiones e institutos de previsión, administradoras públicas y privadas de pensiones y jubilaciones y cualesquiera otra que cumpla funciones análogas a las señaladas en el referido artículo. **CONSIDERANDO (3):** Que según el Artículo 19 de la Ley antes citada, los funcionarios y empleados de la Comisión se regirán por las normas de personal que aquella emita y supletoriamente por las disposiciones del Código de Trabajo. **CONSIDERANDO (4):** Que en el Artículo 1 de las Normas de Personal de los Funcionarios y Empleados de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS), especifica el fin de éstas como el establecimiento de un sistema racional de administración de personal, que regule las relaciones de servicio con el recurso humano y establecer las políticas y guías claras y consistentes, para coadyuvar con las distintas áreas de gestión, en el desarrollo y ejecución de programas que se adecuen a la Misión, Visión, Valores Institucionales y objetivos de la Comisión. **CONSIDERANDO (5):** Que en el Artículo 13 de las referidas Normas, establece entre otras, como atribución del área de gestión de recursos humanos, actualizar periódicamente el sistema de clasificación de puestos y salarios, teniendo en cuenta los perfiles de los cargos, su complejidad y su nivel de responsabilidad de conformidad a los requerimientos de la Comisión. **CONSIDERANDO (6):** Que según lo establecido en el Artículo 32 de las Normas de Personal de los Funcionarios y Empleados de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS), corresponde al Departamento de Recursos Humanos, elaborar y mantener actualizado el Manual de Perfiles por Competencias, que deberá incluir la nomenclatura de cada clase y grado, los deberes, responsabilidades y requisitos más importantes para el desempeño de cada puesto, cuya finalidad será la de contribuir a la implantación y desarrollo del Plan de Carrera, preparación de las pruebas de selección y el establecimiento de una escala uniforme de remuneraciones. **CONSIDERANDO (7):** Que en el Artículo 33 de las Normas de Personal de los Funcionarios y Empleados de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS), se establece la definición de Puesto y Clase, y siendo éstas, PUESTO: Conjunto de deberes y responsabilidades que requiere la atención permanente de una persona durante la totalidad o una parte de la jornada de trabajo, que tenga una partida en el presupuesto respectivo, al cual se le asigna una denominación. CLASE: Grupo de puestos iguales o semejantes en cuanto a su autoridad, tareas y responsabilidades de modo que puedan agruparse bajo un mismo título descriptivo; que se exijan los mismos requisitos y pruebas de aptitud en quienes vayan a ocuparlos y el mismo nivel de remuneración. Conforme a las definiciones, el citado artículo puntualiza que, las clases se agruparán en categorías y su grado se determinará por las diferencias, en importancia, complejidad, nivel de responsabilidad y carga laboral. **CONSIDERANDO (8):** Que la Gerencia Administrativa por medio del Departamento de Recursos Humanos, realizará estudios periódicos, a fin de mantener actualizado el Manual de Perfiles por Competencias, procediendo a reclasificar aquellos puestos, que por los deberes y responsabilidades han variado sustancialmente, en cuyo caso, procede la reclasificación o reasignación correspondiente. Si estos cambios causan efecto presupuestario, deberá contarse para su reclasificación, con la disponibilidad presupuestaria y la autorización previa de LA COMISIÓN, según lo establece el Artículo 38 de las Normas de Personal de los Funcionarios y Empleados de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS). **CONSIDERANDO (9):** Que el Artículo 10 de las Normas de Personal establece que se exceptúan de la aplicación de éstas en lo que respecta a reclutamiento, selección, nombramiento de personal, horario y jornada de trabajo, horas extraordinarias y escala salarial, los

Pase copia a RRHH  
para su cumplimiento  
B





# Comisión Nacional de Bancos y Seguros

Tegucigalpa, M.D.C. Honduras

Comisionados, los Superintendentes, Gerentes, Directores, Secretario General, Auditor Interno y Asesores Técnicos asignados a los despachos de los Comisionados o al Pleno.

**CONSIDERANDO (10):** Que mediante Resolución GA No.510/15-06-2016 la Comisión aprobó la modificación de la Estructura Organizativa de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS), conforme al organigrama general descrito en el Anexo 1 de la misma, con vigencia a partir del 18 de julio de 2016. **CONSIDERANDO (11):** Que debido a la reestructuración surgen nuevas funciones y responsabilidades en las áreas que conforman el nivel creador, principalmente por el tema relacionado con la supervisión integral basada en riesgos; así como por la necesidad de implementación de mejores prácticas en el área de supervisión financiera, y consecuentemente en aquellas áreas del nivel de apoyo transversal, debiendo realizarse la actualización del Manual Orgánico Funcional de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros y del Manual de Perfiles por Competencias. **CONSIDERANDO (12):** Que como producto de la nueva estructura organizativa las funciones por área y por puesto han variado considerablemente, por lo que se hace necesario revalorar cada uno de los perfiles por competencias y crear una nueva escala salarial. **CONSIDERANDO (13):** Que de acuerdo al Artículo 34 de las referidas Normas de Personal, el Departamento de Recursos Humanos de conformidad al Manual de Perfiles por Competencias, elaborará una escala salarial en la que se establecerán los grados y las cantidades en concepto de salario base que corresponden a cada puesto. Esta escala estará sujeta a pasos y se fundamentará en un sistema de Valuación de Puestos y Calificación de Reconocimientos. **CONSIDERANDO (14):** Que el Departamento de Recursos Humanos en virtud de las funciones que le competen conforme a las Normas de Personal de los Funcionarios y Empleados de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS), llevó a cabo el proceso de actualización de manuales de funciones por área, manual de perfiles por competencias y revaloración de puestos, resultando de ello los siguientes productos: 1. Manual Orgánico Funcional de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros 2016; 2. Manual de Clasificación de Perfiles por Competencias 2016; 3. Escala Salarial 2016, la cual para su implementación efectiva y congruente con el presupuesto salarial para los años 2016 y 2017, deberá contar con políticas particulares que establezcan un equilibrio compensatorio para todos los funcionarios y empleados de la Institución. **CONSIDERANDO (15):** Que la Gerencia Administrativa a través de los Departamentos de Recursos Humanos y Presupuesto y Tesorería, realizaron el análisis respectivo para determinar la viabilidad presupuestaria y financiera para la implementación de la nueva Escala Salarial a partir de la puesta en vigencia en el año 2016, junto con las políticas de aplicación de la misma. **POR TANTO:** En uso de las atribuciones que la ley le confiere y con fundamento en los artículos 1, 6, 8, 13, numeral 24 y 19 de la Ley de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros; 1, 10, 32, 33, 34 y 38 de las Normas de Personal de los Funcionarios y Empleados de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS), **RESUELVE:** 1. Autorizar la implementación a partir del día 9 de septiembre de 2016 de los siguientes instrumentos de gestión de recursos humanos de la Institución: 1. Manual Orgánico Funcional de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros 2016; 2. Manual de Clasificación de Perfiles por Competencias 2016; 3. Escala Salarial 2016; misma que cuenta con once (11) grados o bandas en los que se encuentran agrupados todos los perfiles de puestos. Los instrumentos antes descritos estarán en custodia del Departamento de Recursos Humanos. 2. Autorizar a la Gerencia Administrativa para que a través del Departamento de Recursos Humanos aplique la política relativa a la clasificación de puestos e implementación de la nueva escala salarial y hacer efectivas las nivelaciones salariales que correspondan, durante los años 2016 y 2017; en la forma siguiente: a) A los funcionarios y empleados que estén devengando un salario igual o superior al base del grado en el que se ubica su puesto, no se les aplicará incremento en el año 2016 por ajuste a la escala salarial, recibiendo en el año 2017 el ajuste por costo de vida conforme al Índice de Precios al Consumidor (IPC) y a disponibilidad presupuestaria. b) A los funcionarios y empleados que devenguen un salario inferior al base del grado en que se ubica su puesto y cuya nivelación sea inferior o igual a L10,000.00 se les aplicará el 100% del ajuste; quedando excluidos durante el año 2017 de la aplicación del ajuste anual por costo de vida. c) A los funcionarios y empleados que devenguen un salario inferior al base del grado en que se ubica su puesto y cuya nivelación sea superior a L10,000.00 se les aplicará la misma en dos partes: L10,000.00 a partir del 9 de septiembre de 2016 y la diferencia a partir del 01/06/2017, previa evaluación del desempeño realizada en el mes de mayo del mismo año. La misma se aplicará bajo las siguientes disposiciones: c.1). Corresponderá el total de la nivelación salarial pendiente de aplicación a los que obtengan un porcentaje igual o superior al 91% en la referida evaluación; c.2). En los casos que el porcentaje alcanzado sea inferior al 91% no se aplicará ningún ajuste salarial. c.3) Se aplicará el ajuste salarial antes mencionado sí el funcionario o empleado obtiene en una segunda evaluación un porcentaje igual o superior al 91%, la que sería aplicada a finales del año 2017, para ser efectivo en el mes de enero de 2018. c.4). Si el funcionario o empleado a que hacen alusión los incisos anteriores no alcanzara en dos evaluaciones el porcentaje igual o superior al 91% para su nivelación salarial al base del grado en que se encuentra su puesto, no tendrá



**Comisión Nacional de Bancos y Seguros**  
Tegucigalpa, M.D.C. Honduras

derecho a que se le aplique dicha nivelación. Además quedan exentos durante el año 2017 del ajuste anual por costo de vida. d) A los funcionarios y empleados que reciban incremento por ajuste a la escala salarial en el año 2016 y éste sea inferior al ajuste por costo de vida aplicable en el año 2017, se les nivelará su salario en el 2017, hasta alcanzar el porcentaje del referido costo de vida aprobado para dicho año para el resto del personal. e) Los funcionarios y empleados que ingresen durante el año 2016, su salario se asignará conforme a las siguientes disposiciones: e.1). Los que hayan ingresado antes de la entrada en vigencia de la presente política, mantendrán el salario con el que ingresaron y se les nivelará el mismo al base del grado en el que está ubicado su puesto, al cumplimiento de los seis meses de la entrada en vigencia de esta política. Además no recibirán ajuste salarial por costo de vida en el año 2017. e.2). Los que hayan ingresado como funcionarios y empleados de la Comisión después del 9 de septiembre de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2016: Recibirán el 80% del salario base del grado en que está ubicado su puesto y se les nivelará cuando hayan cumplido seis meses de antigüedad en el cargo, previa evaluación de desempeño, conforme a las disposiciones establecidas en el inciso c (c.1); c.2); c.3) y c.4) anteriores. Además no recibirán ajuste salarial por costo de vida en el año 2017 f). Las nuevas contrataciones de personal permanente en el año 2017, serán efectivas a partir del mes de marzo del referido año. g) El ajuste por costo de vida, para los funcionarios y empleados de la CNBS durante el año 2017, solo será aplicable a los casos puntuales descritos anteriormente. **3. Revisión de la Escala Salarial:** En relación a lo establecido en el Artículo 39 de las Normas de Personal de los Funcionarios y Empleados de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros; y en consideración al proceso ejecutado en 2016, de revaloración de los puestos y creación de la nueva escala salarial y los ajustes derivados de ésta, aplicados en el mismo año y en el 2017, la siguiente revisión y ajuste a la escala salarial se efectuará en el mes de enero de 2018. **4.** Para efectos de aplicación de la presente política para la clasificación de puestos e implementación de la nueva escala salarial descrita en el numeral 2 de esta parte resolutive; en los casos de conflicto entre aquella y las Normas de Personal de los Funcionarios y Empleados de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, prevalecerá, lo establecido en la referida política, manteniendo las normas su vigencia en los demás casos. **5.** Instruir a la Gerencia Administrativa para que por medio del Departamento de Recursos Humanos comunique a todo el personal de la Comisión lo resuelto, para los fines pertinentes. **6.** La presente Resolución es de ejecución inmediata. ... Queda aprobado por unanimidad. ... **F) ETHEL DERAS ENAMORADO**, Presidenta; **JOSÉ ADONIS LAVAIRE FUENTES**, Comisionado Propietario; **RIGOBERTO OSORTO**, Comisionado Suplente; **MAURA JAQUELINE PORTILLO G.**, Secretaria General".

Y para los fines correspondientes se extiende la presente en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los once días del mes de agosto de dos mil dieciséis.

  
**MAURA JAQUELINE PORTILLO G.**  
Secretaria General