

Política de remuneración para puestos no cubiertos por la Convención Colectiva del Instituto Nacional de Seguros

1. Referencias

- Código de Trabajo.
- Ley 9635 “Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”.
- Ley 2166 “Salarios de la Administración Pública”.
- Reglamento que rige el accionar de los Órganos Colegiados del Grupo INS.

2. Propósito

Establecer las normas que regulan la remuneración salarial de los puestos no cubiertos por la Convención Colectiva del Instituto Nacional de Seguros, con la finalidad de velar por una retribución equitativa en relación con las obligaciones y responsabilidades que se derivan del cargo que desempeñan y bajo un salario competitivo en el mercado.

3. Alcance

La presente política está dirigida para los cargos de: Presidente Ejecutivo, Gerente General, Subgerentes Generales, Auditor y Subauditor del Instituto Nacional de Seguros.

4. Responsables

La Subdirección de Cultura y Talento es la responsable de implementar y velar por la aplicación de la presente política, así como de presentar ante el Comité de Nominaciones y Remuneraciones las propuestas de actualizaciones o ajustes cuando correspondan, misma que deberá contar con el criterio de la Subdirección de Planificación.

5. Revisión y actualización

Esta política deberá ser revisada al menos una vez al año, o cuando sea requerido por cambios operativos y/o estratégicos de la organización.

6. Glosario

Para orientar el marco de acción de la presente política, se detallan las principales definiciones:

Encuesta salarial Es un estudio técnico que refleja la remuneración salarial de los puestos de las organizaciones adscritas a la encuesta de mercado.

Percentil Es una medida estadística que indica la posición de un valor con respecto al total de una muestra.

Remuneración Se refiere al salario total que devenga un cargo.

Remuneración total Erogación monetaria equivalente a la suma del salario base e incentivos, dietas, y/o complementos salariales correspondientes, o cualquier otra remuneración independientemente de su denominación.

7. Enunciados

7.1 El salario del Presidente Ejecutivo, Gerente General, Subgerentes Generales, Auditor y Subauditor será aprobado por la Junta Directiva del Instituto Nacional de Seguros, la que procederá acatando las disposiciones legales vigentes.

7.2 La remuneración económica de los cargos es determinada por un salario único mensual, el cual estará sujeto a las deducciones que por Ley se deban aplicar.

7.3 Siempre y cuando los límites legales lo permitan, se podrán otorgar incrementos salariales, debidamente sustentados por medio de un estudio técnico de mercado gestionado por la Subdirección de Cultura y Talento. Dicha dependencia, tendrá la posibilidad de asesorarse a través de entes externos especialistas en la materia. Este estudio, se debe elevar a revisión por parte del Comité de Nominaciones y Remuneraciones y posteriormente será remitido para conocimiento y aprobación de la Junta Directiva del INS.

7.4 Los salarios se ubicarán en un percentil aprobado por la Junta Directiva, usando como referencia los datos suministrados por una encuesta salarial de mercado. La remuneración total de las personas que ocupan dichos cargos no podrá superar el equivalente a treinta salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de salarios de la Administración Pública.

7.5 Al menos una vez al año, se debe remitir a la Contraloría General de la República y a la Comisión de Control de Ingreso y Gasto Público de la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, el estudio técnico de mercado que da sustento a la remuneración que se aplica para estos cargos.

7.6 La periodicidad de pago del salario es mensual con adelantos quincenales a la cuenta bancaria que para estos efectos determine la persona, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

7.7 El pago por concepto de auxilio de cesantía se regulará según lo establecido en el Código de Trabajo y no podrá superar los ocho años, para los casos que corresponda.

8. Principios

La gestión de la presente política se realizará bajo los siguientes principios generales:

- Equidad.
- Legalidad.
- Objetividad.

9. Sanciones

El incumplimiento de lo establecido en esta política por parte de la dependencia responsable dará lugar a la aplicación de las sanciones que estipule la normativa referenciada; independientemente de las responsabilidades civiles, penales o de otra índole que se le pudieran imputar como consecuencia de su accionar.

10. Vigencia

Esta política entra en vigencia a partir de su aprobación por la Junta Directiva del INS.

Historial

Versión	Dependencia Responsable	Cambio / Revisión	Acuerdo de Aprobación	Fecha
1	Subdirección de Talento Humano Subdirección de Planificación	Creación	Acuerdo N° 9557, artículo XII del 18 de noviembre del 2019 de la Junta Directiva del INS.	18-11-2019
2	Subdirección de Planificación	Actualización de nombres de dependencia por cambios de estructura organizativa	Según Acuerdo 9375-II 2017, oficio JD-00046-2017 del 24 de enero 2017 y aprobación de modificación de estructura "Subdirección de Cultura y Talento" oficio G-01813-2020 del 06 de mayo 2020 y G-01826-2020 del 07 de mayo 2020. Cambios efectuados por la Subdirección de Planificación 21 de agosto 2020.	21-08-2020
3	Subdirección de Cultura y Talento Subdirección de Planificación	Actualización Anual, cambios de forma.	Según Acuerdo 9375-II 2017, oficio JD-00046-2017 del 24 de enero 2017 y aprobación de modificación de forma, oficio G-01696-2021 del 21 de abril del 2021.	21-04-2021