

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
ESTUDIO SALARIAL 4-UGPH-2010
AGOSTO 2010

I.- INTRODUCCIÓN

La Administración de Salarios constituye el conjunto de normas y procedimientos tendentes a establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en una organización, que le permitan atraer y retener al personal adecuado para el correcto ejercicio de sus atribuciones. En ese sentido, tal administración se encarga de estudiar los principios y técnicas para lograr que la remuneración total que percibe el trabajador por el desempeño de sus funciones, sea adecuada a la importancia de su puesto, a su eficiencia y a las posibilidades económicas institucionales.

Por ello, la estructura de salario debe ser equitativa y justa en relación con:

- Los salarios con respecto a los demás cargos de la propia organización, buscándose entonces el equilibrio interno de éstos; y,
- Los salarios con respecto a los mismos cargos de otras organizaciones que actúan en el mercado de trabajo, buscándose entonces el equilibrio externo de esos puestos.

La política salarial de una organización constituye un factor fundamental de apoyo a la estrategia de gestión del potencial humano y de la organización como un todo y está conformada por el conjunto de factores monetarios y no monetarios que la organización brinda a sus colaboradores, como contraprestación al trabajo dedicado para la ejecución de los fines de la organización.

Dentro de este contexto, es importante destacar que la Contraloría General de la República emitió en agosto de 2007, la resolución R-CO-35-2007, que define las políticas de Gestión del Potencial Humano, las cuales entre otras cosas establecen que “Los mecanismos de compensación deberán buscar en todo momento el equilibrio interno y externo para atraer y retener el personal adecuado para la ejecución de sus procesos y de acuerdo con la estrategia institucional vigente”.

Como complemento a lo señalado, la Contraloría General de la República, por medio de la emisión de las Políticas de Buen Gobierno Corporativo emitidas mediante Resolución R-DC-118-2009, estableció como parte de su compromiso con la protección y desarrollo del potencial humano, el desarrollo mismo de sus competencias, garantizando para ello, entre otros aspectos un ambiente laboral adecuado, que preserve la integridad física, moral, mental y psicológica y propicie un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

Teniendo por común denominador de las políticas institucionales mencionadas, que los funcionarios representan el capital más valioso de esta Contraloría General, el presente estudio tiene como objetivo determinar cuál es la situación de competitividad externa de los salarios que el órgano contralor ha definido para las distintas clases de puestos contenidas en el Manual de Actividades Ocupacionales.

Cabe señalar que la Contraloría General de la República ha realizado en el pasado otros estudios salariales, dentro de los cuales destacamos los siguientes:

- En 2005 se elaboró un estudio integral de salarios en el cual dentro de sus recomendaciones establecía la necesidad de revisar el equilibrio interno de los salarios de la institución con el fin de redefinir sus componentes (salario base y pluses) y así reducir las distorsiones que se producían dentro de una misma banda salarial y se facilitara el proceso de toma de decisiones tomando en cuenta aspectos de equilibrio externo.
- En 2006 se realizó el estudio URH-02-2006 con sustento en el cual se implementó un ajuste técnico adicional al incremento por costo de vida, principalmente en lo que correspondía a los puestos de nivel administrativo y de nivel gerencial.
- En 2007 se realizaron dos estudios de salarios, Nos.1-DEI-RH-2007 y 5-DEI-RH-2007, con sustento en los cuales se dispuso la implementación de un sistema de salario único para la Contraloría General de la República, el primero para los puestos gerenciales y el segundo para los demás puestos. Igualmente, dichos estudios sirvieron de base para la toma de acciones complementarias que permitieron solucionar aspectos de equilibrio interno y externo mencionados para determinados puestos de la Institución.
- En 2009 se realizó el estudio No.1-DEI-RH-2009, el cual concluyó en la necesidad de:
 - Aumentar los montos asignados como salarios únicos, por cuanto los mismos se encontraban por debajo de los percentiles de referencia institucionales, lo cual perjudicaba atraer y retener candidatos idóneos para desempeñarse en la Institución.
 - Valorar la situación de los salarios del nivel gerencial con miras a lograr ubicarlos en el rango de percentil seleccionado.
 - Retener y valorar para más adelante los ajustes recomendados, dado que con la situación de crisis mundial y nacional vivida, no resultaba procedente hacer los ajustes en ese momento.

Adicionalmente a los estudios mencionados, se han realizado sondeos de mercado que justificaron ajustes técnicos en los salarios únicos que tiene definida la Institución.

Todos estos estudios se han realizado dado el compromiso asumido desde el Despacho Contralor, materializado en las Políticas de Gestión del Potencial Humano, tendiente a mantener condiciones salariales competitivas para los funcionarios y funcionarias que laboran en esta Institución.

II.- METODOLOGÍA

El presente estudio realiza una comparación de las prácticas remunerativas de un número determinado de instituciones que por su naturaleza, ubicación dentro del aparato estatal o funciones se constituyen en competidoras del talento humano con que cuenta o pretende contar el órgano contralor.

Su elaboración se realiza mediante visitas y encuestas dirigidas a los responsables de la administración del potencial humano en las instituciones seleccionadas, por lo que la información que aquí se detalla corresponde a la que cada entidad consultada suministró, no siendo de nuestra responsabilidad más que la utilización que de esos datos sea realizada.

Para la elaboración del estudio fue necesario determinar en primera instancia el conjunto de instituciones competidoras por el talento humano de la Contraloría General de la República; para luego definir las clases de puestos con que resultaba factible realizar las distintas comparaciones.

Se aclara en lo que a los puestos a comparar se refiere, que el estudio no es exhaustivo de todos y cada uno de los cargos comprendidos en nuestro Manual de Actividades Ocupacionales, sino que el proceso comparativo se realiza sobre una selección de puestos tipo, no obstante ello no limita que en función del equilibrio interno, las conclusiones a las que aquí se arriba puedan resultar aplicables para todos los puestos institucionales.

1. Sobre las instituciones consideradas en el estudio

En lo que a este aspecto se refiere, se debe de indicar en primer lugar que no existe en nuestro país ninguna otra entidad, tanto pública como privada, cuyas funciones y competencias sean idénticas a las de la Contraloría General de la República y a las que, en consecuencia, se debiera acudir como referente de comparación.

Es por ello que para la selección de instituciones con las cuales realizar un estudio comparativo, es necesario acudir a otros criterios de selección como lo son:

- El tener una relación de apoyo constitucional, como lo es la Asamblea Legislativa, Primer Poder de la República del cual la Contraloría General es una institución auxiliar.
- El tener, pese a la observación ya señalada anteriormente, alguna similitud de funciones, como lo es la Procuraduría General de la República y la Defensoría de los Habitantes, ésta última órgano igualmente auxiliar de la Asamblea Legislativa, aunque carece de base constitucional.
- El tener labores regulatorias, como lo son la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos y el Banco Central de Costa Rica, sobre todo a nivel de sus superintendencias.

- El tener base constitucional, como lo es el Tribunal Supremo de Elecciones y la Corte Suprema de Justicia.

Adicionalmente, se considera la situación interna de la Dirección General de Servicio Civil por su naturaleza en el campo de la regulación y gestión de los recursos humanos para ochenta y un instituciones, veintinueve ministerios y el Poder Judicial; así como la obtenida de los resultados de la encuesta SEIS de Pricewaterhouse Coopers, correspondiente al primer semestre de 2010.

Igualmente, hemos incorporado una entidad de educación superior, la Universidad Nacional, y al Instituto Costarricense de Electricidad, con el objeto de tener un referente de la particular situación de lo que en cada uno de esos sectores acontece.

Huelga señalar que grosso modo las instituciones seleccionadas son las mismas que han sido consideradas en estudios salariales anteriores, si bien por las particularidades que un análisis de esta naturaleza conlleva, además de los cambios que se presentan en una realidad institucional tan cambiante como la que nuestro entorno presenta, es siempre necesario revalorar la inclusión o exclusión parcial de los parámetros de comparación.

Es importante entonces destacar que no se estimó viable incorporar para efectos de este estudio a entidades que se encuentran en régimen de competencia y que por lo mismo generan ingresos propios, ya que éstas tienen mayores posibilidades de administrar sus recursos en materia salarial, situación que no es la propia de la Contraloría General de la República que depende en esta materia del presupuesto nacional.

Se aclara entonces que en el caso específico del Instituto Costarricense de Electricidad se incluyó en esta oportunidad, por apenas estar ingresando en régimen de competencia, por lo que en futuras ocasiones, según lo señalado, se estaría revalorando su consideración.

Finalmente, debemos dejar constancia de que como parte de la preocupación por tener una mejora continua de nuestros procesos y actividades, en los próximos estudios de salarios se estaría considerando la inclusión de otras instituciones, en el tanto exista un sustento técnico para ello.

2. Sobre los puestos para realizar las comparaciones

Para efectos de este estudio de salarios, del total de clases de puestos de la Contraloría General de la República se consideraron y homologaron los siguientes puestos:

Administrativos y técnicos

- Trabajador Auxiliar (Conserje)

- Oficial de Seguridad
- Trabajador Especializado 1
- Supervisor de Seguridad
- Secretaria
- Supervisor Administrativo
- Secretaria de Gerencia
- Secretaria de Despacho
- Fiscalizador Asistente

Profesionales

- Fiscalizador Asociado
- Fiscalizador

Gerenciales y de Administración Superior

- Jefe de Unidad
- Auditor Interno
- Gerente de Área/Asociado
- Gerente de División
- Subcontralora General
- Contralora General

Los criterios para realizar la comparación de cada uno de los puestos seleccionados consistieron básicamente en la similitud de funciones, responsabilidades y requisitos académicos que se exigen para desempeñar cada puesto, así como su ubicación en la estructura jerárquica de cada Institución, considerando específicamente los siguientes aspectos:

Para puestos administrativos y técnicos:

- Descripción general de funciones
- Requisitos académicos y legales
- Ubicación jerárquica

Para puestos profesionales:

- Descripción general de funciones
- Requisitos académicos y legales

- Responsabilidades
- Ubicación jerárquica

Para puestos Gerenciales y de Administración Superior:

- Estructura
- Hojas de puestos
- Elementos de organización (funciones sustantivas o de apoyo)
- Ámbito de influencia de los puestos

En el anexo 1 se presenta un resumen de los puestos utilizados para la homologación realizada en cada una de la Instituciones encuestadas, así como la homologación de puestos realizada con la empresa Pricewaterhouse Coopers.

Para este estudio se utilizaron los datos de la planilla de salarios de la segunda quincena de febrero de 2010. Se considera además, un detalle de cada uno de los componentes del salario de los puestos (para el esquema de salario base más pluses) todo para determinar su posición dentro de las diferentes clases o niveles salariales.

La información recopilada, correspondiente igualmente al primer semestre de 2010, se presenta por puestos, de modo que para cada uno de ellos se incluye el valor del salario total, el salario promedio de mercado y un análisis de la ubicación de la Contraloría General de la República respecto de los salarios del grupo de instituciones con que se esta comparando.

Para realizar el análisis de los salarios a nivel externo se consideran salarios totales, lo cual implica que se deben definir algunos supuestos respecto al número de anualidades, que para todos los casos fue de diez años, dado que al personal de nuevo ingreso a la Institución se le aplica el salario único, se procedió a valorar la competitividad, estableciendo un supuesto de 10 anualidades como referente de comparación con el salario base con pluses y en los cargos que perciben puntos de carrera profesional, se consideró el promedio de cada uno de ellos. No se omite señalar que al tiempo que se considera que representa para efectos comparativos, una experiencia adecuada para el ejercicio de las diferentes actividades ocupacionales

Como parte fundamental del estudio consiste en determinar cuáles serían las condiciones salariales y no salariales que tendría un funcionario de la Contraloría General de la República de aceptar una opción de trabajo en alguna de las Instituciones encuestadas, se incorporan como elemento comparativo otros beneficios de importancia como pueden ser aportes de cesantía, parqueos, servicios médicos y otros.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

1. Salario base más pluses

A continuación se presentan algunos datos comparativos de las Instituciones seleccionadas en este estudio respecto de la competitividad de los salarios de la Contraloría General de la República. Con el propósito de realizar este análisis, se ha dispuesto separar la información en los siguientes apartados que corresponden a rubros del esquema de salario base más pluses: anualidades, carrera profesional, pluses salariales y ubicación en percentiles.

En el anexo 2 se presenta información general, los beneficios y la política salarial de cada Institución encuestada.

Anualidades

Es importante mencionar que la anualidad en el caso de la Contraloría General de la República y otras instituciones consideradas en la encuesta corresponde a montos absolutos. Sin embargo para mantener su base de comparación se presenta la información en forma porcentual sobre el salario base.

Realizada tal aclaración, se tiene que las instituciones que contarían con porcentajes más altos que la Contraloría General de la República son la Asamblea Legislativa, la Defensoría de los Habitantes y la Universidad Nacional. El detalle de estos porcentajes se presenta en el siguiente cuadro:

CUADRO No.1
COMPARACIÓN DE AUMENTOS ANUALES POR INSTITUCIÓN

Institución	Mínimo Nivel Ocupacional	Máximo Nivel Ocupacional
Asamblea Legislativa	3,94	3,25
Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos	*	*
Banco Central de Costa Rica	*	*
Contraloría General de la República	3,64	2,92
Corte Suprema de Justicia	2,56	1,94
Defensoría de los Habitantes	4,35	3,50
Dirección General de Servicio Civil	2,56	1,94
Instituto Costarricense de Electricidad	3,56	3,56
Procuraduría General de la República	2,09	1,94
Tribunal Supremo de Elecciones	2,12	1,94
Universidad Nacional	4,00	4,00

* Estos datos no se presentan por contar las instituciones con sistemas de salario único.

En comparación con los datos presentados en el estudio realizado en el año 2009, cabe señalar que al igual que la Contraloría General, en la Asamblea Legislativa han bajado los montos de las anualidades en su proporción respecto de los salarios base, ya que anteriormente para el mínimo nivel ocupacional el porcentaje de la anualidad sobre el salario base era de 4.07% y ahora es 3.94% y en el máximo nivel ocupacional era de 3.36% y actualmente es de 3.25% sobre el salario base.

En cuanto a la variación en el monto de la anualidad en la Contraloría General, éste se debe a la aplicación de la política institucional No. 40 relacionada con el tema que nos ocupa, que indica que los mecanismos de compensación deben buscar en todo momento el equilibrio interno, política que se ha venido implementando desde el año 2007, otorgando un aumento mayor a los salarios base y menor en el monto de la anualidad, para así poder contrarrestar las diferencias y distorsiones salariales que se daban y se siguen dando entre funcionarios que ocupan una misma clase de puesto pero que por algunos pluses salariales, al tener muchas anualidades por ejemplo, duplican el salario de funcionarios de recién ingreso, afectando el equilibrio interno que se busca.

Carrera profesional

En este estudio se analizó igualmente el pago de carrera profesional, que consiste en un sistema en el que se pagan puntos por grado académico, experiencia profesional, cursos de participación, cursos de aprovechamiento, horas instructor y publicaciones. Salvo ligeras diferencias en topes por tipo de reconocimiento, funciona en forma similar en todas las Instituciones encuestadas, constituyendo su principal diferencia el valor que cada Institución otorga a estos puntos. En el siguiente cuadro se muestra el valor del punto de carrera profesional en las Instituciones seleccionadas:

CUADRO No.2
COMPARACIÓN DEL VALOR DEL PUNTO DE CARRERA PROFESIONAL
POR INSTITUCIÓN

Institución	Valor del Punto
Asamblea Legislativa	₡1.754,00
Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos	₡1.754,00
Banco Central de Costa Rica	₡1.754,00
Instituto Costarricense de Electricidad	₡1.754,00
Contraloría General de la República	₡1.650,00
Corte Suprema de Justicia	₡1.996,00
Defensoría de los Habitantes	₡1.754,00
Dirección General de Servicio Civil	₡1.754,00
Procuraduría General de la República	₡1.754,00
Tribunal Supremo de Elecciones	₡1.754,00
Universidad Nacional	₡2.224,50

Como se puede observar, en todas las Instituciones consideradas en la encuesta se paga el plus correspondiente a carrera profesional. En ocho de ellas el valor del punto es de ₡1.754, que es el monto decretado por el Servicio Civil. En las otras dos instituciones el valor del punto es más alto, caso de la Corte Suprema de Justicia, cuyo valor del punto es de ₡1.996 y en la Universidad Nacional de ₡2.224,50.

El valor del punto en carrera profesional que tiene la Contraloría General de la República es de ₡1.650 que es el más bajo dentro de las Instituciones

consideradas y esto obedece a la aplicación de la política institucional No. 40 que busca promover el equilibrio interno de los salarios, que fue implementada desde el año 2007, tal y como ya se mencionó en el tema de las anualidades.

Pluses salariales

En el análisis de la información referente a rubros adicionales en el salario, denominados “pluses salariales”, se determinó que instituciones como la Defensoría de los Habitantes y la Asamblea Legislativa tienen pluses asociados a la ejecución de su labor sustantiva y el pago es generalizado a todos los niveles de puestos con que cuentan dichas instituciones.

La Procuraduría General de la República tiene pluses solo para algunos puestos, el Tribunal Supremo de Elecciones y la Corte Suprema de Justicia tienen pluses para todos los puestos y otros pluses para algunos puestos del nivel gerencial.

Algunos de los pluses encontrados fueron creados recientemente, como por ejemplo el Índice de Competitividad Salarial y el Plus Corte que son porcentajes que van de 68,38942654911839% a 57.9611650485473%¹ y el Incentivo Gerencial del TSE que son montos que corren de ¢940.078 a ¢1.028.996.

Por su parte, la Contraloría General de la República cuenta con el pago de un plus denominado Grado de Fiscalización Superior Constitucional (GRAF). Este incentivo corresponde únicamente a los puestos de nivel profesional, gerencial y de administración superior y va del 15% al 35% sobre el salario base. Este plus está regulado en el Reglamento sobre Carrera Profesional y Prohibición para el Ejercicio Liberal de las Profesiones de los funcionarios de la Contraloría General de la República.

En el caso de las Instituciones que tienen pluses de aplicación general, los salarios de puestos de nivel administrativo y técnico tienden a incrementarse y en consecuencia son superiores a los establecidos por la Contraloría General de la República. Esta situación no se presenta en los puestos de nivel profesional, gerencial y de administración superior, dado que se ve compensado con el GRAF que se paga para estos puestos.

En el siguiente cuadro se detalla esta información:

¹ Se incorpora en los porcentajes el número de decimales señalado por la Corte Suprema de Justicia, debido a que según nos fuera indicado se requiere utilizarlo sin redondeo a efecto de que los cálculos no afecten el resultado final.

CUADRO No.3
COMPARACIÓN DE PLUSES

Institución	Plus por la realización de su labor sustantiva	Monto o porcentaje	Lo recibe
Asamblea Legislativa	Incentivo Legislativo	Montos de ¢21.272 a ¢111.266	Todos los puestos: de Ujier A a Director Ejecutivo
Contraloría General de la República	Grado de Fiscalización Superior Constitucional	Porcentajes de 15% a 35%	De Fiscalizador Asociado a Contralor General
Procuraduría General de la República	Costo de Vida	Montos de ¢115.585 a ¢168.080	Procurador A, Procurador B, Procurador Director, Procurador General Adjunto y Procurador General
	Proh. Procuradores Decreto	Montos de ¢757.595 a ¢1.095.430	
	Retribución Complemento Salarial	Montos de ¢257.905 a ¢402.480	
	Responsabilidad	Montos de ¢184.150 a ¢401.760	
Defensoría de los Habitantes	Defensoría de los Habitantes de la República	Porcentajes del 6% al 15%	Todos los puestos: de Trabajador Misceláneo a Defensor

Institución	Plus por la realización de su labor sustantiva	Monto o porcentaje	Lo recibe
Tribunal Supremo de Elecciones	Grado de Responsabilidad por el Ejercicio de la Actividad Electoral	Porcentajes del 10% al 30%	Todos los puestos: de Auxiliar de Servicios Generales-Trabajador Misceláneo a Magistrado Presidente
	Índice de Competitividad Salarial	Montos de ¢67.198 a ¢73.424	De Magistrado a Magistrado Presidente
	Laudo	Montos de ¢8.430 a ¢21.517,50	De Magistrado Vicepresidente a Magistrado Presidente
	Sobresueldo por Magistratura	Montos de ¢607.595 a ¢615.435	De Magistrado a Magistrado Presidente
	Incentivo Gerencial	Montos de ¢940.078 a ¢1.028.996	De Magistrado a Magistrado Presidente
Corte Suprema de Justicia	REFJ	Porcentajes del 10% al 30%	Todos los puestos: de Auxiliar de Servicios Generales 2-Conserje 2 a Magistrado Presidente
	Índice de Competitividad Salarial	Porcentajes del 8,25% al 14,625%	Todos los puestos: de Auxiliar de Servicios Generales 2-Conserje 2 a Magistrado Presidente
	Laudo	Montos de ¢8.430 a ¢21.517,50	De Magistrado Vicepresidente a Magistrado Presidente
	Plus Corte	Porcentajes de 68,38942654911839% a 57.9611650485473%	De Director General 2-Auditor Interno a Magistrado Presidente

Ubicación en percentiles

Los percentiles son medidas de posición que permiten determinar cuántos salarios se encuentran por encima o por debajo de la observación que se utiliza como punto de referencia.²

Para los efectos internos, la definición de los percentiles salariales en los cuales a la Institución le interesa ubicar sus salarios respecto del Sector Público, corresponde a criterios determinados en función de los costos que implican los procesos de selección de personal y la curva de aprendizaje que se requiere para que un funcionario logre desempeñar el puesto en condiciones óptimas.

Desde el Estudio 1 DEI-RH-2007 se determinó como meta salarial que los puestos de nivel administrativo y técnico de la Institución tiendan a ubicarse entre el percentil 40 y 60, los puestos de nivel profesional entre el percentil 60 y 80 y los puestos de nivel gerencial y administración superior entre el percentil 80 y 95.

En el siguiente cuadro presentamos la información de los salarios promedios de los puestos tanto a nivel de Contraloría General como de las instituciones consultadas, así como los percentiles en los cuales se encuentran nuestros puestos actualmente

CUADRO NO.4

PERCENTILES

Clases	Obs. sobre salarios totales		
	Promedio Salarios CGR	Promedio salarios encuesta	Rango percentil actual
Trabajador Auxiliar	373.464,12	336.694,14	33%
Oficial de Seguridad	448.995,00	370.106,93	40%
Trabajador Especializado 1	527.840,00	359.051,81	62%
Supervisor de Seguridad	508.800,00	434.468,92	39%
Secretaria	429.487,00	400.063,27	54%
Supervisor Administrativo	570.915,00	408.523,38	41%
Secretaria de Gerencia	500.642,05	449.655,58	40%
Secretaria de Despacho	515.920,00	518.365,46	38%

² Salarios, Estrategia y sistema salarial o de compensaciones, Juan Antonio Morales Arrieta, Néstor Fernando Velanda Herrera, Editorial Mc Graw Hill interamericana, S.A, Colombia, 1999

Fiscalizador Asistente	514.303,08	503.771,56	37%
Fiscalizador Asociado	1.154.874,69	861.326,62	89%
Fiscalizador	1.658.973,83	1.438.941,99	79%
Jefe de Unidad	2.010.876,67	1.827.112,95	41%
Auditor Interno	2.583.490,00	2.445.892,29	46%
Gerente de Área/Asociado	2.530.450,00	1.991.449,49	55%
Gerente de División *			
Subcontralor General	3.557.000,00	4.971.725,21	7%
Contralor General	3.601.605,00	5.278.768,27	13%

* Se omiten los datos del Gerente de División por cuanto no existe en la ocupación actual ningún cargo de esta naturaleza en el esquema de salario base más pluses.

Al hacer comparaciones relativas con respecto a los percentiles en los cuales se ubican los salarios de los puestos, se observa que del nivel administrativo y técnico cuatro puestos (Trabajador Auxiliar, Supervisor de Seguridad, Secretaria de Despacho y Fiscalizador Asistente) se encuentran por debajo del percentil 40.

Asimismo, para el caso de los puestos de nivel profesional en donde los percentiles definidos son del 60 al 80, se concluye que se tiene una buena posición en esos puestos, dado que nos ubicamos en el percentil 89 y 79 para el caso del Fiscalizador Asociado y Fiscalizador, respectivamente.

Del nivel gerencial y de administración superior cinco puestos (Jefe de Unidad, Auditor Interno, Gerente de Área, Subcontralor General y Contralor General) se ubican por debajo del percentil 80.

Para el caso concreto de la Contralora General y la Subcontralora General, que son los que se ubican en los percentiles más bajos (13 y 7 respectivamente), es necesario recordar que desde el 1° de enero de 2004 estos puestos no perciben un plus denominado "Plus por el ejercicio de la función del Contralor General de la República" y "Plus por el ejercicio de la función de Subcontralor General de la República" ambos correspondientes al 62% del salario base de cada uno de esos cargos, el cual fue dejado sin contenido presupuestario a partir de la fecha anotada y derogado definitivamente mediante resolución R-CO-76-2005 de las quince horas del quince de julio de dos mil cinco.

En el anexo 3 se presenta el análisis detallado de los salarios de las Instituciones seleccionadas por puesto, en términos globales y considerando el desglose de dichos salarios, los salarios promedio de mercado y la ubicación en términos de percentiles del salario de la Contraloría General de la República.

2. Salario único

La Contraloría General de la República desde el mes de octubre de 2007, implementó un esquema de remuneración de salario único, para funcionarios de primer ingreso a la Institución y para aquellos que se encontraban nombrados y decidieron voluntariamente trasladarse del esquema de salario base más pluses al de salario único.

En el siguiente cuadro se muestra por clase de puestos la cantidad de funcionarios cuya remuneración se ubica en el sistema de salario único en la Contraloría General de la República:

CUADRO NO.5
FUNCIONARIOS CON SALARIO ÚNICO
PRIMERA QUINCENA DE FEBRERO DE 2010

Clase	Cantidad de Funcionarios
Trabajador Auxiliar	1
Conductor	1
Mensajero	1
Oficial de Seguridad	5
Supervisor Administrativo	1
Oficinista	2
Secretaria	16
Trabajador Especializado 2	1
Secretaria de Gerencia	7
Auxiliar de Fiscalizador	28
Fiscalizador Asistente	16
Fiscalizador Asociado	22
Fiscalizador	5
Asesor B	1
Gerente de Área /Asociado	12
Gerente de Despacho	1
Gerente de División	3
Total	123

Para analizar los salarios que devengan estos servidores, además de los datos correspondientes a las demás Instituciones que conforman la encuesta, se utilizan a manera de referencia los datos que brinda el estudio SEIS de la empresa

Pricewaterhouse Coopers, tomándose los datos de los resultados del I semestre de 2010, todo lo cual los arroja los siguientes datos.

CUADRO No.6
SALARIOS ÚNICOS

Clases	Únicos CGR	PRICE	Promedio salarios encuesta	Rango Percentil
Trabajador Auxiliar	247.000,00	223.591,00	336.694,14	19%
Oficial de Seguridad	265.000,00	267.569,00	370.106,93	10%
Trabajador Especializado 1	283.700,00	*	359.051,81	19%
Secretaria	303.000,00	360.499,00	434.468,92	5%
Supervisor de Seguridad	283.700,00	303.732,00	400.063,27	15%
Supervisor Administrativo	320.800,00	*	408.523,38	27%
Secretaria de Gerencia	321.000,00	495.909,00	449.655,58	27%
Secretaria de Despacho	339.500,00	744.173,00	518.365,46	14%
Fiscalizador Asistente	358.000,00	486.609,00	503.771,56	0%
Fiscalizador Asociado	875.000,00	1.237.613,00	861.326,62	69%
Fiscalizador	1.245.700,00	1.292.904,00	1.438.941,99	25%
Jefe de Unidad	1.710.500,00	2.466.751,00	1.827.112,95	39%
Auditor Interno	2.415.000,00	2.313.455,00	2.445.892,29	74%
Gerente de Área/Asociado	2.415.000,00	2.313.455,00	1.991.449,49	91%
Gerente de División	3.211.600,00	*	2.980.113,36	84%
Subcontralor General	3.796.300,00	4.883.365,00	4.971.725,21	19%
Contralor General	4.305.500,00	5.706.866,00	5.278.768,27	22%

* No se presentan estos datos por no contar con un puesto homólogo en la encuesta de PriceWaterhouse Coopers

Del análisis de estos datos se puede determinar que de los quince puestos comparados, trece cuentan con una remuneración más baja en la Institución que la establecida según los datos promedios para cada clase de la encuesta de Price Waterhouse Coopers. Datos que deben ser considerados conjuntamente con los promedios de mercado de salarios con pluses, a los efectos de tomar las decisiones correctivas que resulten necesarias, pero que en todo su conjunto

arrojan que salvo los cargos de Gerente de Área/Asociado y Gerente de División, en los demás los salarios se encuentran por debajo de los percentiles institucionalmente definidos.

3. Otros beneficios

Otro elemento que se consideró de importancia para analizar, son los otros beneficios que se reciben en las Instituciones encuestadas. Entre los beneficios analizados están: aporte de cesantía, parqueo, servicio médico, soda, uniformes, entre otros:

Aporte de Cesantía

Este beneficio se refiere al aporte patronal que brindan las instituciones correspondientes a la cesantía, normalmente a asociaciones solidaristas y en nuestro caso tanto a la Asociación Solidarista de Empleados de la Contraloría General de la República como a la Cooperativa de Ahorro y Crédito de los Empleados de la Contraloría General de la República. De las diez Instituciones seleccionadas para este estudio, se observa que siete Instituciones cuentan con este beneficio, en tres de ellas el aporte del funcionario es del 5% sobre el salario base, en otras tres el aporte del funcionario es del 3% y en una el aporte es del 4% sobre el salario base.

Por su parte, el aporte del patrono en las siete Instituciones es igualmente variado y va del 1% al 5.33% sobre el salario base de los funcionarios.

CUADRO No.7

COMPARACIÓN DE APOORTE DE CESANTÍA POR INSTITUCIÓN

Institución	Aporte del Patrono	Aporte del Funcionario
Asamblea Legislativa	5,33%	5,00%
Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos	*	*
Banco Central de Costa Rica	5,33%	5,00%
Instituto Costarricense de Electricidad	*	*
Contraloría General de la República	3,00%	3,00%
Corte Suprema de Justicia	2,33%	3,00%
Defensoría de los Habitantes	2,00%	4,00%
Dirección General de Servicio Civil	1,00%	3,00%

Procuraduría General de la República	*	*
Tribunal Supremo de Elecciones	3,00%	5,00%
Universidad Nacional	*	*

* No se presentan estos datos por no contar esas instituciones con el aporte de cesantía

Parqueo

En todas las Instituciones encuestadas hay parqueo, pero solamente en la Contraloría General de la República y en la Defensoría de los Habitantes es para todo el personal; en las otras instituciones por las limitaciones de espacio es asignado por jerarquía o por antigüedad.

Es importante considerar que en las Instituciones que no existe el beneficio de parqueo para todos los funcionarios, el equivalente del costo del pago de un parqueo mensual en el centro de San José es alrededor de cuarenta mil colones mensuales.

En el Anexo 4 se muestra el detalle de cómo este beneficio es asignado en cada Institución.

Servicio Médico

En las Instituciones encuestadas encontramos diferentes modalidades de prestación del servicio médico en donde en algunas de ellas además de medicina general se dan servicios de odontología, fisioterapia, psicología y ginecología, solamente en la Procuraduría General no cuentan con el servicio médico de empresa.

En la Contraloría General se brinda el servicio médico de empresa por veinte horas semanales con medicina general durante las mañanas, para todo el personal, familiares directos y pensionados, con una enfermera durante todo el día y con las siguientes especialidades: ginecología, dermatología, nutrición, psicología laboral, medicina interna. Esto les brinda a los funcionarios la posibilidad de tener acceso a servicios médicos sin desplazarse a otro lugar.

En el Anexo 4 se muestra el detalle de cómo este beneficio es brindado en cada Institución.

Soda

El servicio de soda subvencionada, únicamente lo tienen la Contraloría General de la República, el Tribunal Supremo de Elecciones y la Dirección General de Servicio Civil.

La Autoridad Reguladora de Servicios Públicos, cuenta con un beneficio del pago del 60% del costo del plato del día en algunas sodas cercanas, como producto de un laudo arbitral que tienen algunos funcionarios.

La Asamblea Legislativa, la Corte Suprema de Justicia, la Defensoría de los Habitantes, la Procuraduría General de la República, el Instituto Costarricense de Electricidad, la Universidad Nacional y el Banco Central no tienen este beneficio para los funcionarios.

Uniformes

De las instituciones encuestadas la única que no asigna uniforme a ningún funcionario es la Procuraduría General de la República.

En las demás instituciones al igual que en la Contraloría General, se asignan uniformes a algunos puestos como choferes, guardas, personal de mantenimiento, conserjes, e incluso en el caso de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, a la persona que atiende la recepción.

En el Anexo 4 se muestra el detalle de cómo este beneficio es asignado en cada Institución.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

La competitividad de los salarios le permite a cualquier organización atraer candidatos a los diferentes puestos de trabajo, retener el talento humano con que ya cuenta y contribuir a motivarlos para lograr elevados niveles de rendimiento.

Ahora bien, del contraste de los hallazgos detectados sobre los niveles de competitividad de nuestros salarios de frente a los de las instituciones seleccionadas para la realización del presente estudio, se concluye:

- Primero, que los beneficios de carácter no salarial (aporte de cesantía, parqueo, servicio médico, etc.) que se conceden tanto en la Contraloría General como en las instituciones seleccionadas para efectos de comparación, no tienen un efecto sustancial en los niveles de competitividad de nuestros funcionarios, pues aunque existen algunas variaciones estas no son determinantes en la situación respecto de las instituciones de referencia.
- Segundo, que existe una clara pérdida de competitividad que se evidencia en el hecho de que en el esquema de salario base más pluses, nueve clases de puestos y del esquema de salario único, quince clases de puestos, se ubican todas por debajo de los percentiles institucionalmente establecidos, respecto de las remuneraciones que se reconocen en las instituciones seleccionadas.
- Tercero, que con el objeto de contrarrestar esa pérdida de competitividad, se recomienda realizar un ajuste técnico a los salarios base y únicos de las clases de puestos que se ven afectadas con la situación comentada, a los efectos de, respectivamente, retener el personal con que se cuenta, así como de atraer el personal altamente calificado que se requiere para la ejecución de nuestras atribuciones.
- Cuarto, que si bien las demás clases de puestos podrían haber perdido algún porcentaje de competitividad, en términos promedio se ubican dentro de los percentiles que institucionalmente han sido definidos.
- Quinto, que no obstante lo anterior, se recomienda igualmente realizar ajustes en el salario base y único de todas las clases ocupacionales, en las dos escalas salariales vigentes, a efectos de no afectar el equilibrio interno en la clasificación y valoración de puestos de la Institución, ajustes que deben ser realizados atendiendo criterios de razonabilidad y uso adecuado de los recursos públicos que nos han sido confiados.

Visto todo lo anterior, y considerando que la Contraloría General de la República posee los recursos presupuestarios suficientes para hacer frente a la siguiente recomendación, incorporados vía modificación presupuestaria aprobada mediante Decreto Ejecutivo No. 36087-H, publicado en el Alcance 16 a La Gaceta No. 146 de 28 de julio de 2010, se propone ajustar las bases y los salarios únicos de todos

los funcionarios del órgano contralor, conforme con el detalle que de seguido se incorpora:

CUADRO No.8

PORCENTAJES DE AUMENTO PROPUESTOS POR CLASE OCUPACIONAL

Clases	% Aumento sobre Salario Base	% Aumento sobre Salario Único
Trabajador Auxiliar	8	10
Oficial de Seguridad/Conductor /Mensajero	8	10
Trabajador Especializado 1/Oficinista /Supervisor de Seguridad	6	10
Secretaria/Trabajador Especializado 2	4	10
Supervisor Administrativo	4	10
Secretaria de Gerencia/Auxiliar de Fiscalizador	4	12
Secretaria de Despacho	4	10
Fiscalizador Asistente	4	10
Fiscalizador Asociado	4	4
Fiscalizador	4	6
Asistente Técnico/Asistente B	4	8
Jefe de Unidad	12	10
Gerente de Área/Asociado/ Auditor Interno /Asesor B	10	4
Gerente de División/Gerente de Despacho	4	4
Subcontralor General	10	10
Contralor General	10	10

No se omite señalar que en la proyección de gastos en remuneraciones de la Contraloría General a diciembre de 2010, comunicada a la Dirección General de Presupuesto Nacional, se incorporaron las estimaciones globales que el presente ajuste representa, el cual igualmente fue considerado en la elaboración de nuestro anteproyecto de presupuesto para el período 2011.

Finalmente, con los ajustes propuestos se presentaría una actualización de los percentiles en que se ubican nuestros funcionarios respecto de las instituciones consideradas en el estudio, con lo cual se estima que por una parte se recupera la competitividad perdida y por la otra se mantiene el equilibrio interno de nuestros salarios.