

R-DC-00079-2023. CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. Despacho Contralor.

San José, a las diecinueve horas del ocho de setiembre de dos mil veintitrés.-----

RESULTANDO

- I. Que según el artículo 183 de la Constitución Política la Contraloría General de la República es una institución auxiliar de la Asamblea Legislativa en la vigilancia de la Hacienda Pública y cuenta con absoluta independencia funcional y administrativa en el desempeño de sus labores.
- II. Que mediante resolución R-DC-00059-2023, de las quince horas del seis de julio de dos mil veintitrés, este Despacho, conforme a las recomendaciones técnicas y jurídicas recibidas por parte de la División de Gestión de Apoyo, resolvió declarar que *“todos los funcionarios al servicio de la Contraloría General de la República, sin excepción alguna, sirven al cumplimiento de las funciones exclusivas y excluyentes encargadas por el legislador constitucional a la Contraloría General de la República.”*
- III. Que siendo que la totalidad del personal fue incorporado como parte de una familia constitucional, exclusiva y excluyente, corresponde a la misma Contraloría General, conforme lo definido en el artículo 30 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley 10159 de ocho de marzo de dos mil veintidós, establecer la columna de salarios globales definitivos, conforme a los parámetros y metodología definidos en esa misma ley y su reglamento.
- IV. Que mediante resolución No. R-DC-190-2010 del dieciocho de noviembre de dos mil diez, este Despacho dispuso implementar en la Contraloría General de la República el modelo de competencias desarrollado bajo la coordinación de la Unidad de Gestión del Potencial Humano; modelo ajustado y aprobado mediante resolución R-DC-003-2018 del quince de enero de dos mil dieciocho.
- V. Que conforme al artículo 17 de la Ley Marco de Empleo Público ya referenciada, corresponde a este Despacho definir el grupo de puestos o perfiles que corresponden a la alta dirección pública de la Contraloría General de la República.
- VI. Que el artículo 5 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN de veintiocho de febrero de dos mil veintitrés, al definir el concepto de alta dirección pública, expresamente señala que *“Quedan excluidos de la presente definición todos los cargos cuyo nombramiento esté expresamente regulado en la Constitución Política”*.

VII. Que mediante oficio DGA-0094 de 8 de setiembre de 2023 la División de Gestión de Apoyo presentó ante este Despacho el *“Informe para la clasificación y valoración de puestos en la Contraloría General de la República conforme la Ley Marco de Empleo Público”*, en el cual se brinda el soporte técnico y jurídico para el dictado de la presente resolución.

CONSIDERANDO

PRIMERO: La Ley Marco de Empleo Público establece, en su artículo 30, último párrafo, que “El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa construirán las respectivas columnas salariales globales de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas”. Para el caso de la Contraloría General de la República, habiéndose definido mediante resolución R-DC-00059-2023 que todos sus funcionarios, sin excepción alguna, constituyen una sola familia de puestos, corresponde a este Despacho la determinación de la nueva columna salarial global de todo el personal institucional. Para tales efectos, la Unidad de Gestión del Potencial Humano, la Unidad Jurídica Interna y la Gerencia de la División de Gestión de Apoyo han presentado el *“Informe para la clasificación y valoración de puestos en la Contraloría General de la República conforme la Ley Marco de Empleo Público”*, el cual contiene la metodología para, primero contar con una clasificación de puestos basada en puntos; y segundo, dictar la nueva columna salarial global correspondiente. Dicha metodología refiere a que mediante resolución No. R-DC-190-2010 del 18 de noviembre de 2010, actualizado mediante resolución R-DC-003-2018 del 15 de enero de 2018, este órgano contralor dispuso a lo interno, la implementación de un modelo de competencias, innovador dentro del Sector Público costarricense, el cual ha determinado el direccionamiento, desde hace ya trece años, de los procesos relacionados con la gestión de su personal, como lo son la dotación, el desarrollo y la gestión del desempeño. Sobre la base de dicho modelo, el análisis aportado por la División de Gestión de Apoyo presenta una propuesta metodológica para la clasificación de puestos que sobre la base del modelo de competencias institucional, emitido, probado y evaluado, da cumplimiento a los parámetros establecidos tanto en la Ley Marco de Empleo Público como en su Reglamento. Dentro de esa metodología se establece un modelo de clasificación en el que se asigna un puntaje a los factores de clasificación utilizados por la Contraloría General, como lo es el modelo por competencias institucional, el nivel de conocimientos y el de la experiencia. Dicha clasificación, en atención a la cantidad de puestos con que cuenta la institución, se realiza sobre una base de 1000 puntos, distribuidos en competencias (80%), conocimientos (10%) y experiencia (10%). De esta

manera, se establece una escala ordenada de puestos conforme a un equilibrio interno, lo que permite generar una clasificación estructurada de todos los puestos de la organización que sirve de base para generar una columna salarial que busca una retribución conforme a los fines de la Ley Marco.

SEGUNDO: Sobre la base de dicha clasificación, y considerando la última encuesta de salarios realizada, la situación fiscal y las limitaciones presupuestarias a las que se enfrenta el órgano contralor, se sugiere por parte de la División de Gestión de Apoyo establecer el salario global transitorio como salario global definitivo y generar un nuevo índice de salario global a partir del 9 de setiembre de 2023, para el cual se podrán definir niveles de crecimiento horizontal cuando los estudios técnicos y recursos presupuestarios lo permitan, en concordancia con el artículo 32 de la Ley Marco de Empleo Público.

TERCERO: Producto de la situación fiscal vivida en los últimos años, los salarios únicos de la Contraloría General de la República no han sido ajustado técnicamente desde hace más de una década, lo cual ha venido a afectar su nivel de competitividad de frente a otras instituciones cuyo personal es remunerado mediante sistemas de base más componentes. Afectación que se incrementa cuando de todas las entidades cuyo financiamiento corresponde a la Ley de Presupuesto de la República, este órgano contralor es el único que cuenta con un salario global, formalizado voluntariamente desde 2007, y generador de ahorros para el Erario por un monto superior a los 31.000,00 millones de colones a valor presente. Si bien en la actualidad existe una imposibilidad material para fijar los salarios globales definitivos en un monto superior al de los salarios únicos actuales, es importante mantener un monitoreo constante del mercado, sin perjuicio de estudios comparativos específicos, especialmente una vez que se cuente en el sector público con los salarios globales definitivos.

CUARTO: En observancia de lo señalado por los artículos 17 y 18 de la Ley Marco de Empleo Público, y 5 de su Reglamento, y en atención al nivel de dominio de las competencias del puesto, la labor estratégica que desarrollan y los componentes organizacionales que se encuentran bajo su dirección, este Despacho determina ubicar en el nivel de alta dirección pública al perfil de Gerencias de División contempladas en el artículo 10 del Reglamento Autónomo de Servicios.

POR TANTO

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 183 de la Constitución Política, 1 de la Ley Orgánica de la Contraloría General, 1, 2, 17,18, 30 y siguientes de la Ley Marco de Empleo Público, 5, 33 y siguientes del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, se resuelve: **1) Acoger** el “Informe para la clasificación y valoración de puestos en la Contraloría General de la República conforme la Ley Marco de Empleo Público” elaborado por la División de Gestión de Apoyo. **2) Definir** con base en el citado informe y con vista de las consideraciones antes expuestas que para efectos de la Ley Marco de Empleo Público que el salario único actual, utilizado como salario global transitorio, corresponda al salario global definitivo de la Contraloría General de la República. **3) Emitir** la nueva columna o índice salarial el cual regirá a partir del 9 de setiembre de 2023. **4) Instruir** a la División de Gestión de Apoyo a realizar una nueva encuesta salarial, una vez se tenga conocimiento de los salarios globales definitivos de las instituciones de referencia, así como a mantener un monitoreo regular del mercado salarial a los efectos de valorar posibles acciones de cara al equilibrio externo de los salarios de la Institución, que le permitan seguir contando con el capital humano idóneo para alcanzar los fines esenciales que a la Contraloría General de la República corresponden en el diseño de Estado vigente **5) Disponer** que los Gerentes de División integran la alta dirección de la Contraloría General de la República.

Marta E. Acosta Zúñiga
Contralora General de la República

Bernal Aragón Barquero
Subcontralor General de la República

CGR | Firmado
digitalmente
Valide las firmas digitales

MAZ/JHA/dsa
G: 2023000836-14
DC-0193-2023