

GRAVES DISPARIDADES SALARIALES EN GOBIERNO CENTRAL

En el marco de la actual discusión fiscal en nuestro país, el área de Administración Financiera de la CGR realizó un estudio sobre el **esquema salarial en los Ministerios de Gobierno**. En el documento se desarrollan los retos para la **modernización del esquema remunerativo** en gobierno central ([documento adjunto](#)).

La CGR emite esta opinión a la Asamblea Legislativa con el fin de dar **aportes técnicos** que sirvan de apoyo a los tomadores de decisiones y que enriquezcan el **debate fiscal nacional**, a partir de un análisis sobre cifras efectivas y objetivas. A partir de la página 21 del documento, se exponen **simulaciones de distintos modelos salariales** para funcionarios de nuevo ingreso que permitirían impactar la actual situación fiscal.

RESULTADOS DEL ESTUDIO

Existen graves disparidades salariales en el esquema remunerativo de los Ministerios de Gobierno, (el cuál es un sector muy homogéneo en términos de la normativa sobre salarios que le aplica), a partir de cifras del 2016:

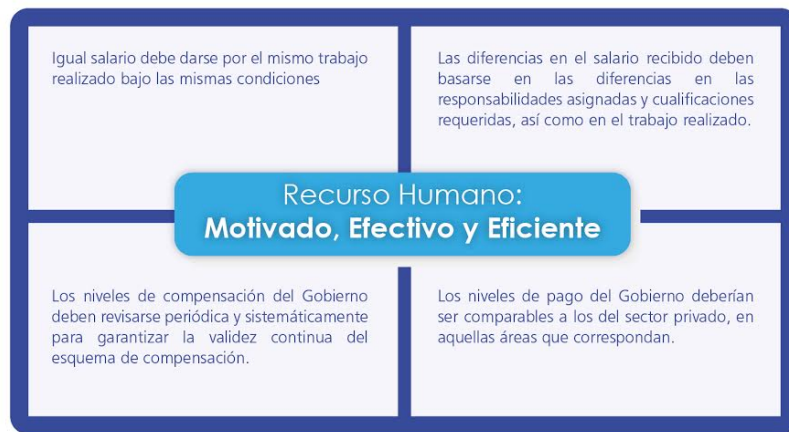
- **Disparidades salariales en iguales puestos de trabajo** (horizontal) así como **disparidades inconsistentes con las responsabilidades asignadas** (vertical).



- Los **incentivos basados en el desempeño** se otorgan casi a la totalidad de funcionarios sin que garantice la sostenibilidad del esquema remunerativo.
- Modelo de remuneraciones de Ministerios de Gobierno **no en revisión periódica** y con algunas brechas respecto del sector privado.
- La estructura del modelo de remuneraciones **no garantiza su sostenibilidad fiscal**.

¿Cómo debería ser el esquema salarial en el sector público?

Existen principios generales hacia los cuales se pueden orientar los esquemas de remuneraciones en el sector público, con el objetivo de contar con recurso humano motivado, efectivo y eficiente:



RETOS DEL ESQUEMA REMUNERATIVO

- Necesidad de **transición a sistema remunerativo** en el que los incentivos salariales se vayan ajustando a los principios citados y, a la vez, se reviertan las disparidades señaladas.
- Necesidad de **revisar el sistema de evaluación del desempeño individual y su ligamen al sistema remunerativo**, de modo que las capacidades y características del personal contratado favorezcan la consecución de las metas y objetivos de la gestión institucional.
- **Revisión sistemática y periódica** del esquema de remuneraciones.

Adjunto [audio de la Licda. Marta Acosta](#), Contralora General de la República, quién expone los principales hallazgos de este estudio de la CGR.