

Estimada Señora  
Licda. Marta Acosta  
Contralora General de la República  
PRESENTE

Estimada Señora Contralora:

Por este medio, con el debido respeto y consideración, ante usted me suscribo a efectos de referirme a una serie de notas que han circulado en medios de prensa nacional y que indican tener como base un Informe de la Contraloría General de la República. No obstante haber autorizado a nuestro Departamento de Recursos Humanos para que atendiera su solicitud y brindara la información requerida por la institución a su digno cargo. No fuimos oportunamente notificados de los resultados de dicho Informe como para haber analizado de previo los detalles a los que hoy me refiero.

A efectos aclaratorios cabe asentar que del porcentaje del presupuesto institucional de la DHR para el actual período 2018, corresponde por concepto de planilla el **86,35%** del mismo. Por otra parte, el porcentaje de puestos, por estrato profesional y no profesional, presenta el siguiente panorama: **Prof.73% / no Prof. 27%**. En vista de que la nota periodística resalta la situación de la DHR en relación con el conjunto de incentivos, en proporción con el salario base, debo empezar señalando que no es a la totalidad de funcionarios a los que se les reconocen la totalidad de éstos.

Con base en lo anterior, nos dimos a la tarea de revisar los datos de nuestra estructura salarial y compararlos con los de la Asamblea Legislativa, los de la Contraloría General de la República y como tercer referente, con la estructura salarial del Régimen de Servicio Civil, al menos en este último caso, en relación con los salarios base de las clases homólogas a las nuestras. Con ese fin, nuestro estudio utilizó de referencia para realizar esta comparación la clase profesional de mayor nivel en la DHR (**PROFESIONAL DE DEFENSA 3**), así como las clases homólogas de las restantes instituciones comparadas; la clase gerencial intermedia de **JEFE DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO** y la clase gerencial de mayor nivel en la DHR como lo es la de **DEFENSOR ESPECIAL**. Los componentes salariales utilizados para realizar la comparación son todos los que tiene la DHR en su estructura salarial (**Salario Base/Anualidades/Incentivo/Prohibición/Carrera Profesional**).

Resulta conducente advertir que la Asamblea Legislativa tiene el pago de **Quinquenios** en su estructura salarial, que corresponde al reconocimiento de una Anualidad adicional por cada 5 años acumulados de antigüedad; y, la Contraloría General de la República reconoce anualmente puntos adicionales de Carrera Profesional por concepto de "**Experiencia Profesional**", en razón de 2 y hasta 6 puntos, dependiendo del nivel o categoría de cada clase de puesto, a partir del nivel profesional de *Fiscalizador*. Pese a que en ambos casos, el resultado final del salario total o global, resulta superior al de la DHR, el estudio ni las notas de prensa mencionan esta diferencia con respecto a la DHR.

De acuerdo con lo anterior, y con base en los resultados del análisis de los datos obtenidos en nuestro estudio comparativo, podemos llegar a las siguientes **conclusiones**:

1. En ninguno de los componentes salariales comparados, la DHR está por encima de la AL o de la misma CGR. Incluso cuando se comparan los salarios base de las tres clases referenciadas con respecto al RSC, la DHR presenta el nivel más bajo de las tres estructuras salariales.
2. En todos los casos, las anualidades más altas las tiene la Asamblea Legislativa.
3. En todos los casos, el porcentaje de incentivo y el monto por ese concepto para el esquema de salario variable, es más alto en la CGR, que en la Asamblea Legislativa y en la Defensoría de los Habitantes. De acuerdo con la información obtenida de la CGR, los porcentajes de personas que se mantienen en ambos esquemas salariales es de un 58,5% con esquema único y un 41,50% con el esquema variable. Lo cual desde el punto de vista presupuestario sí tiene un importante impacto en las finanzas de la institución.
4. En todos los casos, la CGR tiene las bases más altas y aunque el porcentaje por Prohibición es el mismo (65%), los montos por este concepto son también más altos que los de la DHR.
5. En todos los casos el valor del punto por concepto de Carrera Administrativa es más alto en la CGR; sumado al hecho de que dispone de un incentivo extra para las clases profesionales: que consiste en acreditar puntos extra por cada año de experiencia profesional, lo cual, como es de esperar, provoca que los montos por ese concepto también sean los más altos.

Agradecería llevar a cabo una sesión técnica de trabajo entre nuestros funcionarios técnicos y el grupo que llevó a cabo el informe, dado a conocer por la CGR, con el propósito de aclarar los sesgos e imprecisiones que hoy advertimos en dicho Informe. Por ello hubiese deseado conocer de previo el informe para plantear, "ex ante" y no "ex pos", las observaciones que ahora nos permitimos plantear. Entre tales interrogantes nos interesa dilucidar: ¿cuáles fueron las variables que sirvieron de base para sustentar los resultados finales que acredita el Informe y que a nuestro juicio técnico difieren de la realidad salarial entre las entidades analizadas?. En relación a la Defensoría: ¿Cuál fue el impacto, en términos de tamaño, en cuanto a la cantidad y composición de nuestro personal, en los datos finales que se mencionan en el Informe?. ¿Cómo se ponderó la proporcionalidad de nuestro presupuesto con respecto al del resto de instituciones analizadas?.

En nuestro criterio: no es el valor del aumento anual lo que hace esta diferencia entre nuestra institución y las otras dos entidades que conforman el sector legislativo; sino, más bien la cantidad de anualidades que tiene nuestro personal, lo que hace que presupuestariamente ese componente salarial sobresalga proporcionalmente con respecto a las demás instituciones, pero no el valor como equivocadamente se da a entender.

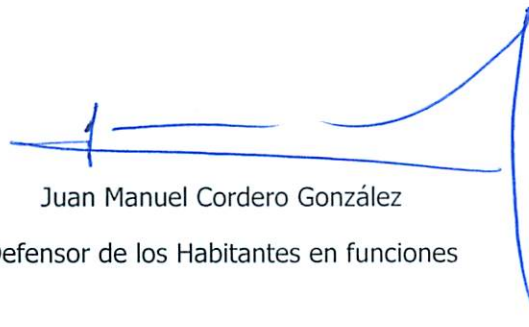
Ese nivel de antigüedad tiene una explicación muy razonable. "Por tratarse de una institución que vigila las actuaciones del sector público para garantizar la defensa de los derechos de las y los ciudadanos, se vuelve fundamental que principalmente el personal profesional, tenga una importante experiencia y conocimiento del sistema institucional y sus múltiples funciones y procesos, lo cual tiene un costo importante para la DHR y en consecuencia para el país."

Desde esa perspectiva y debido al perfil del personal profesional que se contrata en la institución, es muy valorado en los procesos de reclutamiento y selección, la cantidad de años de experiencia en instituciones públicas y ello hace que colectivamente el gasto por concepto de ese componente sea relativamente elevado en comparación a otras instituciones.

Agradeceré que próximos estudios, en que se analice a la Defensoría de los Habitantes, podamos contar con la oportunidad de conocer la metodología y los resultados de dichos Informes con la debida antelación y previo a la publicación de los mismos, a efectos de poder brindar nuestro criterio técnico y así evitar errores de interpretación y equívocos como los que hoy nos ocupan.

Aprovecho la oportunidad para manifestar mi estima y consideración.

Cordialmente,



Juan Manuel Cordero González  
Defensor de los Habitantes en funciones



c.c. Presidencia –Asamblea Legislativa.

**Comparativo por clase homóloga**

Componente	DHR		CGR		AL		RSC
		PD-3		Fiscalizador		Profesional 2-C	PSC-3
Salario base		₡707 500,00		₡799 350,00		₡799 094,00	₡752 450,00
Anualidades	3,50%	₡24 650,00	3,07%	₡24 545,00	3,73%	₡29 825,00	₡14 525,00
Incentivo	15%	₡106 125,00			15%	₡118 183,00	
Prohibición	65%	₡459 875,00	65%	₡519 577,50	65,00%	₡519 411,10	65%
Carrera Prof.	₡2 273		₡2 276,00		₡2 273		₡2 273

Componente	DHR		CGR		AL		RSC
		JDA		Jefe de Unidad		Dir. de Depto.	PJSC-1
Salario base		₡809 500,00		₡1 051 750,00		₡1 051 075,00	₡827 950,00
Anualidades	3,50%	₡28 200,00	2,83%	₡29 815,00	3,50%	₡36 656,00	₡15 989,00
Incentivo	15%	₡121 425,00			14,00%	₡148 320,00	
Prohibición	65%	₡526 175,00	65%	₡683 637,50	65%	₡683 198,75	65%
Carrera Prof.	₡2 273		₡2 276,00		₡2 273		₡2 273

Componente	DHR		CGR		AL		RSC
		DE		Gerente de Area		Dir. de División	Gerente SC-1
Salario base		₡1 051 300,00		₡1 192 750,00		₡1 189 596,00	₡1 178 700,00
Anualidades	3,50%	₡36 700,00	2,88%	₡34 425,00	3,50%	₡41 504,00	₡22 794,00
Incentivo	15%	₡157 695,00			12,56%	₡149 521,00	
Prohibición	65%	₡683 345,00	65%	₡775 287,50	65%	₡773 237,40	65%
Carrera Prof.	₡2 273		₡2 276,00		₡2 273		₡2 273

**DHR** Defensoría de los Habitantes de la República

**CGR** Contraloría General de la República

**AL** Asamblea Legislativa

**RSC** Régimen de Servicio Civil

**PD-3** Profesional de Defensa 3

**PSC-3** Profesional de Servicio Civil 3

**JDA** Jefe Departamento Administrativo

**PJSC-1** Profesional Jefe de Servicio Vivil 1

**DE** Defensor Especial

El total de puestos de la DHR es de **185** de las cuales el **73%** son del estrato profesional y gerencial (**145**) y un **27%** del estrato de apoyo (**40**), razón por la cual la comparación se realiza con las clases de mayor impacto presupuestario.

La distribución de la cantidad de anualidades respecto a las 185 personas que ocupan los puestos:

Menos de 5 AA	6	3,24%	17,32% tienen menos de 10 AA
De 5 a 9 AA	26	14,05%	
De 10 a 14 AA	40	21,62%	
De 15 a 19 AA	35	18,91	82,68% tienen mas de 10 AA
De 20 a 29 AA	54	29,18%	
Mas de 30 A	24	12,97%	

Relación de la planilla en el presupuesto global 2018	<b>86,35%</b>
---	---------------