

C.5

INFORME N°. AU-IF-06-2020
09 de setiembre, 2020



INFORME DE AUDITORÍA
**“Estudio sobre las remuneraciones especiales, dedicación
exclusiva y prohibición.”**

2020



Contenido

RESUMEN EJECUTIVO.....	I
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. ORIGEN DEL ESTUDIO	1
1.2. OBJETIVO DEL ESTUDIO.....	2
1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	2
1.4. OBJETIVO DE IMPACTO.....	2
1.5. NATURALEZA Y ALCANCE DEL ESTUDIO	2
1.6. COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO.....	3
1.7. GENERALIDADES ACERCA DEL ESTUDIO	3
2. RESULTADOS.....	3
2.1. DEBILIDADES EN EL PROCESO DE RECONOCIMIENTO DEL PLUS SALARIAL DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA A LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DE EL GUARCO.	3
CAUSA.....	7
EFECTOS	8
2.2. DEBILIDADES EN EL PROCESO DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR CONCEPTO DE PROHIBICIÓN A LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DE EL GUARCO.	8
CAUSA.....	12
EFECTOS.....	12
3. CONCLUSIONES.....	12
4. RECOMENDACIONES.....	13
AL ALCALDE MUNICIPAL LIC. VÍCTOR ARIAS RICHMOND, O A QUIEN OCUPE SU PUESTO.	14



INFORME N.º AU-IF-06-2020

RESUMEN EJECUTIVO

¿Qué examinamos?

*El presente estudio denominado “**Estudio sobre las remuneraciones especiales, dedicación exclusiva y prohibición**”, resulta ser un estudio de carácter especial que se origina en el cumplimiento del artículo 22 inciso b) Competencias de la Auditoría de la Ley General de Control Interno, relativas al deber de examinar regularmente la operación efectiva de los controles críticos, así como en acatamiento a las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, sobre las "Normas Personales" y, en atención a las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, en el apartado 2.7 de la Planificación Puntual.*

Además, se expone en atención al acuerdo del Concejo Municipal N.º 74 tomado en la Sesión Ordinaria N.º 16-2020, celebrada el 20 de julio del año en curso y de conocimiento de esta oficina de Fiscalización mediante oficio 237-SM-2020 del 23 de julio de este mismo año.

La auditoría de carácter especial tuvo como propósito determinar si el reconocimiento de pago de incentivos salariales de dedicación exclusiva y prohibición a los funcionarios municipales se realiza en apego al marco jurídico y técnico. El estudio comprendió la revisión de la totalidad de los expedientes de personal de los funcionarios a quienes se les realiza el correspondiente reconocimiento salarial.

¿Por qué es importante?

La importancia del presente estudio radica, en que el buen desempeño de los gobiernos locales depende de una gestión eficiente de los recursos, el cual no escapa al sistema remunerativo de la Municipalidad de El Guarco que comprende como elementos del salario total de los trabajadores, no sólo un salario base, sino también el reconocimiento y pago de incentivos salariales de prohibición y dedicación exclusiva, cuyo reconocimiento debe realizarse en el marco de la legalidad, atendiendo los requerimientos legales y técnicos.

Por tal condición de responsabilidad, la Administración Municipal ante el interés público, debe establecer las políticas y procedimientos y crear a su vez la seguridad razonable que se cuenta con el personal con las actitudes y las aptitudes para la consecución de los objetivos institucionales.

¿Qué encontramos?

Se determinó dentro del estudio, debilidades en el sistema de control interno orientadas al régimen de Dedicación Exclusiva y Prohibición, donde se identifica la inexistencia de manuales de procedimientos formales por escrito que contemple entre otros, las acciones a seguir desde la solicitud por parte del funcionario, plazos y responsables de llevar a cabo la evaluación, asignación, seguimiento, entre otros.

En general, no se dispone de los controles necesarios de trazabilidad y cumplimiento de requisitos legales y técnicos para otorgar dichos incentivos salariales, aun cuando el funcionario cumpla con ellos. Dentro de las limitaciones en la trazabilidad se tiene, por ejemplo, que dentro de los contratos de dedicación exclusiva no se indica el plazo, y no se cuenta con los procedimientos de revisión periódica que le permitan a la Administración Activa determinar si las condiciones legales y técnicas se mantienen o se han incumplido y ejercer las acciones que correspondan.

Asimismo, no se han ejercido los controles necesarios para integrar dentro de los expedientes de personal todos y cada uno de los documentos referidos a los pluses salariales de dedicación exclusiva y prohibición, conforme corresponda a cada uno de los funcionarios, esto en procura de un mejor control y transparencia.

¿Qué sigue?

Como resultado del estudio, se emitió al Alcalde Municipal, licenciado Víctor Arias Richmond, o a quien se desempeñe en el puesto, un total de cuatro recomendaciones, con el propósito que se instruya a la Gestión de Recursos Humanos y se ejerzan las acciones que correspondan en procura del mejoramiento del Control Interno en los procesos de los regímenes de dedicación exclusiva y prohibición.

Tales recomendaciones en general están sujetas a esfuerzos diferenciados de ejecución de cumplimiento de corto y mediano plazo, las cuales deben ser dirigidas oportunamente por la Administración de este Gobierno Local para su cumplimiento.

Licenciado
Víctor Arias Richmond
Alcalde Municipal

Licenciada
Ruth Mora Román
Gestora Recursos Humanos

Presente

Estimado (a) señor (a):

El presente estudio se refiere a la evaluación denominada “**Estudio sobre las remuneraciones especiales, dedicación exclusiva y prohibición**”.

1. Introducción:

1.1. Origen del estudio:

El presente estudio de carácter especial se origina en el cumplimiento del artículo 22 inciso b) Competencias de la Auditoría de la Ley General de Control Interno, relativas al deber de examinar regularmente la operación efectiva de los controles críticos, así como en acatamiento a las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, sobre las "Normas Personales" y, en atención a las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, en el apartado 2.3.2 del Control.

Aun cuando esta evaluación no fue incorporada en el plan de trabajo del periodo 2020, este se realiza en atención al acuerdo del Concejo Municipal N.º 74 tomado en la Sesión Ordinaria N.º 16-2020, celebrada el 20 de julio del año en curso y de conocimiento de esta oficina de Fiscalización mediante oficio 237-SM-2020 del 23 de julio de este mismo año, acuerdo mediante el cual se solicita “un estudio sobre las personas que tienen remuneraciones especiales, dedicación exclusiva y prohibición, quiénes son y el cumplimiento de los requisitos de acuerdo a la ley con respecto a la prohibición y el cumplimiento al reglamento en el caso de la dedicación exclusiva”.



1.2. Objetivo del estudio

Analizar si el reconocimiento de pago de incentivos salariales de dedicación exclusiva y prohibición a los funcionarios municipales se realiza en apego al marco jurídico y técnico.

1.3. Objetivos específicos

- 1.3.1. Verificar que el Proceso de Recursos Humanos cumpla con la aplicación de normativa en relación con el otorgamiento y pago de los diferentes sobresueldos a los servidores municipales, entiéndase prohibición y dedicación exclusiva.
- 1.3.2. Verificar la existencia de procedimientos y regulaciones internas dentro de la Gestión de Recursos Humanos en las diversas fases del proceso de reconocimiento de pluses salariales.
- 1.3.3. Determinar si el reconocimiento de los pluses salariales al personal municipal está apegados al principio de legalidad que rige la función pública y el marco legal mínimo para su reconocimiento.

1.4. Objetivo de Impacto

- 1.4.1. Esperar un fortalecimiento en los modelos de control dentro de la Municipalidad de El Guarco para el reconocimiento y pago de los diferentes sobresueldos a los servidores municipales, contribuyendo a minimizar el riesgo o que se materialice un incumplimiento, emprendiendo acciones adecuadas ante el posible riesgo y reducir su impacto.

1.5. Naturaleza y alcance del estudio:

Verificar el reconocimiento a los funcionarios municipales de pago de incentivos salariales, de dedicación exclusiva y prohibición.

Dentro de los aspectos de revisión que establece el alcance, se menciona:

- Estudios de auditoría anteriores.
- Políticas y procedimientos internos.
- Revisión y aplicación de las normas relacionadas.
- Revisión de la información diaria del módulo de ingresos, planillas, entre otros.
- Otros que, dentro del procesos de evaluación, el auditor encargado estime necesario para los propósitos de la evaluación.

El Guarco, 09 de setiembre del 2020
AU-IF-06-2020

El presente estudio de auditoría se desarrolla de conformidad con el Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Público (M-2-2006-CO-DFOE) y las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público (R-DC-119-2009)

1.6. **Comunicación preliminar de los resultados del estudio:**

La Auditoría Interna para la reunión denominada “conferencia final” del día 31 de agosto del 2020, mediante los oficios N.º AU-175-2020 y AU-176-2020, formalizó invitación al Alcalde Municipal, licenciado Víctor Arias Richmond, la licenciada Ruth Mora Román, Gestora de Recursos Humanos, así como al señor presidente del Concejo Municipal y a otro representante de ese Cuerpo Colegiado, con el propósito de dar a conocer los resultados del borrador de dicho informe.

En esta conferencia final se expuso a los participantes los resultados a los cuales se llegó en el desarrollo del estudio, así como la conclusión y las recomendaciones que a nuestro criterio debían girarse; para lo cual existieron observaciones las cuales fueron remitidas oportunamente en tiempo y forma mediante oficio RRHH-064-2020, documento recibido por la Auditoría Interna el 08 de setiembre del año en curso, cuya valoración se adjunta a este informe.

Se confeccionó además un documento denominado “Acta de Comunicación de Resultados” en el cual se detallan los principales aspectos del estudio, los plazos de cumplimiento de las recomendaciones acordadas y los funcionarios que participaron en la reunión.

1.7. **Generalidades acerca del estudio**

Como ya se indicó, aun cuando esta evaluación no fue incorporada en el plan de trabajo del periodo 2020, conforme las potestades otorgadas por la Ley General de Control Interno, se procedió a modificar el citado plan de trabajo debido al impacto en la función municipal que este representa, así como el citado requerimiento del Concejo Municipal, procediendo esta Auditoría Interna conforme el ordenamiento jurídico.

2. **Resultados:**

Derivado del análisis de la información y de las pruebas de cumplimiento, se obtuvo los siguientes resultados:

2.1. **Debilidades en el Proceso de reconocimiento del Plus Salarial de Dedicación Exclusiva a los servidores de la Municipalidad de El Guarco.**

El Guarco, 09 de setiembre del 2020
AU-IF-06-2020

En la revisión realizada conforme la información suministrada por la Administración Municipal, no se encontró evidencia de la existencia de un manual de procedimientos formales por escrito que contemple entre otros, las acciones a seguir desde la solicitud por parte del funcionario, plazos y responsables de llevar a cabo la evaluación, asignación, seguimiento, entre otros, lo cual redundaría en un debilitamiento en el control interno dentro del reconocimiento de este plus salarial.

De lo anterior se desprende que, de los siete funcionarios a los cuales se le realiza el reconocimiento de dedicación exclusiva, en la totalidad de los expedientes se tiene algún tipo de inconsistencia y/o documentación que no se tiene a la vista, conforme se describe seguidamente:

- 2.1.1. En los contratos de reconocimiento de dedicación exclusiva suscritos antes de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635, cuatro de los expedientes de los funcionarios no tienen a la vista la solicitud para el reconocimiento de dedicación exclusiva por parte de cada funcionario, teniendo en cuenta que el Reglamento al Régimen de Dedicación Exclusiva para el sector profesional de la Municipalidad de El Guarco, así lo requiere.
- 2.1.2. Sobre uno de los expedientes conforme se determinó en el proceso de revisión, *la persona se encuentra debidamente incorporada al Colegio Profesional respectivo, sin embargo, no consta el documento del citado Colegio*, el cual resulta como requisito legal para ocupar el cargo, así como para el reconocimiento del plus salarial.
- 2.1.3. En uno de los expedientes no consta el informe técnico de la Comisión conformada para ese fin, donde se recomienda la aceptación de la solicitud del funcionario para el reconocimiento del régimen de dedicación exclusiva, todo conforme la revisión legal y técnica.
- 2.1.4. En dos de los expedientes no consta el contrato de dedicación exclusiva, sin embargo, conforme verificación con uno de los funcionarios se determinó que este posee copia del contrato, evidenciándose que no se cuenta con procedimientos para integrar la información al expediente de cada funcionario.
- 2.1.5. Dentro de los contratos que se tienen a la vista, se observa que en estos se señala la fecha de inicio, sin embargo, no se hace referencia a la vigencia.

Pese a que dentro del Reglamento al Régimen de Dedicación Exclusiva para el sector profesional de la Municipalidad de El Guarco y la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas disponen los plazos del

El Guarco, 09 de setiembre del 2020
AU-IF-06-2020

contrato que le alcanzan a cada servidor, como ya se dijo, dentro del contrato no se hace referencia, generándose un debilitamiento en el control al no establecerse claramente las condiciones del contrato bilateral, aun cuando la norma lo prevé.

- 2.1.6. En uno de los expedientes de personal se tiene que el contrato y el plus salarial fue acordado con vista en el nivel académico que ostentaba la persona a ese momento con la formación como bachiller con el plus salarial de un 20%. Sin embargo, posteriormente la persona alcanza el nivel académico de licenciado, sobre el cual la administración realiza el reconocimiento y ajuste del plus salarial a un 55% mediante acción de personal, pero sin que se observe la renovación o adenda al contrato inicial.
 - 2.1.7. Únicamente en uno de los expedientes se tiene a la vista la justificación por parte de la jefatura que demuestre la necesidad que dicho funcionario deba contar con la dedicación exclusiva ante la Municipalidad de El Guarco.
 - 2.1.8. Conforme los reportes remitidos por la Gestión de Recursos Humanos en hojas electrónicas, se tiene a la vista el detalle de los funcionarios a quienes se les realiza el reconocimiento de los pluses salariales de dedicación exclusiva y prohibición. En ambas hojas electrónicas se incorpora una ficha de control y seguimiento al proceso de aprobación del plus salarial, sin embargo, estas se encuentran sin uso y no se evidenció del empleo de dicho control por parte de esa oficina de Recursos Humanos.
- i. *De conformidad con lo previsto por la Ley N.º 9635 – Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, se define la dedicación exclusiva como el régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido.*

Habiéndose realizado las consideraciones necesarias que conceptualizan el régimen de dedicación exclusiva debe tenerse en cuenta que dentro marco jurídico en el Reglamento al Régimen de Dedicación Exclusiva para el sector profesional de la Municipalidad de El Guarco, se establecieron una serie de regulaciones que resultan fundamentales y necesarias para el reconocimiento de este plus salarial, a saber:

El Guarco, 09 de setiembre del 2020
AU-IF-06-2020

- a. Conforme lo previsto en el Artículo 3º de este cuerpo normativo, podrán acogerse al Régimen de Dedicación Exclusiva aquellos trabajadores profesionales que cumplan entre otros, con el requisito de poseer la incorporación y registro profesional al colegio profesional respectivo de su área, cuando exista esta entidad en la profesión correspondiente, que las plazas de los funcionarios cuenten con los estudios técnicos justificativos que avalen el pago por dedicación exclusiva, así como, haber firmado el correspondiente contrato de Dedicación Exclusiva con la Municipalidad de El Guarco, por el plazo acordado, el cual será de un año prorrogable en forma automática, y deberá contar con la debida autorización del Alcalde.
- b. Asimismo, esa misma regulación prevé en el numeral 4º que una vez cumplidos los requisitos debidamente comprobados y certificados por las unidades técnicas Recursos Humanos y Presupuesto, se les reconocerá por concepto de dedicación exclusiva, un porcentaje equivalente sobre sus salarios base mensual, en un 20%, a los funcionarios que tienen el grado académico de bachillerato universitario y ocupen un puesto para el que se requiere la condición de ser como mínimo bachiller y cumplan con las demás condiciones y requisitos indicados en los artículos anteriores.
- c. Sobre aquellos funcionarios que tienen el grado académico de licenciatura y ocupen un puesto en el que se requiere como mínimo el grado académico de bachillerato y cumplan con las demás condiciones y requisitos indicados, se les reconocerá un 55%.
- d. Continúa señalando esa misma norma en su artículo 6º, que el funcionario que desee acogerse al Régimen de Dedicación Exclusiva y que cumpla con los requisitos deberá presentar solicitud a la Unidad de Recursos Humanos para su estudio y recomendación técnica a la Alcaldía. Asimismo, se deberá de formar una comisión en la cual este compuesta por el encargado de la Unidad de Recursos Humanos, el Alcalde, el Asesor Legal de la Municipalidad, y dos regidores designados por el Consejo, quienes analizarán el otorgamiento o no al funcionario y propondrán su recomendación.
- e. Una vez aprobada la solicitud, conforme el artículo 7º, se definirá el plazo, y el funcionario debe firmar el contrato con la Institución. El original se conservará en la Unidad de recursos Humanos, acompañado de una copia certificada del título profesional, con el fin de incorporarlo al expediente laboral, una copia para el funcionario y otra para la Alcaldía.

El Guarco, 09 de setiembre del 2020
AU-IF-06-2020

- f. Finalmente, conforme lo previsto por los artículos 9º y 10º, -Una vez aprobado el contrato respectivo por el Alcalde, la Unidad de Recursos Humanos, procederá a confeccionar el documento acción de personal, el cual rige únicamente para las partes contratantes a partir del día en que es aceptado y firmado por las mismas. La vigencia es por un año prorrogable en forma automática, siempre y cuando alguna de las partes no manifiesten lo contrario.
- ii. *Sobre este plus salarial la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas – (Ley 9365) prevé:*
 - a. Con la entrada en vigor de esta ley a partir del 04 de diciembre del año 2018, se establecieron nuevas regulaciones que modificarían las disposiciones del reglamento indicado anteriormente, principalmente sobre aquellos funcionarios que no ostentaban de este beneficio antes de la ley.
 - b. En lo que interesa señala la norma en su artículo 28 que el contrato no podrá ser menor de un año, ni mayor de cinco.
 - c. Asimismo, los porcentajes de compensación por dedicación exclusiva conforme el artículo 35 de la citada norma, se ven reducidos para quienes en adelante a partir de la norma a quienes aspiren a este beneficio, teniéndose un veinticinco por ciento (25%) para los servidores con el nivel de licenciatura u otro grado académico superior y un diez por ciento (10%) para los profesionales con el nivel de bachiller universitario.



CAUSA

Ante los incumplimientos de atención y control conforme el marco de legalidad, se tiene que las causas se pueden relacionar a la falta de procedimientos formales y actualizados que permitan establecer la trazabilidad operativa del proceso de reconocimiento del plus salarial, así como la falta de una supervisión adecuada dentro de la Gestión de Recursos Humanos, que permita controlar e integrar la documentación correspondiente al plus de dedicación exclusiva en cada uno de los expedientes de personal.



EFFECTOS

La falta de estos procedimientos y control de la información dentro de los expedientes de personal no permite contar con una seguridad razonable del cumplimiento de cada uno de los requisitos conforme la norma, así como poder dar una trazabilidad al citado reconocimiento, por transparencia en el interés público.

Asimismo, el no incluir dentro del contrato el periodo de vigencia de este, sobre la cual se obligan las partes y a la adscripción del servidor al Régimen de Dedicación Exclusiva no deja en evidencia el requerimiento de aplicación de prórrogas que en esta materia debe prevalecer el interés público sobre el interés particular y, en especial, la necesidad institucional de mantener vigente esa relación.

2.2. Debilidades en el Proceso de Compensación Económica por concepto de Prohibición a los servidores de la Municipalidad de El Guarco.

Dentro del proceso de revisión del plus salarial de prohibición se determinó que dicho plus salarial se le realiza a un total de quince funcionarios, reconocidos todos de forma particular conforme la norma que cubre a cada persona según la función y el puesto.

Al igual como resultó con la revisión al régimen de dedicación exclusiva, dentro del reconocimiento del plus salarial de prohibición, no se encontró evidencia de la existencia de un manual de procedimientos formales, así como la conformación de la información del plus de prohibición dentro de los expedientes de los funcionarios.

Es importante señalar que, sobre este plus salarial, esta Auditoria Interna atendió de forma específica los reconocimientos realizados a algunos de los funcionarios, esto con vista en comunicado de presuntos hechos irregulares interpuesto ante esta oficina, del cual se desprendió el informe AU-IF-03-2020 denominado “Estudio de carácter especial de Revisión de nombramientos, cambios, recalificaciones, pluses, y transformación de Plazas, de hecho y de derecho”. Como resultado de este informe se identificaron cinco funcionarios que contaban con una condición presuntamente irregular, para lo cual de forma paralela al informe se hizo traslado al Despacho del Alcalde de cuatro oficios confidenciales para lo que correspondiera a esa Alcaldía.

De los expedientes de personal revisados en este informe se determinaron inconsistencias y/o documentación que no se tiene a la vista, conforme se detalla:

- 2.2.1. No se evidenció que se cuenta con procedimientos formales que incluyan la revisión periódica de la condición o status de los profesionales frente

El Guarco, 09 de setiembre del 2020
AU-IF-06-2020

al Colegio Profesional, teniendo en cuenta que este resulta un requisito legal para el reconocimiento del plus salarial.

De lo anterior se determinó dentro del proceso y al cierre del informe, que uno de los funcionarios se encuentra en estado de morosidad ante el Colegio Profesional de Ciencias Económicas, adeudando cuatro cuotas al momento de la revisión.

En este sentido, aun cuando esta persona se encuentra habilitada conforme consulta realizada por la Auditoria Interna a la fiscalía del Colegio Profesional, se indica que conforme procedimiento del colegio profesional, ante el atraso de seis cuotas se traslada el expediente ante la Junta Directiva para el proceso de suspensión.

- 2.2.2. Como parte de la deficiencia ya señalada, referida a la falta de integración de información de este plus salarial dentro de cada uno de los expedientes, al momento de la revisión, no se identificó la resolución administrativa del reconocimiento del plus salarial del contador municipal, con lo cual, de forma específica para este caso, se requiere conocer el criterio técnico adoptado por la Administración mediante el cual se determinó el régimen de prohibición que abriga a este funcionario en el ejercicio de sus funciones.
- 2.2.3. En el proceso de revisión se determinó, que dos de los funcionarios se encuentra debidamente incorporado al Colegio Profesional respectivo, sin embargo, no consta en el expediente de personal el documento del citado Colegio, el cual resulta un requisito legal para ocupar el cargo, así como para el reconocimiento del plus salarial, determinándose dentro de la revisión que se encuentra a derecho con el respectivo Colegio Profesional
- 2.2.4. En el expediente del Alcalde Municipal únicamente consta la acción de personal para el reconocimiento de pago de la prohibición. Sin embargo, no se tiene a la vista copia del certificado del título profesional que lo acredita, así como el documento de incorporación al Colegio Profesional que le corresponde, razón por la cual no se pudo realizar la revisión correspondiente sobre el porcentaje de reconocimiento del plus salarial, esto aun cuando aparentemente la persona ostenta el nivel académico requerido para el reconocimiento del plus salarial pagado.
- 2.2.5. En general dentro de la revisión, únicamente en dos expedientes se tiene a la vista la resolución para el reconocimiento de prohibición.

El Guarco, 09 de setiembre del 2020
AU-IF-06-2020

2.2.6. Dentro de la falta de procedimientos ya señalada, la cual no resulta diferente a la indicada en la revisión al régimen de dedicación exclusiva, hace que no se cuente con mecanismos de control permanente, que por transparencia y el interés público, se debe tener a la vista la norma que faculta el reconocimiento del plus salarial sobre cada uno de los funcionarios.

Asimismo, no se cuenta con una matriz que contenga las clases de puestos, especialidades académicas, colegio profesional, número de agremiado, porcentaje que aplica y el fundamento jurídico que ampara el otorgamiento del beneficio, entre otros.

- i. En lo referente a la condición de la persona funcionaria municipal frente al Colegio Profesional, si bien conforme procedimiento interno en el caso específico del Colegio Profesional de Ciencias Económicas se da una espera de hasta seis meses antes de definir la nueva condición del profesional ante el Colegio, también es fundamental considerar que de conformidad con la Ley Orgánica de ese mismo Colegio Profesional (Ley 7105), conforme el artículo 9 en su inciso d), se dicta que son obligaciones de los miembros activos cubrir las cuotas ordinarias y extraordinarias que el Colegio fije, y que solo en casos excepcionales la Junta Directiva podrá dispensar temporalmente de esta obligación a uno o más miembros.
- ii. *Dentro del régimen de Prohibición igualmente es procedente indicar que conforme la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N.º 8422, la prohibición resulta ser una restricción impuesta legalmente a quienes ocupen determinados cargos públicos, con la finalidad de asegurar una dedicación absoluta de tales servidores a las labores y las responsabilidades públicas que les han sido encomendadas.*

La prohibición se refiere al no ejercicio de profesiones liberales, razón por la cual se otorga una compensación económica equivalente a un porcentaje sobre el salario base, y que varía dependiendo del grado de profesionalización del funcionario. Si el servidor no ostenta un cargo profesional no recibe ese tipo de compensación.

- a. Partiendo de esa base, se tiene que la citada restricción y reconocimiento cuenta con diferentes bases jurídicas, según el cargo que se desempeñe, tal es el caso que aquellas personas que laboran dentro de la función tributaria, podría tener la restricción y el reconocimiento de este plus salarial a través de la Ley 4755 – Código de Normas y Procedimientos Tributarios, a quienes se desempeñen dentro de la función de Auditoría

El Guarco, 09 de setiembre del 2020
AU-IF-06-2020

Interna, les alcanza la Ley 8292 – Ley General de Control Interno, a quienes se desempeñan dentro de la función jurídica, les podría corresponder el reconocimiento del plus salarial a través de la Ley 7333 – Ley Orgánica del Poder Judicial, así como la Ley 8422 - Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública como es el caso de los Alcaldes y el Auditor Interno.

Todas estas normas sujetan a quienes ocupen los puestos a una restricción para ejercer de manera privada la o las profesiones que ostenten.

- iii. *Asimismo, El Reglamento para el Pago de Compensación Económica por Concepto de Prohibición (DE-22614 del 22 de octubre de 1993 y sus reformas) en su artículo N.º13 dispone que corresponderá a las Oficinas de Recursos Humanos de cada institución la verificación, aprobación y trámite de pago de la compensación por prohibición en los términos establecidos en esta Ley, para lo cual deberá realizar la constatación del cumplimiento de requisitos, justificando y documentando su reconocimiento mediante resolución administrativa. Además, agrega que el incumplimiento de esta obligación es considerado como falta grave por parte de los titulares de las Oficinas de Recursos Humanos.*
 - a. La Procuraduría General de la República ha señalado en distintos pronunciamientos que, dentro del régimen de prohibición, se debe distinguir entre dos presupuestos para que se dé una compensación económica, el primero, la existencia de una ley que prohíba a un determinado grupo de funcionarios el ejercicio de una profesión, y el segundo, una norma de rango legal, que permita el pago de una compensación económica.
- iv. *Además, las condiciones identificadas dentro del Régimen de Prohibición las cuales no resultan ajenas al Régimen de Dedicación Exclusiva, toda vez que se identifica un debilitamiento al sistema de control interno en contrario a lo dispuesto por la Ley General de Control Interno, Ley No. 8292, en su artículo 10, que indica que será responsabilidad del jerarca y del titular subordinado establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional. Asimismo, será responsabilidad de la administración activa realizar las acciones necesarias para garantizar su efectivo funcionamiento.*
 - a. Igualmente, este mismo cuerpo normativo dispone la obligatoriedad de velar por el adecuado desarrollo de la actividad del ente, debiendo tomar de inmediato las medidas correctivas ante cualquier evidencia

de desviaciones, así como el deber de ejercer una supervisión constante sobre el desarrollo de la gestión institucional.



CAUSA

Sobre las causas de debilitamiento en el sistema de control interno en el régimen de Prohibición, no resultan extrañas a las ya señaladas en el reconocimiento del plus salarial de dedicación exclusiva, relacionados a la falta de procedimientos formales, seguimiento a la condición del funcionario frente al Colegio Profesional, así como la falta de una supervisión para integrar y controlar la documentación referida al régimen de prohibición dentro de cada uno de los expedientes de personal, como es por ejemplo la incorporación dentro de los expedientes de las resoluciones administrativas, que facultan conforme norma el pago de la compensación económica por concepto de prohibición.



EFFECTOS

Las deficiencias detectadas evidencian controles inadecuados de las actividades, que conllevan a la inexistencia de un alineamiento con el sistema de valoración de riesgo (SEVRI), lo que origina que la información contenida en cada uno de los expedientes sea poco útiles, poco significativos o inexactos.

Asimismo, la falta o insuficiente control en la conformación de expedientes y la ausencia de procedimientos formales conlleva a que no se puede establecer la responsabilidad de los encargados por la incorrecta inclusión u omisión de inclusión de la información, así como establecer una seguridad razonable a la administración frente al otorgamiento del incentivo.

3. Conclusiones

- 3.1. Es fundamental tener en cuenta que la Dedicación Exclusiva es la concurrencia de dos voluntades que origina, tanto la incorporación del funcionario respectivo al régimen de Dedicación Exclusiva, como el pago adicional al salario por ese concepto. Por tal motivo es fundamental que la Administración, en observancia en todo momento el Debido Proceso, disponga establecer los controles necesarios de trazabilidad y cumplimiento de requisitos y conformación de expedientes, teniendo en cuenta la Dedicación Exclusiva no es un plus salarial de aplicación universal o automática, sino que, para su concesión, se debe demostrar el interés público que justifica la erogación, motivo por el cual se hace necesaria entre otros, además de la solicitud por parte del funcionario, la justificación y aprobación por parte de la jefatura del reconocimiento hacia el funcionario,

de la comisión conformada para ese fin, así como del superior jerárquico.
(Resultado 2.1)

- 3.2. Asimismo, el señalamiento de la vigencia de cada contrato resulta fundamental debido a que, en cada fecha de vencimiento, por control interno, se debe revisar las condiciones y requisitos que dieron origen al reconocimiento de ese plus salarial, teniendo en cuenta que en el caso de determinar que las condiciones han cambiado y no le corresponda el pago, este se debe suspender, para no seguir perjudicando a la administración, e iniciar el debido proceso. **(Resultado 2.1)**
- 3.3. Se determina que la Administración Municipal y la Gestión de Recursos Humanos adolecen de los controles y procedimientos competentes y suficientes que permitan generar información oportuna a la administración en el marco de la compensación económica del régimen de prohibición y que como se ha repetido a lo largo del informe, tal condición no resulta diferente a las condiciones identificadas en el pago de la compensación económica del régimen de dedicación exclusiva. **(Resultado 2.2)**
- 3.4. Finalmente, resulta importante rescatar lo manifestado por la misma Contraloría General de la República donde señala que los incentivos salariales en el sector público fueron creados en la mayoría de los casos con el fin de motivar la eficiencia, calidad y productividad de los funcionarios públicos, de tal forma estuvieran ligados al desempeño y la responsabilidad asociada con cada puesto, y con esto generar valor público a la ciudadanía reflejado en mejores servicios y proyectos dirigidos hacia la población en general. Sin embargo, dichos incentivos deben de estar amparados en normas legales que permitan a las instituciones realizar este tipo de erogaciones. **(Resultado 2.2)**

4. Recomendaciones

De conformidad con la Ley General de Control Interno, artículos: 2 incisos a), b), c); 7, 10, 12, 35, 37, 39, y con el fin de subsanar las debilidades de control interno señaladas en el presente informe, se recomienda:

Al Alcalde Municipal Lic. Víctor Arias Richmond, o a quien ocupe su puesto.

En su condición de administrador general y jefe de las dependencias municipales y de su responsabilidad de vigilar por la organización, el funcionamiento, la coordinación y el fiel cumplimiento de los acuerdos municipales, las leyes y los reglamentos en general, tal como lo establece el artículo 17 inciso a) del Código Municipal, se le emiten las siguientes recomendaciones:

- 4.1. Girar instrucciones a la Gestora de Recursos Humanos para que en un plazo de quince días hábiles se emita un plan de acción para la elaboración de un procedimiento y actualización del Reglamento para el reconocimiento del plus salarial de dedicación exclusiva, el cual debe integrar todos los requerimientos previstos en el Reglamento al Régimen de Dedicación Exclusiva para el sector profesional de la Municipalidad de El Guarco y la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas – (Ley 9365). Además, la propuesta debe involucrar las áreas que intervienen dentro del proceso, valorando incorporar dentro de los requisitos, la inclusión de la justificación de la solicitud por parte de la jefatura. **(Resultado 2.1)**

Dentro de estos procedimientos se deben establecer mecanismos de control sobre los contratos firmados por concepto de Dedicación Exclusiva y sus respectivas adendas, que permitan asegurar que los mismos son uniformes y ajustados a derecho.

Asimismo, dicho procedimiento debe proponer la elaboración de una matriz que contenga las clases de puestos, especialidades académicas, porcentaje que aplica y el fundamento jurídico que ampara el otorgamiento del beneficio de dedicación exclusiva a los funcionarios, de manera que sirva de instrumento facilitador en la toma de decisiones para otorgar dicho beneficio. El fundamento jurídico deberá ser congruente con el puesto ocupado y el porcentaje correspondiente.

Para el cumplimiento parcial de esta recomendación se solicita remitir al Alcalde Municipal en el plazo previsto la propuesta del plan de acción, con copia a esta Auditoría.

Esta recomendación se dará por atendida, una vez los procedimientos se encuentren debidamente aprobados y divulgados, para lo cual se recomienda solicitar para su elaboración la colaboración de la oficina de Planificación como área técnica en la elaboración de los procedimientos.

El Guarco, 09 de setiembre del 2020
AU-IF-06-2020

- 4.2. Girar instrucciones a la Gestora de Recursos para que en un plazo de cuarenta días hábiles se revisen los expedientes del personal a quienes se les realiza el reconocimiento del plus de dedicación exclusiva, e integrar en cada uno de ellos la información faltante, conforme lo previsto por el Reglamento al Régimen de Dedicación Exclusiva para el sector profesional de la Municipalidad de El Guarco y la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas – (Ley 9365), debiendo valorar el marco de legalidad para poder incluir dentro de cada uno de los contratos adendas referidas la vigencia conforme lo prevista en estas regulaciones, o en su efecto, valorar la posibilidad de elaborar nuevamente los contratos. **(Resultado 2.1)**

Para dar por atendida la recomendación se solicita remitir, al Alcalde Municipal informe de lo actuado conforme lo recomendado con copia a esta Auditoría Interna.

- 4.3. Instruir a la Gestora de Recursos Humanos para que en un plazo de quince días hábiles se proponga un plan de trabajo para la formulación de procedimientos que permitan dar una seguridad razonable al otorgamiento del incentivo de prohibición para el ejercicio liberal de la profesión, ajustado al cuerpo normativo.

Se recomienda además, incorporar políticas institucionales que incorporen el requerimiento institucional de estar al día con el Colegio Profesional para el ejercicio liberal de la profesión y reconocimiento del plus salarial de prohibición, el cual sería de aplicación además, al régimen de dedicación exclusiva, esto tomando en consideración lo regulado en el caso particular que se analizó por parte del Colegio Profesional de Ciencias Económicas, el cual no debería resultar diferente a los demás colegios profesionales. **(Resultado 2.2)**

Para el cumplimiento parcial de esta recomendación se solicita remitir al Alcalde Municipal en el plazo previsto la propuesta del plan de acción, con copia a esta Auditoría.

Esta recomendación se dará por atendida, una vez los procedimientos se encuentren debidamente aprobados y divulgados, para lo cual se recomienda igual como se indicó en los procedimientos al régimen de dedicación exclusiva, solicitar para su elaboración la colaboración de la oficina de Planificación como área técnica en la elaboración de los procedimientos. **(Resultado 2.2)**

- 4.4. Instruir a la Gestora de Recursos Humanos para que en un plazo de cuarenta días hábiles se revisen los expedientes del personal a quienes se les realiza el reconocimiento del plus de prohibición y se incorpore la documentación faltante en los expedientes de personal referida al pago de compensación económica de este plus salarial, debiendo prestar particular

El Guarco, 09 de setiembre del 2020
AU-IF-06-2020

atención en los expedientes de personal del Contador Municipal para que se efectúe la inclusión de la resolución administrativa en la que se resuelve y se incluye la norma legal que ampara el reconocimiento y erogación de este plus salarial, así como la documentación faltante dentro del expediente del Señor Alcalde Municipal.

Para dar por atendida la recomendación se solicita remitir, al Alcalde Municipal informe de lo actuado conforme lo recomendado con copia a esta Auditoría Interna.

Atentamente,

Lic. Geovanni Cerdas Montoya
Auditor Interno

Lic. Francisco Cordero Madriz
Auditor Encargado



c

Archivo

