INFORME N.° **DFOE-DL-IF-00014-2019**
14 de octubre, 2019

INFORME DE AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE EL PAGO DE INCENTIVOS SALARIALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CARRILLO

2019

Contraloría General de la República, Costa Rica
División de Fiscalización Operativa y Evaluativa
Área de Fiscalización de Servicios para el Desarrollo Local

CONTENIDO

Resumen Ejecutivo 3
1. Introducción 5
ORIGEN DE LA AUDITORÍA 5
OBJETIVOS 6
ALCANCE 6
CRITERIOS DE AUDITORÍA 7
METODOLOGÍA APLICADA 7
GENERALIDADES ACERCA DEL OBJETO AUDITADO 7
COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DE LA AUDITORÍA 8
2. Resultados 9
PAGO DE INCENTIVOS SALARIALES POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD DE CARRILLO 9
Reconocimiento de los incentivos relacionados con prohibición para el ejercicio liberal de la profesión y anualidad sin base legal, así como reconocimiento del incentivo de dedicación exclusiva a niveles académicos que no corresponden 9
Reconocimiento de porcentajes mayores a los establecidos por la normativa en los incentivos de prohibición y dedicación exclusiva 16
3. Conclusiones 17
4. Disposiciones 18
A CARLOS GERARDO CANTILLO ÁLVAREZ EN SU CALIDAD DE ALCALDE MUNICIPAL O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO 19
A ALBERTO VÁSQUEZ MACHADO EN SU JEFE DE RECURSOS HUMANOS O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO 20

CUADROS

CUADRO NRO. 1 PORCENTAJE QUE REPRESENTA EL TOTAL DE INCENTIVOS PAGADOS DEL MONTO TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS 6
CUADRO NRO. 2 INCENTIVOS SALARIALES Y CANTIDAD DE FUNCIONARIOS A LOS QUE SE LES OTORGA 8
CUADRO NRO. 3 MONTOS OTORGADOS POR PROHIBICIÓN Y DEDICACIÓN EXCLUSIVA SOBRE EL SALARIO BASE 14
CUADRO NRO. 4 DIFERENCIAS PAGADAS DE MÁS EN INCENTIVOS DE PROHIBICIÓN Y DEDICACIÓN EXCLUSIVA 17

GRÁFICO

GRÁFICO NRO. 1 MONTO EJECUTADO POR CONCEPTO DE ANUALIDAD 15

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica

Resumen Ejecutivo

¿QUÉ EXAMINAMOS?

La auditoría de carácter especial tuvo como propósito analizar las remuneraciones de la Municipalidad de Carrillo, para determinar que el pago de los incentivos salariales se realiza en apego a la normativa legal aplicable. El estudio comprendió el análisis de los pagos realizados por concepto de reconocimiento y el pago de los incentivos salariales prohibición, dedicación exclusiva y anualidad en la Municipalidad de Carrillo, durante el periodo 2015 al 2017.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

El diseño del sistema remunerativo de la Municipalidad de Carrillo comprende como elementos del salario total de los trabajadores, no sólo un salario base, sino que también contempla el reconocimiento y pago de incentivos salariales de diversa naturaleza, que dependen, entre otros factores, de las cualificaciones o la antigüedad, así como de aspectos particulares del tipo de trabajo o puesto desempeñado, como por ejemplo la prohibición, dedicación exclusiva y carrera profesional.

Durante el periodo comprendido entre 2015 y 2017, en la Municipalidad de Carrillo el gasto por concepto de incentivos salariales alcanzó el monto de alrededor de ₡1.676 millones (30% del monto total cancelado por salarios para esos años), por lo que se convierte en uno de los temas relevantes en las discusiones de eventuales reformas salariales, por ser uno de los principales rubros del gasto en esa Municipalidad.

¿QUÉ ENCONTRAMOS?

El estudio realizado permitió determinar que ese Gobierno Local reconoce sin contar con una base legal que lo permita, el incentivo de prohibición para el ejercicio liberal de la profesión a los puestos de Tesorero Municipal y Jefe de Sección de Cobro. También se determinó que la Municipalidad de Carrillo reconoció el incentivo de prohibición a los puestos de Asesora Legal del Concejo y Asesor Legal de Alcaldía, en forma improcedente, por cuanto la Administración los contrató bajo la modalidad de "puesto de confianza" en el año 2018, lo que provoca que el reconocimiento de dicho incentivo no sea procedente.

En relación con el incentivo de Dedicación Exclusiva ese Gobierno Local otorgó el reconocimiento por el incentivo de dedicación exclusiva a funcionarios con grados académicos de Licenciatura en carreras que no tienen afinidad al puesto. Al respecto, se le concedió dicho incentivo al Gestor Ambiental considerando el grado académico de Licenciatura en Ciencias de la Educación con Énfasis en Docencia en Biología y al Encargado de Archivo tomando el grado académico de Licenciatura de Administración Educativa. Además, sobre el incentivo de anualidad, se determinó que la Municipalidad de Carrillo no cuenta con una base legal vigente para el reconocimiento del porcentaje del incentivo. Asimismo, se demostró que para el pago del incentivo de anualidad, la Municipalidad no efectúa evaluaciones de

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica

desempeño para el reconocimiento del pago, tal y como lo indica la normativa aplicable.

Tomando como referencia el año 2018, ese Gobierno Local canceló para los casos señalados respecto al incentivo de prohibición un monto cercano a ₡24.6 millones; en tanto, para los 2 funcionarios que se acogieron al incentivo de dedicación exclusiva con grados académicos en Licenciatura en carreras que no tienen afinidad se le canceló un monto que ronda ₡ 9.9 millones.

Por otra parte, de la revisión del cálculo efectuado para el pago del incentivo de prohibición y dedicación exclusiva por la Administración Municipal, en una muestra de 29 planillas de pago del período 2015 a 2018, se comprobó la existencia de casos en los cuales se otorgaron porcentajes sobre el salario base, mayores a lo que indica la normativa, lo cual implicó que entre los años 2015 y 2018, se presentan diferencias de más, que ascienden a un monto de ₡254.809,59 en el caso del incentivo de prohibición, y de ₡33.768,03 en el incentivo de dedicación exclusiva.

¿QUÉ SIGUE?

Se emiten disposiciones al Alcalde Municipal para eliminar, respetando el debido proceso, el incentivo de prohibición para todos los funcionarios que ocupen "puestos de confianza" y que estén recibiendo dicho incentivo y el reconocimiento al grado de licenciatura por el incentivo de dedicación exclusiva a los funcionarios que ocupan los puestos de Gestor Ambiental y Encargado de Archivo de acuerdo con lo indicado en este informe; elaborar, aprobar, comunicar e implementar un procedimiento que permitan dar una seguridad razonable al otorgamiento del incentivo de prohibición; en caso de que corresponda, tomar las medidas que dispone el ordenamiento jurídico para la recuperación de las eventuales sumas pagadas de más por los incentivos prohibición y dedicación exclusiva; ajustar el porcentaje pagado por el incentivo de anualidad a todos los funcionarios de la Municipalidad de acuerdo con lo indicado en la normativa aplicable; elaborar, aprobar, comunicar e implementar un procedimiento para la aplicación de evaluación de desempeño de los funcionarios municipales; revisar, ajustar y corregir las fallas en el sistema de informativo de la Municipalidad para que no se repitan las fallas determinadas en este informe; al Jefe de Recursos Humanos; realizar estudio en las condiciones que establece el artículo N.°13 del Reglamento para el Pago de Compensación Económica para los casos del Tesorero Municipal y Jefe de Sección de Cobro y realizar una revisión de todos los casos de funcionarios que tienen el incentivo de dedicación exclusiva para que estos se ajusten a la normativa aplicable.

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica

DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN OPERATIVA Y EVALUATIVA
ÁREA DE FISCALIZACIÓN DE SERVICIOS PARA EL DESARROLLO LOCAL

INFORME DE AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE EL PAGO DE INCENTIVOS SALARIALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CARRILLO

1. Introducción

ORIGEN DE LA AUDITORÍA

1.1. La Contraloría General de la República ha venido realizando diferentes estudios sobre los esquemas remunerativos existentes en el país[1], en los cuales concluye sobre la necesidad de realizar un análisis exhaustivo de los esquemas remunerativos por parte de las instituciones públicas, con criterios de eficacia, eficiencia y sostenibilidad, que respondan a las necesidades institucionales y propicien el cumplimiento de los objetivos, metas y resultados de las organizaciones públicas, de manera que procuren sistemas remunerativos que tiendan al cumplimiento de tales principios constitucionales y de los principios generales de los esquemas remunerativos del Sector Público.

1.2. De igual forma los incentivos salariales que ostentan los empleados públicos se ha tornado tema de discusión no solo en los formadores de opinión pública y medios de comunicación, sino a nivel de la ciudadanía en general, la cual exige una mayor rendición de cuentas por los impuestos que otorgan al erario público y su devolución por medio de la prestación de bienes y servicios con eficiencia, eficacia y calidad requerida.

1.3. A nivel político, el tema sobre el sistema de remuneraciones en el sector público ha cobrado importancia, tanto en el Poder Legislativo como también en el Poder Ejecutivo, el cual ha presentado proyectos de ley para realizar cambios estructurales al sistema de remuneraciones, tal es el caso de la Ley de Fortalecimiento a las Finanzas Públicas aprobada a finales del año 2018, así como el anuncio de la presentación a la corriente legislativa en el primer semestre de este año, el proyecto sobre Empleo Público.

[1] Ver informe DFO-SAF-IF-OS-00001-2018 “RETOS PARA LA MODERNIZACIÓN DEL ESQUEMA REMUNERATIVO EN LOS MINISTERIOS DE GOBIERNO” Y DFOE-PG-SGP-00001-2018 “INFORME ACERCA DE LOS ESQUEMAS REMUNERATIVOS DEL SECTOR”, ambos del 2018.

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica

1.4. Durante el periodo comprendido entre 2015 y 2017, en la Municipalidad de Carrillo el gasto por concepto de incentivos salariales alcanzó el monto de alrededor de ₡1.676 millones (30% del monto total cancelado por salarios para esos años), Lo anterior, se puede visualizar en el siguiente cuadro.

Cuadro N.° 1
Municipalidad de Carrillo
Porcentaje que representa el total de incentivos pagados del
Monto total de remuneraciones pagadas
Periodo 2015-2017
En millones de colones

Detalle	Periodo			Totales
	2015	2016	2017	
Total de Remuneraciones	1.795,77	1.821,53	1.999,61	5.616,91
Total Incentivos	565,39	478,66	632,00	1.676,04
Porcentaje de Incentivos en relación con el total de Remuneraciones	31%	26%	32%	30%

Fuente: Elaboración propia con base en información suministrada por la Municipalidad de Carrillo

1.5. Esto hace necesario que se ejerza una fiscalización oportuna y constante sobre el cumplimiento de la base legal para el pago de incentivos en la Municipalidad, por lo que la presente auditoría pretende el fortalecimiento del sistema de control interno institucional, en las diversas fases del proceso, con el fin de mitigar los riesgos asociados del mismo.

1.6. La auditoría se realizó de conformidad con las competencias conferidas al Órgano Contralor en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, en los numerales 17, 21, 26 y 37 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N.° 7428, y en cumplimiento del programa anual de trabajo de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa (DFOE).

OBJETIVOS

1.7. Analizar las remuneraciones de la Municipalidad de Carrillo, con el propósito de determinar que el pago de los incentivos salariales se realice en apego a la normativa legal aplicable.

ALCANCE

1.8. El estudio comprendió el análisis de los pagos realizados por concepto de reconocimiento y pago de incentivos salariales en la Municipalidad de Carrillo, durante el periodo 2015 al 2017.

1.9. La auditoría se efectuó de conformidad con las Normas Generales de Auditoria para el Sector Público, promulgadas mediante la Resolución del

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica

Despacho de la Contralora General, N.° R-DC-64-2014, publicada en La Gaceta N.° 184 de 25 de setiembre de 2014; con el Manual General de Fiscalización Integral, Resolución R-DC-13-2012 de 3 de febrero de 2012; con el Procedimiento de Auditoría y sus criterios de calidad, emitido por la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa (DFOE) mediante memorando interno N.° DFOE-0028 del 24 de febrero de 2012 y con otra normativa conexa.

CRITERIOS DE AUDITORÍA

1.10. Los criterios de evaluación aplicados en la presente auditoría se comunicaron al Alcalde Municipal, encargado del proceso de Recursos Humanos y al Auditor Interno de la Municipalidad de Carrillo, mediante videollamada el día 28 de marzo del 2019 así como por oficio N.° 04930 del día 04 de abril de ese mismo año.

1.11. Al respecto, en oficio N.° MC-ALC-03662019 del 02 de abril del 2019 la Administración Municipal indicó no tener observaciones sobre esos criterios de evaluación.

METODOLOGÍA APLICADA

1.12. La auditoría se realizó de conformidad con las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, con el Manual General de Fiscalización Integral de la CGR y el Procedimiento de Auditoría vigente, establecido por la DFOE.

1.13. Para el desarrollo de esta auditoría se emplearon, entre otras técnicas de auditoría; la revisión de la normativa interna relacionada con los asuntos objeto de fiscalización; análisis de la normativa legal y técnica aplicable en congruencia con los objetivos de la presente auditoría; solicitudes de información mediante oficios dirigidos al Alcalde y a otras unidades internas, con el fin de contar con datos suficientes y suministrados por la propia Administración Municipal; entrevistas a funcionarios de la Municipalidad sobre el tema en estudio; selección de una muestra de 29 meses comprendidos entre el periodo 2015 al 2018 de las planillas de pagos para la verificación de los desembolsos salariales, incluidos los incentivos correspondientes a prohibición y dedicación exclusiva. Este último proceso se realizó a través del procedimiento probabilístico y la técnica de muestreo aleatorio simple (M.A.S.), con un nivel de confianza del 85% y una tasa de error del 8,50%.

LIMITACIONES QUE AFECTARON LA EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA

1.14. Para la presente auditoria no se revisó el incentivo de carrera profesional, dado que la información relacionada con dicho incentivo fue remitida a esta Contraloría General de forma tardía por parte de la Administración Municipal.

GENERALIDADES ACERCA DEL OBJETO AUDITADO

1.15. El diseño del sistema remunerativo de la Municipalidad de Carrillo comprende como elementos del salario total de los trabajadores, no sólo un salario base, sino que también contempla el reconocimiento y pago de incentivos salariales de diversa naturaleza, que dependen, entre otros factores, de la antigüedad,

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica

estudios, así como de aspectos particulares del tipo de trabajo o puesto desempeñado, como por ejemplo la prohibición, dedicación exclusiva y carrera profesional.

1.16. Según el clasificador por objeto del gasto emitido por el Ministerio de Hacienda, las remuneraciones se componen de los siguientes tipos de gasto: remuneraciones básicas, remuneraciones eventuales, incentivos salariales, contribuciones patronales (a la seguridad social y a los fondos de pensiones) y remuneraciones diversas. Las remuneraciones básicas comprenden a los sueldos (o salario base), jornales, servicios especiales y suplencias entre otros. El componente de incentivos salariales contempla la retribución por años servidos (anualidad), la restricción al ejercicio liberal de la profesión (prohibición), dedicación exclusiva, el salario escolar, así como otros incentivos salariales.

1.17. En virtud de esta situación, la Municipalidad de Carrillo ha utilizado una serie de instrumentos jurídicos para regular la relación laboral entre laa Municipalidad y sus funcionarios incluyendo en ellos el componente de incentivos salariales, que va desde reglamentos autónomos de trabajo, los cuales en ciertos casos incorporan normas propias del derecho laboral hasta leyes especiales a nivel público que regulan ciertos incentivos.

1.18. Al respecto, la Municipalidad de Carrillo, otorga a sus funcionarios distintos tipos de incentivos, los cuales se visualizan en el cuadro N.° 2:

Cuadro N.° 2
Municipalidad de Carrillo
Incentivos salariales y cantidad de funcionarios a los que se les otorga en el año 2018

Incentivos Salariales	# Funcionarios
Prohibición	13
Dedicación Exclusiva	19
Anualidad	111
Carrera Profesional	_

Fuente: *Elaboración propia a partir de información remitida por la Municipalidad*.

COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

1.19. La comunicación preliminar de los resultados, conclusiones y disposiciones producto de la auditoría a que alude el presente informe, se llevó a cabo en las instalaciones de la Contraloría General de la República, el 25 de setiembre de 2019, a través de la herramienta tecnológica de video llamada, debido a una situación que la administración debía resolver de último momento, por lo tanto no pudieron asistir a la exposición de resultados de manera presencial. Participaron por parte de la administración los funcionarios: Lic. Carlos

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica

Gerardo Cantillo Álvarez, Alcalde Municipal; Ernesto Bonilla Sequeira, Encargado de Recursos Humanos; Lic. Cristian Javier Medina Osorio, Director Financiero; Roberto Canales Ondoy, Presidente del Concejo Municipal y Lic. Juan Carlos Arce Astorga, Auditor Interno.

1.20. El borrador de este informe se comunicó mediante los oficios N.° DFOE-DL-1661(14299)-2019 y DFOE-DL-1662 (14300)-2019 los dos del 25 de setiembre de 2019, dirigidos a la Alcaldía Municipal y Presidente de Concejo Municipal, respectivamente. Esto con el propósito de que formularan y remitieran a la Contraloría General, en un plazo no mayor de cinco días hábiles, las observaciones que consideraran pertinentes sobre su contenido, con la respectiva documentación de respaldo. En el plazo definido para la presentación de dichas observaciones, la Municipalidad de Carrillo con oficio N.° ALC-1145-2019 del 01 de octubre y oficio N.° ALC-1173-2019 del 03 de octubre los dos del 2019, remitieron observaciones al borrador del informe las cuales fueron atendidas en oficio DFOE-DL-1795(15559)-2019 por parte de la Contraloria General.

2. Resultados

PAGO DE INCENTIVOS SALARIALES POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD DE CARRILLO

Reconocimiento de los incentivos relacionados con prohibición para el ejercicio liberal de la profesión y anualidad sin base legal, así como reconocimiento del incentivo de dedicación exclusiva a niveles académicos que no corresponden

1. Pago de Prohibición para el ejercicio liberal de la profesión

2.1. La Municipalidad de Carrillo reconoce el incentivo de prohibición para el ejercicio liberal de la profesión a los puestos de Tesorero Municipal, Jefe de Sección de Cobro, Asesora Legal del Concejo y Asesor Legal de Alcaldía, sin contar una base legal que permita reconocer dicho incentivo. Lo anterior, según se detalla seguidamente:

a) Tesorero Municipal y Jefe de Sección de Cobro

2.2. 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.°13 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 será

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica

considerada como falta grave por parte de los titulares de las Oficinas de Recursos Humanos, y será sancionada conforme la reglamentación de cada Institución.

2.3. Al respecto, la Procuraduría General de la República ha manifestado en distintos pronunciamientos[2] que dentro del régimen de prohibición, se debe de 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 derivada de esa prohibición.

2.4. Además, señaló[3] que a partir de lo dispuesto en el artículo N.° 99[4] del Código de Normas y Procedimientos Tributarios y en relación con el inciso e) del artículo 4 del Código Municipal (Ley N° 7794 del 30 de abril de 1998), las corporaciones municipales integran la llamada Administración Tributaria respecto a los tributos que por disposición legal les corresponden administrar, y con ello el personal municipal que por razón de sus cargos desempeñen labores estrechamente relacionadas con la materia tributaria y que reúna los requisitos impuesto por la ley, se encontrarían sujetos a la prohibición del ejercicio liberal de sus profesiones contenida en el artículo N.° 1[5] de la Ley N° 5867, Ley de compensación por pago de prohibición.

2.5. Sobre el particular, la Contraloría General de la República en Oficio N.° 08709 (DJ-0659-2013), del 22 de agosto del 2013, señala:

> *"(…) en el caso específico de la prohibición por reconocer en los términos y condiciones establecidos en el Código de Normas y Procedimientos Tributarios y la Ley de Compensación Económica sobre el Salario Base de Escala de Sueldos de la Ley de Salarios de la Administración Pública, debe tenerse presente que las labores, atribuciones y responsabilidades del cargo respectivo deben estar vinculadas directamente con el proceso tributario municipal, sea con la determinación, fijación, control, fiscalización, –etc.–, de las obligaciones tributarias municipales.*
>
> *Lo anterior implica, que esa vinculación -además de directa- debe ser habitual permanente, regular y ordinaria, examen que esa municipalidad debe llevar a cabo en cada caso concreto, tomando en cuenta -amén de los requisitos señalados líneas atrás-, las atribuciones sustantivas y responsabilidades del servidor respectivo a la luz del manual descriptivo de puestos" (El subrayado no es del original)*

2.6. Lo anterior se debe a que la Administración Municipal no elaboró una resolución administrativa para los puestos de Tesorero Municipal y Jefe de Sección de Cobro, donde conste la verificación del cumplimiento de requisitos,

---

2 Dictamen C-299-2005 del 19 de agosto del 2005 y C-057-2014 del 26 de febrero del 2014.

3 Dictamen C-089-2006 del 3 de marzo de 2006.

4 Este artículo indica que se entiende por Administración Tributaria el órgano administrativo encargado de gestionar y fiscalizar los tributos, se trate del fisco o de otros entes públicos que sean sujetos activos.

5 Se establece una compensación económica para el personal de la Administración Tributaria que, en razón de sus cargos, se encuentre sujeto a la prohibición contenida en el artículo 118 del Código de Normas y Procedimientos Tributarios.

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica

justificación, base legal y documentación para determinar si cabe o no el reconocimiento de dicho incentivo, tal y como lo establece la normativa señalada anteriormente. Además, no cuenta con procedimientos internos que establezcan las actividades a realizar, responsables, niveles de aprobación, entre otros, que permitan dar una seguridad razonable al otorgamiento del incentivo.

b) Asesora Legal del Concejo y Asesor Legal de Alcaldía

2.7. La Contraloría General en oficio N.° CGR/DJ-0637-2018 del 21 de mayo del 2018 señalo que los funcionarios que ocupen "puestos de confianza" no les alcanza el régimen de prohibición del ejercicio privado del derecho, tal y como se indica a continuación:

"(…) este Despacho infiere que para los funcionarios que ocupen "puestos de confianza", la situación es otra, pues dada la forma de contratación y las características y requisitos de sus puestos, no corresponden a funcionarios regulares, ni comunes ni de planta, ni tampoco propietarios o interinos, sino son excepcionales, según lo preceptúan los numerales 140 inciso 1) y 192 de la Carta Fundamental, ya citados, en razón de lo cual son nombrados y removidos de forma discrecional por el jerarca, sin consideración de los principios elementales del debido proceso y del derecho de defensa. Por lo cual no les alcanza el régimen de prohibición del ejercicio privado del derecho citado en el numeral 244 de la LOPJ y menos aún podrían estar amparados a recibir remuneración alguna por ese mismo concepto, según lo dispone el artículo 148, inciso j) del Código Municipal. Admitir lo contrario implicaría incurrir en una violación palmaria al "Principio de Reserva de Ley", consagrado en el artículo 28 constitucional y 19 de la Ley General de la Administración Pública.

Es relevante precisar que estos servidores contratados bajo el régimen de confianza no están exentos del deber de probidad desarrollado en los numerales 3, 4 y 38 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, deber que conlleva su obligación de abstenerse de litigar contra los intereses de la Municipalidad para la que laboran,(…)"

2.8. En los mismos términos, la Procuraduría General en dictamen N.°C-290-2017 del 11 de diciembre del 2017 concluye que los abogados nombrados en puestos de confianza no están sujetos al pago de prohibición, al respecto se señaló lo siguiente:

"Los abogados nombrados como asesores jurídicos del Concejo Municipal y de las Fracciones Políticas, en tanto hayan sido nombrados en puestos de confianza (y no en puestos regulares), no están sujetos a la prohibición establecida en los artículos 244 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 148, inciso j), del Código Municipal y, por tanto, no tienen derecho al pago de la compensación económica respectiva. Lo anterior no implica, sin embargo, que estén exentos del deber de probidad al que se refieren los artículos 3, 4 y 38 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, deber que

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica

incluye la obligación de abstenerse de litigar contra los intereses de la Municipalidad para la que laboran."

2.9. El estudio realizado por el Ente Contralor, permitió comprobar que la Municipalidad de Carrillo reconoció el incentivo de prohibición a los puestos de Asesora Legal del Concejo y Asesor Legal de Alcaldía, en forma improcedente, por cuanto la Administración los contrató bajo la modalidad de "puesto de confianza" en el año 2018, lo que provoca que el reconocimiento de dicho incentivo no proceda.

2. Pago de Dedicación Exclusiva

2.10. La Municipalidad de Carrillo otorgó el reconocimiento por el incentivo de dedicación exclusiva a funcionarios con grados académicos de Licenciatura en carreras que no tienen afinidad al puesto. Al respecto, se le concedió dicho incentivo al Gestor Ambiental considerando el grado académico de Licenciatura en Ciencias de la Educación con Énfasis en Docencia en Biología y al Encargado de Archivo tomando en consideración el grado académico de Licenciatura de Administración Educativa.

2.11. Además, de la revisión de todos los expedientes de funcionarios que cuentan con el incentivo de Dedicación Exclusiva (18 casos), se comprobó la ausencia de documentación que justifique dicho pago, de acuerdo con lo indicado en el Reglamento de Dedicación Exclusiva emitido por la Municipalidad de Carrillo, tales como:

a) En todos los casos no cuenta con la justificación escrita extendida por el Jefe de Departamento o Director del programa presupuestario a que pertenece el puesto, manifestando la necesidad de utilizar los servicios del funcionario de forma exclusiva.
b) En 13 casos no está la solicitud por escrito del funcionario dirigida al Departamento de Recursos Humanos solicitando dicho incentivo.
c) En 15 casos no se encuentra la certificación emitida por el Departamento de Recursos Humanos indicando que el funcionario cumple con los requisitos necesarios para otorgar el reconocimiento.
d) En dos casos los contratos de dedicación exclusiva de los funcionarios que se encuentran en los puestos de Jefe de Desarrollo Territorial y Jefe de Ingeniero en Sistemas no estaban firmados por el funcionario.

2.12. La Municipalidad no cumplió con lo estipulado en el Reglamento Interno para el pago de Dedicación Exclusiva en cuanto a la verificación de requisitos para el otorgamiento del incentivo, dado que no realizó ningún estudio para determinar si los grados académicos de Licenciatura presentados por el Gestor Ambiental y el Encargado de Archivo cuentan con alguna limitante para su reconocimiento, así como verificar que estos sean afines al puesto.

2.13. Sobre el particular, el Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva de la Municipalidad de Carrillo en su artículo N.° 4 inciso d), señala que para acogerse y continuar disfrutando del régimen de dedicación exclusiva, la naturaleza del trabajo en que se desempeñen los servidores deben de estar acorde con la especialidad o énfasis del grado universitario ostentado.

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica

2.14. En lo relacionado con el faltante de documentos en los expedientes para los casos del incentivo de Dedicación Exclusiva, la administración menciona como causa que a lo largo de los años la práctica organizacional es que la Alcaldía Municipal mediante resolución administrativa y contrato de dedicación, remita al Departamento de Recursos Humanos, la autorización de pago de dicho beneficio, por lo que se omiten algunos requisitos.

2.15. No obstante, a lo señalado por esa Administración, el artículo N.° 4 del Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva de la Municipalidad de Carrillo señala en los incisos f) y g), que el funcionario debe de aportar justificación escrita, extendida por el Jefe de Departamento o Director del programa presupuestario a que pertenece el puesto, manifestando la necesidad de utilizar los servicios del funcionario en forma exclusiva y firmar el contrato de Dedicación Exclusiva con el Alcalde Municipal.

2.16. En tanto, en artículo N.° 5 del Reglamento citado, establece que el funcionario municipal que desee acogerse al Régimen de Dedicación Exclusiva, deberá previamente solicitarlo por escrito al Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad de Carrillo. Éste una vez que reciba la petición del servidor, verificará y certificará el respectivo contrato por escrito, indicando que el funcionario solicitante cumple con los requisitos, que el servidor que desee acogerse al régimen de dedicación exclusiva deberá solicitarlo al Alcalde Municipal por escrito y aportar la documentación requerida.

2.17. Además, la Contraloría General en el oficio N.° 8057-99 en relación con el reconocimiento del incentivo de dedicación exclusiva, indicó lo siguiente: *"…debe tenerse presente que para proceder al reconocimiento de la dedicación exclusiva no se requiere una autorización legal expresa (…), ya que para ello es suficiente una regulación interna de la Administración que reconozca tal beneficio, previo estudio técnico que demuestre la necesidad y conveniencia para su implementación*."(El subrayado no corresponde al original)

2.18. Lo señalado en los párrafos del 2.1 al 2.17, provoca que la Municipalidad de Carrillo esté reconociendo el incentivo salarial de prohibición a funcionarios sin contar con una base legal aplicable y en el caso de dedicación exclusiva a grados académicos en Licenciatura en carreras que no tienen afinidad; lo anterior en detrimento de las finanzas. Tomando como referencia el año 2018, ese Gobierno Local canceló para los casos señalados en el párrafo 2.1 respecto al incentivo de prohibición un monto cercano a ₡24.6 millones; en tanto, para los 2 funcionarios que se acogieron al incentivo de dedicación exclusiva con grados académicos en Licenciatura en carreras que no tienen afinidad al se canceló un monto de más que ronda ₡9.9 millones. Lo anterior se puede visualizar en el Cuadro N.° 3.

Cuadro N.° 3
Municipalidad de Carrillo
Montos otorgados por Prohibición y Dedicación Exclusiva sobre el salario base
Periodo 2018

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica

En miles de colones

Prohibición	
Funcionarios	**Monto pagado por el Incentivo de Prohibición**
Tesorero Municipal	₡6.426.669,04
Jefe de Sección de Cobros	₡6.426.669,04
Asesora Concejo Municipal	₡6.426.675,63
Abogado del Alcalde	₡5.358.100,55
Totales	**₡24.638.114,26**

Dedicación Exclusiva	
Funcionarios	**Monto pagado por el Incentivo de Dedicación Exclusiva**
Gestor Ambiental	₡4.985.861,84
Encargada de Archivo	₡4.985.861,84
Totales	**₡9.971.723,68**

Fuente: *Elaboración propia a partir de las planillas pagas por la Municipalidad*.

2.19. La ausencia de documentos en los expedientes de funcionarios que se les reconoce el incentivo de dedicación exclusiva, ocasiona que no sea posible tener certeza sobre el cumplimiento de todos los requisitos legales o técnicos aplicables en los procesos mencionados. También dificulta ejercer las labores de control interno y externo, al no contar con el respaldo documental de forma ágil y oportuna para la toma de decisiones, seguimiento y supervisión.

3. Pago de Anualidad

2.20. De la revisión realizada por parte de la Contraloría General de la República sobre el incentivo de anualidad, se determinó que la Municipalidad de Carrillo no cuenta con una base legal vigente para el reconocimiento del porcentaje por el incentivo de anualidad.

2.21. Además, ese Gobierno Local no efectúa evaluaciones de desempeño para el reconocimiento y pago del incentivo a sus funcionarios, de acuerdo con lo que establece la normativa aplicable. Sobre el particular, este incentivo se otorga de manera directa a todos los funcionarios una vez pasado el periodo de un año, sin conocer si estos califican o no para su pago.

2.22. La Ley de Salarios de la Administración Pública N.° 2166, en su artículo N.° 4 señala la creación de una escala de sueldos con setenta y tres categorías, misma que rige para todo el Sector Público. En tanto, el artículo N.° 5 de ese cuerpo normativo, indica que de conformidad con la escala de sueldos, cada categoría tendrá aumentos o pasos, de acuerdo con los montos señalados en el artículo N. °4 de la Ley, hasta llegar al sueldo máximo, que será la suma del salario base más los pasos o aumentos anuales de la correspondiente categoría. Además, señala ese mismo artículo, que los aumentos anuales reconocidos a los servidores públicos serán concedidos por méritos a aquellos que hayan recibido calificación por lo menos de "bueno", en el año anterior.

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica

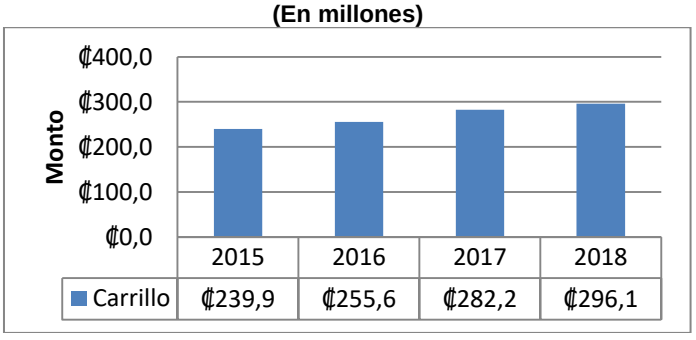
2.23. Lo anterior, se debe según lo indicado por el Gobierno Local, a que históricamente se ha venido otorgando dicho porcentaje de acuerdo con una convención colectiva firmada en el 1988, -la cual no se encuentra vigente- por lo cual dicho porcentaje perdió vigencia y el porcentaje de la anualidad se debió de haber ajustado, una vez vencida la convención colectiva, a lo indicado en su momento por la Ley de salarios de la Administración Pública que rige para todo el sector público.

2.24. En relación con la no ejecución de evaluaciones de desempeño para el pago del incentivo de anualidad, corresponde básicamente a que la administración Municipal por costumbre no ha realizado acciones para enlazar la aplicación y evaluación de desempeño de los funcionarios municipales con el pago de la anualidad, que permita la mejora continua de la gestión pública, del desempeño y desarrollo integral de los funcionarios municipales y con esto determinar si aplica o no el reconocimiento del incentivo de anualidad según lo indica la normativa.

2.25. Con respecto al incentivo de anualidad, se presentan riesgos en cuanto a reconocimiento de montos mayores a los estipulados en la normativa aplicable, así como la posibilidad de otorgar el incentivo de anualidad a funcionarios, que, sin tener los méritos suficientes para su pago, se le reconozca, y con ello afectando directamente las finanzas municipales.

2.26. Lo anterior, toma mayor relevancia, considerando que esa Municipalidad para el periodo evaluado 2015-2018, pagó por concepto de anualidad a sus funcionarios alrededor de ₡1.073,78 millones, tal y como se puede observar en el Gráfico N.°1.

Gráfico N.° 1
Municipalidad de Carrillo
Monto ejecutado por concepto de anualidad
Periodo 2015 al 2018
(En millones)



Fuente: *Elaboración propia a partir de información suministrada en el SIPP.*

2.27. Además, la no aplicación de la evaluación de desempeño a los funcionarios municipales afecta la toma de decisiones de la administración, ya que esta no cuenta con un mecanismo técnico y preciso para identificar y medir el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas en la actividad laboral, así como para determinar y comunicar a los colaboradores, la forma en que están desempeñando sus labores y poder determinar posibles áreas de mejora.

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica

Reconocimiento de porcentajes mayores a los establecidos por la normativa en los incentivos de prohibición y dedicación exclusiva

2.28. De la revisión del cálculo efectuado para el pago del incentivo de prohibición y dedicación exclusiva por la Administración Municipal, en una muestra de 29 planillas de pago del periodo 2015 a 2018, se comprobó la existencia de casos en los cuales se otorgaron porcentajes sobre el salario base, mayores a lo que indica la normativa. Al respecto se obtuvo lo siguiente:

a) En 2 puestos se le otorgó un porcentaje mayor por el incentivo de prohibición al que señala la normativa.

b) En 3 puestos se concedió un porcentaje mayor por el incentivo de dedicación exclusiva al señalado en la normativa aplicable.

2.29. En referencia al incentivo de Prohibición, la Ley N.º 8422 Contra la Corrupción y Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, regula en el artículo N.° 15, la retribución económica por la Prohibición del ejercicio liberal de la profesión, estableciendo un porcentaje equivalente a un 65% sobre el salario base mensual.

2.30. En tanto, en el artículo N.° 1 de la Ley N.º 5867 de compensación por pago de Prohibición, se reconoce económicamente, al personal de Administración tributaria regulado en el artículo 118 del Código de normas y Procedimientos Tributarios, el 65% a profesionales en el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.

2.31. Tambien, el Código Municipal, en su artículo N.° 157, inciso j, prohíbe a los abogados municipales, ejercer su profesión de forma liberal, excepto en labores de docencia o capacitación, y en sus asuntos propios, y compensa económicamente dicha prohibición, con un 65% del salario base.

2.32. Asimismo, el Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva de la Municipalidad de Carrillo, establece en el artículo N.° 3, un porcentaje del 55%, a aquellos servidores de nivel profesional que ostenten el grado académico de licenciatura u otro superior.

2.33. Finalmente, en el Oficio N.° 7571 (CGR/DJ-0695) de 1 de junio del 2018, emitido por la Contraloría General de la República se expresa lo siguiente:

> *"(...) 1. La administración una vez que tiene conocimiento de que se ha realizado un pago erróneo o excesivo, se encuentra obligada a realizar las gestiones pertinentes con el fin de reintegrar a la Hacienda Pública esos dineros. / 2. La administración debe ejercer, según sea el caso, las acciones administrativas o judiciales adecuadas, pertinentes y céleres para la recuperación de dichos montos, según los principios de legalidad, economía, probidad, eficacia y eficiencia con la que deben gestionar las administraciones públicas en la administración y resguardo del erario público. / 3. La administración debe valorar la apertura de posibles responsabilidades de los funcionarios involucrados en los pagos erróneos. (...) 5. En el caso de sumas pagadas de más por error aritmético la Administración tiene la facultad de recuperar dichas sumas en cualquier momento, independientemente si existió buena fe del*

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica

funcionario que la recibió siempre debe la Administración recuperar dichos montos y puede realizar la recuperación sin necesidad de ninguna clase de procedimiento administrativo."

2.34. La situación descrita en párrafos anteriores, obedece a fallas de cálculo en el sistema de información utilizado por el Gobierno Local con respecto al salario base para los casos señalados.

2.35. En consecuencia, dado a las fallas en el sistema informático entre los años 2015 y 2018, se presentan diferencias de más que ascienden a un monto de ₡254.809,59 en el incentivo de prohibición y ₡33.768,03 en el incentivo de dedicación exclusiva, según se observa en el siguiente cuadro, según se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro N.° 4
Municipalidad de Carrillo
Diferencias pagadas de más en incentivos de prohibición y dedicación exclusiva.
2015-2018 en miles de colones

Incentivo	Caso	Periodo Quincena	Puesto	Diferencia de más	Total
Prohibición	1	16/10/2016	Director Financiero	3 197,37	**254 809,59**
	2	1/8/2017	Director Asuntos Jurídicos	3 558,52	
		16/8/2017		3 558,52	
		1/9/2017		3 558,52	
		1/5/2018		240 936,66	
Dedicación Exclusiva	1	16/10/2016	Jefe de la Unidad Técnica de Gestión Vial	3 842,94	**33 768,03**
	2	1/8/2017	Jefe del Sistema Geográfico Catastral	2 225,74	
		16/8/2017		2 225,74	
		1/9/2017		2 225,74	
		16/9/2017		2 225,74	
	3	1/2/2018	Jefe de la Zona Marítimo Terrestre	3 503,69	
		16/2/2018		3 503,70	
		1/4/2018		3 503,69	
		16/4/2018		3 503,69	
		1/5/2018		3 503,69	
		16/5/2018		3 503,69	

Fuente: *Elaboración propia a partir de las planillas pagas por la Municipalidad*.

3. Conclusiones

3.1. 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

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica

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.

3.2. Al respecto, del análisis realizado en la Municipalidad de Carrillo en relación con el cumplimiento de la base legal para el pago de incentivos salariales que dicho Ayuntamiento otorga, se puede concluir que dicho Gobierno Local presenta debilidades importantes susceptibles de corrección.

3.3. En ese escenario, resulta fundamental que a la luz de los resultados obtenidos de la fiscalización realizada por la Contraloría General de la República, los incumplimientos observados en cada uno de los incentivos expuestos y analizados, se corrijan, en virtud, de que no permiten asegurar razonablemente que el proceso de análisis, reconocimiento y pago de pluses salariales llevado a cado por las distintas instancias dentro de ese Gobierno Local, cumpla a cabalidad tanto con la normativa interna como externa que regula el tema.

3.4. Por lo anterior, el reto para ese gobierno local consiste en realizar las revisiones y ajustes correspondientes tanto en sus procesos como en normativa interna, para evitar que se reconozcan incentivos salariales sin contar con una norma legal y aplicable que los habilite.

4. Disposiciones

4.1. De conformidad con las competencias asignadas en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, los artículos 12 y 21 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, Nro. 7428, y el artículo 12 inciso c) de la Ley General de Control Interno, se emiten las siguientes disposiciones, las cuales son de acatamiento obligatorio y deberán ser cumplidas dentro del plazo (o en el término) conferido para ello, por lo que su incumplimiento no justificado constituye causal de responsabilidad.

4.2. Para la atención de las disposiciones incorporadas en este informe deberán observarse los “Lineamientos generales para el cumplimiento de las disposiciones y recomendaciones emitidas por la Contraloría General de la República en sus informes de auditoría”, emitidos mediante resolución N.° R-DC-144-2015, publicados en La Gaceta N.° 242 del 14 de diciembre del 2015, los cuales entraron en vigencia desde el 4 de enero de 2016

4.3. Este órgano contralor se reserva la posibilidad de verificar, por los medios que considere pertinentes, la efectiva implementación de las disposiciones emitidas, así como de valorar el establecimiento de las responsabilidades que correspondan, en caso de incumplimiento injustificado de tales disposiciones.

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica

4.4. Eliminar, respetando el debido proceso, el incentivo de prohibición para todos los funcionarios que ocupen "puestos de confianza" y que estén recibiendo dicho incentivo, así como el reconocimiento al grado de licenciatura por el incentivo de dedicación exclusiva a los funcionarios que ocupan los puestos de Gestor Ambiental y Encargado de Archivo de acuerdo con lo indicado en este informe. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición se debe remitir al Área de Seguimiento de Disposiciones de la Contraloría General; a más tardar el 30 de noviembre de 2019, un oficio en el cual conste la eliminación del incentivo de prohibición a funcionarios contratados por la modalidad de puestos de confianza y para los casos de dedicación un oficio en el cual conste la eliminación del reconocimiento al grado de licenciatura por el incentivo de dedicación exclusiva. (Ver párrafo 2.7 al 2.9).

4.5. Elaborar, aprobar, comunicar e implementar un procedimiento que permitan dar una seguridad razonable al otorgamiento del incentivo de prohibición para el ejercicio liberal de la profesión, ajustado al cuerpo normativo. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición se debe remitir al Área de Seguimiento de Disposiciones de la Contraloría General; a más tardar el 15 de enero de 2020, un oficio en el cual conste la elaboración del procedimiento y su aprobación formal; al más tardar el 28 de febrero de 2020, un oficio en el cual conste la emisión y divulgación del mismo; y al 15 de abril de 2020, un oficio en el cual conste el inicio de su implementación. (Ver párrafo 2.1 al 2.6).

4.6. En caso de que corresponda, tomar las medidas que dispone el ordenamiento jurídico para la recuperación de las eventuales sumas pagadas de más por los incentivos:

1. Prohibición al ejercicio liberal de la profesión:
   a) Tesorero Municipal y Jefe de Sección de Cobro según los resultados del estudio solicitado en la disposición 4.10 de este informe.
   b) Para los casos de puestos de confianza otorgados en el año 2018, así como los identificados para el año 2019 de acuerdo con lo indicado en la disposición 4.4 de este informe)
2. Los pagos realizados por la Municipalidad de Carrillo, para los casos indicados en los párrafos 2.28 al 2.35 de este informe sobre el reconocimiento de porcentajes mayores en los incentivos de prohibición y dedicación exclusiva.

Para el cumplimiento de esta disposición se debe remitir al Área de Seguimiento de Disposiciones de la Contraloría General de la República, lo siguiente:

i. A más tardar el 30 de noviembre de 2019, un oficio donde se señala las medidas que se tomaron para recuperar las eventuales sumas pagadas de más, en caso que proceda, con la indicación de los plazos de inicio y

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica

finalización de cada medida, así como los responsables de cada una de las acciones.

ii. A más tardar el 30 de abril de 2020, un oficio en el cual se rinda un primer informe, donde se detalle el avance en el cumplimiento de las acciones establecidas en el punto i. anterior, así como un detalle de los montos recuperados a la fecha.

iii. A más tardar el 15 de julio de 2020, un oficio en el cual se rinda un segundo informe, donde se detalle el avance en el cumplimiento de las acciones establecidas en el punto i. anterior, así como un detalle de los montos recuperados en el I semestre de 2020.

4.7. Ajustar el porcentaje pagado por el incentivo de anualidad a todos los funcionarios de la Municipalidad de acuerdo con lo indicado en la normativa aplicable. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición se debe remitir al Área de Seguimiento de Disposiciones de la Contraloría General; a más tardar el 30 de noviembre de 2019, un oficio en el cual conste el ajuste del porcentaje del incentivo de anualidad a todos los funcionarios de ese Gobierno Local. (Ver párrafo 2.20 al 2.27).

4.8. Elaborar, aprobar, comunicar e implementar un procedimiento para la aplicación de evaluación de desempeño de los funcionarios municipales, ajustado a la normativa aplicable. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición se debe remitir al Área de Seguimiento de Disposiciones de la Contraloría General; a más tardar el 15 de enero de 2020, un oficio en el cual conste la elaboración del procedimiento y su aprobación formal; al más tardar el 28 de febrero de 2020, un oficio en el cual conste la emisión y divulgación del mismo; y al 15 enero de 2021, un oficio en el cual conste su implementación. (Ver párrafo 2.20 al 2.27).

4.9. Revisar, ajustar y corregir las fallas en el sistema de informativo de la Municipalidad para que no se repitan las fallas determinadas en este informe. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición se debe remitir al Área de Seguimiento de Disposiciones de la Contraloría General; a más tardar el 30 de noviembre de 2019, un oficio en el cual conste que se realizó la revisión del sistema y otro oficio al 15 de enero del 2020 donde conste el ajuste y corrección de las fallas en el sistema. (Ver párrafo 2.28 al 2.35).

A ALBERTO VÁSQUEZ MACHADO EN SU JEFE DE RECURSOS HUMANOS O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO

4.10. Realizar estudio en las condiciones que establece el artículo N.°13 del Reglamento para el Pago de Compensación Económica para los casos del Tesorero Municipal y Jefe de Sección de Cobro para determinar si efectivamente corresponde el pago del incentivo de prohibición, tomando en consideración lo expuesto en este informe. Dicho estudio debe de indicar claramente la base legal aplicable y el análisis de las funciones de cada puesto según la jurisprudencia existente, en caso de relacionarlos con la administración tributaria.

Para acreditar el cumplimiento de esta disposición se debe remitir al Área de Seguimiento de Disposiciones de la Contraloría General a más tardar al 30 de

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica

noviembre de 2019, un oficio en el cual conste la elaboración del estudio solicitado y sus resultados. (Ver párrafo 2.2 al 2.6).

4.11. Realizar una revisión de todos los casos de funcionarios que tienen el incentivo de dedicación exclusiva para que estos se ajusten a la normativa aplicable, en el caso de que se justifique continuar otorgando dicho incentivo. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición se debe remitir al Área de Seguimiento de Disposiciones de la Contraloría General; a más tardar el 15 de diciembre de 2019, un oficio en el cual conste que se realizó la revisión y ajustó el otorgamiento del incentivo con lo estipulado en la normativa aplicable. (Ver párrafo 2.10 al 2.17).

Firmado digitalmente por VIVIAN GARBANZO NAVARRO
Fecha: 2019-10-14 14:29

Licda. Vivian Garbanzo Navarro
Gerente de Área

Firmado digitalmente por FRANCISCO JAVIER HERNANDEZ HERRERA
Fecha: 2019-10-14 14:27

Lic. Francisco Hernández Herrera
Asistente Técnico

Firmado digitalmente por GREIVIN ALBERTO PORRAS RODRIGUEZ
Fecha: 2019-10-14 14:16

Lic. Greivin Porras Rodríguez
Coordinador

Contraloría General de la República
T: (506) 2501-8000, F: (506) 2501-8100 C: contraloria.general@cgr.go.cr
http://www.cgr.go.cr/ Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica