

INFORME Nro. DFOE-AE-IF-00008-2020

17 de noviembre, 2020

**INFORME DE AUDITORÍA DE CARÁCTER
ESPECIAL ACERCA DE LA RAZONABILIDAD DEL
RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS SALARIALES EN
LA REFINADORA COSTARRICENSE DE PETRÓLEO S.A.**

2020

CONTENIDO

Resumen Ejecutivo	3
Introducción	5
ORIGEN DE LA AUDITORÍA	5
OBJETIVO	5
ALCANCE	5
CRITERIOS DE AUDITORÍA	6
METODOLOGÍA APLICADA	6
GENERALIDADES ACERCA DEL OBJETO AUDITADO	7
MEJORAS IMPLEMENTADAS POR LA ADMINISTRACIÓN DURANTE LA AUDITORÍA	8
LIMITACIONES QUE AFECTARON LA EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA	8
COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DE LA AUDITORÍA	8
SIGLAS	9
Resultados	9
INCOMPLETA NOMINALIZACIÓN DE INCENTIVOS Y COMPENSACIONES SALARIALES	9
INSUFICIENTE ACREDITACIÓN DE REQUISITOS NORMATIVOS PARA PAGO DE INCENTIVOS Y COMPENSACIONES	11
PLAZO INDEFINIDO EN LOS CONTRATOS DEDICACIÓN EXCLUSIVA	13
DEBILIDADES EN LA CONFORMACIÓN Y CUSTODIA DE EXPEDIENTES DE PERSONAL	14
Conclusiones	16
Disposiciones	16
A LA JUNTA DIRECTIVA DE LA REFINADORA COSTARRICENSE DE PETRÓLEO S.A.	17
AL DR. ALEJANDRO MUÑOZ VILLALOBOS, EN SU CALIDAD DE PRESIDENTE EJECUTIVO, O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO	17
AL LIC. EDGAR GUTIÉRREZ VALITUTTI, EN SU CALIDAD DE GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO	17
CUADROS	
CUADRO NRO. 1	
DETALLE POR FUNCIONARIO Y PERIODO DEL PUNTAJE RECONOCIDO POR “EXPERIENCIA LABORAL DE NIVEL PROFESIONAL EN INSTITUCIONES DEL ESTADO”, PESE A QUE LOS EXPEDIENTES DE PERSONAL NO ACREDITAN EL CUMPLIMIENTO DEL REQUISITO	12
ANEXOS	
ANEXO NRO. 1	
DETALLE POR FUNCIONARIO Y PERIODO DE LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO NO ACREDITADAS EN LOS EXPEDIENTES DE PERSONAL	19
ANEXO NRO. 2	
DETALLE DE DIFERENCIAS ENTRE PUNTOS Y HORAS QUE ACREDITAN LOS COMPROBANTES POR CAPACITACIONES RECIBIDAS Y LOS RECONOCIDOS POR RECOPE	20

Resumen Ejecutivo

¿QUÉ EXAMINAMOS?

Esta auditoría tuvo como objetivo analizar la razonabilidad en el reconocimiento de incentivos salariales de RECOPE S.A. y las medidas institucionales adoptadas para asegurar el equilibrio en la previsión de estos gastos, en concordancia con el ordenamiento jurídico aplicable. Lo anterior abarcó la revisión de los expedientes de personal de 60 funcionarios activos, seleccionados a partir de un muestreo sistemático; los requisitos normativos considerados en el proceso de otorgamiento de incentivos; el detalle del gasto ejecutado durante 2019 y los comprobantes de pago de dicho periodo. Asimismo, se analizó la naturaleza jurídica y procedencia del fundamento legal utilizado en el reconocimiento.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Constatar la observancia de las normas que regulan el reconocimiento de incentivos salariales en la Administración Pública, así como el impacto en las finanzas institucionales del gasto incurrido por el pago correspondiente, es fundamental en apego al principio de legalidad. El tema adquiere mayor relevancia el 4 de diciembre de 2018, con la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, n.º 9635, la cual dispone que los incentivos y compensaciones se crean sólo por ley; fija el cálculo de algunos conceptos en términos nominales y reduce porcentajes de reconocimiento económico; evita el pago permanente de beneficios sujetándolos a una temporalidad y al estricto acatamiento de requisitos; entre otras medidas. En el marco de lo señalado, interesa analizar la razonabilidad de las actuaciones de RECOPE S.A. en el reconocimiento de incentivos y compensaciones salariales, por lo cual en 2019 reportó una ejecución total de ¢15.844,1 millones.

¿QUÉ ENCONTRAMOS?

Durante 2019 y hasta la fecha, RECOPE S.A. continúa calculando y pagando en términos porcentuales algunos conceptos amparados en la Convención Colectiva vigente (2016-2019), por ejemplo, Peligrosidad, Calificación y los reconocidos por la ejecución de trabajos expuestos a altas temperaturas, en alturas mayores de diez metros y por mantenimiento de oleoducto en caliente. Asimismo, no se ha calculado el monto nominal fijo en el pago de la Anualidad a Profesionales reconocida con sustento en el artículo 156 de la citada Convención; ni la anualidad que otorga con sustento en la Ley n.º 2166 -denominada Pasos en el artículo 155 convencional- para la clase no profesional.

Por su parte, es indefinido el plazo de los contratos de Dedicación Exclusiva verificados, tanto los basados en las normas de aplicación de dedicación exclusiva en instituciones cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria, Decreto Ejecutivo n.º 23669-H, y sus reformas, como los sustentados en la Sentencia Arbitral n.º 1188 del 21 de diciembre de 1989, del Tribunal Superior de Trabajo. Esta compensación no reviste un carácter permanente, sino que surge de la necesidad institucional de disponer de forma exclusiva de los servicios de un funcionario, pero esa exclusividad puede dejar de ser imprescindible con el pasar del tiempo, por lo cual los contratos deben siempre responder a una temporalidad y, al momento de su vencimiento, justificar su renovación.

No se acredita el cumplimiento de algunos requisitos normativos para el pago de incentivos y compensaciones salariales. Así, en 36 de los 60 casos analizados, no se ubican un total de 193 evaluaciones del desempeño, lo cual impide corroborar la calificación mínima requerida para otorgar la Anualidad, que se reconoce todos los años de forma acumulada y mensual.

También, se identificaron inconsistencias en el cálculo de la Carrera Profesional durante 2019, referidas por ejemplo al reconocimiento de puntos y horas de participación siendo de aprovechamiento, y viceversa. Además, como requisito normativo, la vigencia de los contratos de Dedicación Exclusiva depende de la recepción de estos documentos por parte de la Dirección de Recursos Humanos, en el transcurso de los 8 días posteriores a su suscripción. Sin embargo, en 17 casos, no fue posible corroborar que los pagos efectuados por ese concepto hayan iniciado una vez atendido dicho requisito.

Se determinaron debilidades en la conformación y custodia de expedientes de personal. Así, en 60 expedientes revisados, en 3 se acreditan documentos sin orden cronológico, 18 carecen de foliatura y en 41 la foliatura no es continua. Asimismo, estos expedientes no incorporan la totalidad de las Acciones de Personal, cuya ausencia impide comprender el histórico de movimientos de cada funcionario y la razonabilidad de las actuaciones administrativas asociadas.

¿QUÉ SIGUE?

Se dispone a RECOPE S.A. adoptar el cálculo en términos nominales fijos de la totalidad de los incentivos y compensaciones salariales reconocidos y pagados de forma porcentual, y de las Anualidades mediante la aplicación de los porcentajes establecidos por escala salarial; así como, efectuar los ajustes correspondientes en el módulo de planillas. En cuanto a la Dedicación Exclusiva, definir el plazo de vigencia para cada uno de los contratos; firmar las respectivas adendas y, en caso de renuencia del trabajador, gestionar lo pertinente conforme al ordenamiento jurídico; y elaborar una propuesta de criterios de suscripción de nuevos contratos o de renovación de los existentes. También, establecer e Implementar un mecanismo para verificar el cumplimiento de los requisitos normativos para la vigencia de los contratos de Dedicación Exclusiva; así como, de la normativa aplicable sobre las evaluaciones del desempeño, que garantice que estos documentos respaldan el pago de la Anualidad y de la Experiencia Laboral en Carrera Profesional. Además, revisar y ajustar el reconocimiento de puntos de Carrera Profesional; a fin de lograr orden, claridad y exactitud razonable en su cálculo y pago. En relación con los expedientes de funcionarios, verificar su orden y foliatura consecutiva y que todos contengan las respectivas acciones de personal; de forma que se asegure su completitud, coherencia, orden cronológico y custodia.

DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN OPERATIVA Y EVALUATIVA

**ÁREA DE FISCALIZACIÓN DE SERVICIOS
AMBIENTALES Y DE ENERGÍA**

**INFORME DE AUDITORÍA DE CARÁCTER
ESPECIAL ACERCA DE LA RAZONABILIDAD DEL
RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS SALARIALES EN
LA REFINADORA COSTARRICENSE DE PETRÓLEO S.A.**

1. Introducción

ORIGEN DE LA AUDITORÍA

- 1.1. La auditoría se sustenta en las competencias que le confieren a la Contraloría General de la República los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, así como los artículos 17, 21 y 37 de su Ley Orgánica n.º 7428, en cumplimiento del Plan Anual Operativo del Área de Fiscalización de Servicios Ambientales y Energía de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa (DFOE).
- 1.2. Constatar la observancia de las normas que regulan el reconocimiento de incentivos salariales en la Administración Pública, así como el impacto en las finanzas institucionales del gasto incurrido por el pago correspondiente, es fundamental en apego al principio de legalidad. El tema adquiere mayor relevancia el 4 de diciembre de 2018, con la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, n.º 9635, la cual dispone que los incentivos y compensaciones se crean sólo por ley; fija el cálculo de algunos conceptos en términos nominales y reduce porcentajes de reconocimiento económico; evita el pago permanente de beneficios sujetándolos a una temporalidad y al estricto acatamiento de requisitos; entre otras medidas. En el marco de lo señalado, interesa analizar la razonabilidad de las actuaciones de RECOPE S.A. en el reconocimiento de incentivos y compensaciones salariales, por lo cual en 2019 reportó una ejecución total de ¢15.844,1 millones.

OBJETIVO

- 1.3. Analizar la razonabilidad en el reconocimiento de incentivos salariales de RECOPE S.A., y las medidas institucionales adoptadas para asegurar el equilibrio en la previsión de estos gastos.

ALCANCE

- 1.4. El alcance de la auditoría comprendió el análisis del fundamento legal utilizado por RECOPE S.A., para respaldar el reconocimiento y pago de incentivos salariales, durante el periodo 2019.

CRITERIOS DE AUDITORÍA

- 1.5. Los criterios de auditoría fueron presentados, en reunión sostenida por videoconferencia el 27 de marzo de 2020, a los siguientes funcionarios de la Refinadora Costarricense de Petróleo, S.A.: Dr. Alejandro Umaña Villalobos, Presidente Ejecutivo; Lic. Max Umaña Hidalgo, Gerente General; Licda. Emilce Álvarez Castro, Directora de Recursos Humanos; Ing. Nydia Redondo Varela, Jefe Departamento Gestión de Procesos; y la Licda. Ileana Herrera Arias, Coordinadora de la Unidad Control Interno y Valoración de Riesgo. Además, de la Auditoría Interna de la citada institución, estuvieron el Lic. Luis Ramírez Cortés, Auditor General; y la Licda. Gabriela Chaves Sánchez, Subauditora Técnica. Estos criterios se comunicaron formalmente a la Administración mediante el oficio n.º 05504-2020 (DFOE-AE-0161) del 20 de abril de 2020.

METODOLOGÍA APLICADA

- 1.6. 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. Asimismo, para su desarrollo, se utilizó la información obtenida de las entrevistas a funcionarios de la Dirección de Recursos Humanos, del Departamento de Gestión de Procesos y de la Auditoría Interna; y de las respuestas a las consultas planteadas por escrito a diferentes funcionarios de la institución.
- 1.7. Se examinaron los expedientes de personal de 60 funcionarios activos, a fin de verificar el proceso de pago de incentivos y compensaciones salariales, cuyo reconocimiento se fundamenta en leyes y decretos ejecutivos. Dicha verificación implicó constatar la relación activa de esos 60 funcionarios, los requisitos normativos considerados en ese proceso de pago, el detalle del gasto ejecutado durante 2019 por mes, descripción y código salarial, y los comprobantes de pago de ese periodo.
- 1.8. Esa cantidad fue seleccionada por el método de muestreo aleatorio sistemático a partir de un listado que contiene una población total de 1.698 plazas profesionales y no profesionales al 31 de diciembre 2019, suministrado por la Gerencia General de RECOPE, mediante oficio GG-0100-2020 del 27 de enero de 2020. Este método consiste en seleccionar aleatoriamente el primer elemento, y luego se autocompleta el tamaño de la muestra utilizando intervalos homogéneos en la población total bajo estudio.
- 1.9. Se excluyeron de dicha población: 9 plazas de profesionales en ciencias médicas, 5 plazas del régimen Salario Único (de nivel gerencial) y 13 casos sin pluses salariales; de lo cual, resultó una población depurada de 1.671 plazas. De esta forma, se establecieron dos subpoblaciones: la de 1.671 plazas, de la cual se seleccionaron 51 funcionarios por el método sistemático; y otra relativa a la población de 9 profesionales en ciencias médicas, la cual se revisó en su totalidad. Así, 60 fue el número total de funcionarios seleccionados.
- 1.10. En relación con los incentivos y compensaciones salariales cuyo fundamento legal corresponde a instrumentos jurídicos distintos a leyes y decretos ejecutivos (como convenciones colectivas, reglamentos internos, sentencias arbitrales, entre otros), la revisión consistió en analizar su naturaleza jurídica, antecedentes, vigencia y procedencia, así como el detalle del gasto ejecutado durante 2019 por mes, descripción y código salarial.

GENERALIDADES ACERCA DEL OBJETO AUDITADO

- 1.11.** La Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. (RECOPE), fue constituida mediante escritura pública el 16 de diciembre de 1961, como sociedad anónima de capital social privado; el cual fue traspasado y cedido al Gobierno de Costa Rica por Ley Traspaso Acciones de RECOPE al Gobierno de Costa Rica, n.º 5508, del 19 de abril de 1974. Así, el Consejo de Gobierno se constituyó en Asamblea de Accionistas, órgano deliberador y ente de mayor jerarquía; la Junta Directiva es su órgano de administración; y la Auditoría Interna su órgano de control.
- 1.12.** Por Decreto Ejecutivo n.º 7927-H del 12 de enero de 1978, se reglamenta como una compañía estatal con estructura de sociedad mercantil, fiscalizada por la Contraloría General de la República; y por su Ley reguladora, n.º 6588, del 30 de julio de 1981, tiene carácter de empresa pública. Sus objetivos son: importar, procesar, transportar y comercializar a granel el petróleo crudo y sus derivados; mantener y desarrollar las instalaciones necesarias para cumplir su cometido; y ejecutar los planes de desarrollo del Sector Energía conforme al Plan Nacional de Desarrollo.
- 1.13.** Desde 1969, la empresa ha celebrado convenciones colectivas con el Sindicato Trabajadores Petroleros, Químicos y Afines (SITRAPEQUIA), para regular las condiciones de trabajo y empleo, y sustentar el reconocimiento de algunos incentivos y beneficios de tipo salarial, a quienes prestan servicios a la empresa, bajo su dependencia permanente, directa y remunerada. La última convención colectiva negociada por RECOPE es la del periodo 2016-2019, la cual venció el 8 de julio de 2019; sus efectos se mantienen vigentes a la fecha, al haber operado la cláusula de ultractividad y encontrarse aún en proceso de renegociación.
- 1.14.** Además, constituyen fundamento del otorgamiento de incentivos y compensaciones salariales, entre otros, las siguientes normas del ordenamiento jurídico: Ley General de Control Interno, n.º 8292; Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito, n.º 8422; Ley de Salarios de la Administración Pública, n.º 2166 y sus reformas; Normas para la Aplicación de la Dedicación Exclusiva para Instituciones y Empresas Públicas Cubiertas por el Ámbito de la Autoridad Presupuestaria, Decreto Ejecutivo n.º 23669 y sus reformas.
- 1.15.** Asimismo, las Normas para la aplicación de la Carrera Profesional para las Entidades Públicas cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria, Decreto Ejecutivo n.º 33048 y sus reformas; Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, n.º 6836; Reglamento del Estatuto de Servicios de Enfermería, Decreto Ejecutivo n.º 18190-S y sus reformas; Manual del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Empleados de RECOPE (SEDER); Reglamento de Desarraigo; Reglamento de Disponibilidad; y la Sentencia Arbitral n.º 1188 emitida el 21 de diciembre 1989 por el Tribunal Superior de Trabajo.
- 1.16.** Así también, la Ley de Salarios de la Administración Pública, n.º 2166, reformada por el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, n.º 9635, vigente desde diciembre 2018, promulgada como parte de la reforma fiscal integral, que establece nuevas restricciones al otorgamiento de incentivos y compensaciones salariales: reserva su creación sólo por ley expresa; los sujeta a una temporalidad para evitar su pago permanente; frenar su crecimiento exponencial fijando, en ciertos casos, su cálculo en montos nominales y reduciendo, en otros, su porcentaje de pago.
- 1.17.** La ejecución presupuestaria de 2019, que RECOPE S.A. reportó a la Contraloría General de la República a través del Sistema de Información sobre Planes y Presupuestos (SIPP), refleja en la partida Remuneraciones un monto total ejecutado por ₡45.291.418.721,14. De ese monto, la suma de ₡15.844.110.715,08 (el 35%) corresponde a incentivos y compensaciones salariales; la cual, conforme al Clasificador por objeto del gasto del Sector Público, se detalla así:

¢6.122.254,89 Disponibilidad laboral (0.02.03), ¢10.961.318.994,37 Retribución por años servidos (0.03.01), ¢1.955.898.582,29 Restricción al ejercicio liberal de la profesión (0.03.02), y ¢2.920.770.883,53 Otros incentivos salariales (0.03.99).

- 1.18. A partir de febrero 2019, en sustitución del Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRH), RECOPE S.A. implementó el Módulo de Planillas MORPHO, de la plataforma SAP, adquirido mediante la licitación abreviada 2017LA-000035-02 “implementación del aplicativo SAP en recursos humanos”, la cual, fue adjudicada el 16 de marzo del 2018 a Ernst & Young, firma consultora en servicios profesionales, según consta en el diario oficial La Gaceta n.º 54 del 22 de marzo de 2018.
- 1.19. En 2019, RECOPE S.A. inició el proceso de reestructuración organizacional con la finalidad de impulsar la investigación, desarrollo y producción de combustibles alternativos (biodiesel, hidrógeno, gas natural y biocombustibles). El organigrama respectivo fue aprobado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, mediante oficio MIDEPLAN-DM-OF-0088-2020 del 21 de enero de 2020.

MEJORAS IMPLEMENTADAS POR LA ADMINISTRACIÓN DURANTE LA AUDITORÍA

- 1.20. Desde el 1º de abril de 2011 hasta el 30 de setiembre de 2020, RECOPE S.A. ha pagado sin respaldo en un contrato, el 55% por Dedicación Exclusiva a un funcionario; lo cual equivale a la suma total de ¢24.886.765,90. Ante ello, la Administración inició¹ el debido proceso para corregir lo actuado; así como la revisión general de los pagos efectuados a la población beneficiaria de esta compensación, con el fin de descartar casos similares.

LIMITACIONES QUE AFECTARON LA EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA

- 1.21. Las diferencias entre el monto por incentivos y compensaciones salariales reportado en la ejecución presupuestaria de 2019 que se genera desde el Sistema Contable; y el monto que el Departamento de Compensaciones e Incentivos certificó² haber pagado vía planilla durante ese periodo, por mes, funcionario, descripción y código salarial; limitó el examen de la razonabilidad de los pagos efectuados por planilla durante el periodo auditado, los cuales se han visto influenciados por el cambio en los sistemas de Recursos Humanos de RECOPE S.A.

COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

- 1.22. El 6 de noviembre de 2020 se expusieron los resultados de la auditoría bajo modalidad virtual, a través de la plataforma Google Meet. Estuvieron presentes por parte de la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A.: Alejandro Muñoz Villalobos, Presidente Ejecutivo; Max Umaña Hidalgo, Gerente General; Manuel Rey González, Asesor Legal de Presidencia; Melissa Rugama Carmona, Abogada de la Dirección Jurídica; Edgar Gutiérrez Valitutti, Gerente de Administración y Finanzas; Emilce Álvarez Castro, Directora de Recursos Humanos; Ileana Hererra Arias, Coordinadora Unidad de Control Interno y Valoración del Riesgo; y Luis Orlando Ramírez Cortés, Auditor General.
- 1.23. El borrador del informe fue remitido a la Administración el 2 de noviembre de 2020 mediante oficio n.º 16793-2020 (DFOE-AE-0401), en el cual se estableció un plazo máximo de cinco días hábiles contados a partir de la fecha de su recibo, para que fueran remitidas al Órgano Contralor las observaciones correspondientes; las cuales fueron planteadas en la nota n.º P-

¹ Según fuera comunicado al funcionario con oficio ACI-00372-2020 del 21 de setiembre de 2020.

² Mediante notas ACI-SJ-0438-06-20 del 26 de mayo, ACI-SJ-0484-07-20 del 13 de julio y ACI-SJ-0628-10-20 del 8 de octubre, todas de 2020.

0822-2020 del 9 de noviembre de 2020, suscrita por el Presidente Ejecutivo de RECOPE S.A. Mediante oficio n.º 18045-2020 (DFOE-AE-0417) del 17 de noviembre de 2020, se remite a la Administración, la valoración de las observaciones indicadas.

SIGLAS

1.24. Algunos términos utilizados en el apartado Resultados se abrevian así:

Sigla	Significado
CGR	Contraloría General de la República
PGR	Procuraduría General de la República
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
RECOPE S.A.	Refinadora Costarricense de Petróleo S.A.
Ley n.º 9635	Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas
Ley n.º 2166	Ley de Salarios de la Administración Pública
LGAP	Ley General de Administración Pública
Manual SEDER	Manual del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Empleados de RECOPE

2. Resultados

INCOMPLETA NOMINALIZACIÓN DE INCENTIVOS Y COMPENSACIONES SALARIALES

- 2.1. Durante 2019, RECOPE S.A. pagó en términos porcentuales los incentivos amparados en la Convención Colectiva vigente, sean: Calificación, Peligrosidad, y los otorgados por la ejecución de trabajos expuestos a altas temperaturas, en alturas mayores de diez metros y por mantenimiento de oleoducto en caliente; así como, la Bonificación Adicional, Dedicación Consulta Externa y Antigüedad Médica, que se reconocen a profesionales en ciencias médicas, y el Complemento salarial a profesionales en enfermería. Además, la Anualidad que otorga con fundamento en la Ley n.º 2166 -denominada Pasos en el artículo 155 convencional- y la Anualidad a Profesionales reconocida con sustento en el artículo 156 de la citada convención; correspondiendo aplicar el 1,94% a clases profesionales y el 2,54% a las no profesionales.
- 2.2. Lo anterior, en inobservancia de lo establecido en los artículos 50 y 54 de la Ley n.º 2166 vigente y Transitorio XXXI de la Ley n.º 9635, los cuales, a fin de mantener invariable el pago de sobresueldos y frenar su crecimiento en el tiempo, disponen su cálculo nominal fijo, mediante la aplicación del porcentaje que corresponde -en el caso particular de las anualidades por escala salarial- sobre el salario base establecido por el ordenamiento jurídico. De manera que para realizar la nominalización, no corresponde utilizar ni el salario base vigente ni el salario total del funcionario al momento del cálculo.
- 2.3. A la fecha de este informe, RECOPE S.A. no ha nominalizado las anualidades del artículo 156 de la Convención Colectiva, ni los incentivos y compensaciones salariales que otorga con fundamento en la Convención Colectiva; mientras que los reconocidos a profesionales en ciencias médicas y en enfermería fueron nominalizados entre abril y agosto de 2020, a excepción de la Dedicación Consulta Externa que se encuentra en proceso. En relación con la anualidad denominada “pasos” RECOPE S.A. indicó la nominalización para la clase profesional, mediante oficio P-0822-2020 de 9 de noviembre de 2020.

- 2.4. El artículo 50 de cita estipula que *“el incentivo por anualidad de los funcionarios públicos cubiertos por este título será un monto nominal fijo para cada escala salarial, el cual permanecerá invariable”*. Por su parte, el Transitorio XXXI señala que *“para establecer el cálculo del monto nominal fijo, según lo regulado en el artículo 50, en el reconocimiento del incentivo por anualidad (...) se aplicará el uno coma noventa y cuatro por ciento (1,94%) del salario base para clases profesionales, y el dos coma cincuenta y cuatro por ciento (2,54%), para clases no profesionales, sobre el salario base (...)”*.
- 2.5. Al respecto, el artículo 54 de cita, titulado Conversión de incentivos a montos nominales fijos, establece que *“cualquier otro incentivo o compensación existente que a la entrada en vigencia de esta ley esté expresado en términos porcentuales, su cálculo a futuro será un monto nominal fijo (...)”*.
- 2.6. Sobre el particular, la PGR ha manifestado que la fuerza de ley de las convenciones colectivas les está conferida en el tanto se hayan acordado conforme a la legislación; de lo cual, se desprende su subordinación a la potestad legislativa del Estado (Dictamen C-259-2015, del 16 de setiembre del 2015). Asimismo, que la Ley n.º 9635 no busca suprimir, dejar inoperante o sin contenido la negociación colectiva, sino su adaptación a las nuevas condiciones de trabajo imperantes que, por disposición del legislador, obligan medidas de contención del gasto de personal de las Administraciones Públicas, exigidas por el proceso de consolidación fiscal y sostenibilidad de las cuentas públicas, a fin de frenar el déficit público y alcanzar la gradual recuperación del equilibrio presupuestario (Dictamen C-060-2019 del 5 de marzo de 2019).
- 2.7. También, la PGR señala que las disposiciones sobre empleo público que introdujo la Ley n.º 9635 prevalecen sobre las cláusulas convencionales (incluso de las preexistentes) que tengan un contenido contrario, independientemente de que ésta última lo disponga de forma expresa o no; y que el reconocimiento de todos los sobresueldos contemplados en las convenciones colectivas, debe ajustarse a los preceptos de dicha Ley, aunque aquéllos hayan estado vigentes a la fecha de su promulgación (Dictamen C-257-2019 del 9 de setiembre de 2019).
- 2.8. La PGR dictaminó, en relación con el artículo 54 en mención, que deben nominalizarse los componentes salariales que antes del 4 de diciembre del 2018 se calculaban porcentualmente, y que el parámetro para el cálculo del pago de cada sobresueldo debe ser, necesariamente, el salario base de cada servidor, y no su salario total (Dictamen C-281-2019 del 1º de octubre de 2019). Además, que para el cálculo nominal de sobresueldos, la propia Ley n.º 2166 vigente exceptúa la compensación económica por Dedicación Exclusiva y por Prohibición (Dictamen C-358-2019 del 3 de diciembre de 2019).
- 2.9. La situación señalada se atribuye a que a la fecha RECOPE S.A. sostiene, con fundamento en el criterio de la Dirección Jurídica P-DJ-0019-2019 del 8 de enero de 2019, que no corresponde la nominalización de los incentivos y compensaciones salariales amparados en la Convención Colectiva. En cuanto al cálculo nominal fijo de la Anualidad reconocida con fundamento en la Ley n.º 2166, a la fecha sigue pendiente el ajuste respectivo en el nuevo Módulo de Planillas, debido a la atención de otros requerimientos del sistema que han postergado su ejecución.
- 2.10. En consecuencia, los conceptos que no fueron nominalizados durante 2019 ocasionaron imprecisión en los pagos efectuados, y que no se logre el control y la desaceleración en el crecimiento del gasto público, que pretende el Estado con la reforma promovida mediante la Ley n.º 9635.

INSUFICIENTE ACREDITACIÓN DE REQUISITOS NORMATIVOS PARA PAGO DE INCENTIVOS Y COMPENSACIONES

- 2.11. De la revisión de los 60 expedientes de personal digitalizados, se determinó que no se acredita el cumplimiento de algunos requisitos normativos relativos al otorgamiento de incentivos como la Anualidad reconocida con sustento en la Ley n.º 2166, y la Carrera Profesional, y de compensaciones salariales como la Dedicación Exclusiva.
- 2.12. Es así como, en los 36 casos que detalla el Anexo 1, no se incorporan un total de 193 evaluaciones del desempeño, lo cual impide determinar si el funcionario cumplió con la calificación mínima requerida para ser merecedor del incentivo por Anualidad, reconocido y pagado todos los años de forma acumulada y mensual. En 6 de estos casos³, la evaluación del 2018 se acredita en el expediente pero no consigna la calificación respectiva.
- 2.13. Al respecto, la versión 4 del Manual SEDER, del 22 de diciembre de 2017, bajo el título Responsabilidad de las Jefaturas, establece: *“El Sistema de Evaluación del Desempeño implica la responsabilidad central de las jefaturas y al mismo tiempo uno de sus principales recursos de gestión, es una tarea ineludible, irrenunciable y permanente por lo que debe ser asumida como un componente del ejercicio de liderazgo. (...) Realizar la evaluación a todos sus subalternos y completar cada una de las fases del formulario en las fechas señaladas. (...) Las calificaciones finales deben remitirse al Departamento de Gestión de Talento Humano, debidamente firmadas por el trabajador y el titular subordinado a más tardar el 30 de enero de cada año (...)”*
- 2.14. El artículo 48 de la Ley n.º 2166, incluido por el Título III de la Ley n.º 9635, establece *“(...) el incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellos servidores que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida (...)”*. Asimismo, el artículo 49 subsiguiente estipula que *“el resultado de la evaluación anual será el único parámetro para el otorgamiento del incentivo por anualidad a cada funcionario. Las calificaciones anuales constituirán antecedente para la concesión de estímulos que establece la ley (...)”*. En este sentido, el artículo 5 de la Ley n.º 2166, reformado por el Título III de la Ley n.º 9635, establecía el otorgamiento de los aumentos anuales al servidor que haya recibido calificación por lo menos de "bueno", en el año anterior.
- 2.15. Además, se observaron inconsistencias en el puntaje reconocido por concepto de Carrera Profesional, por lo cual, no se cumplen los requisitos normativos para su otorgamiento. Así, de la revisión del factor ponderable Capacitaciones Recibidas, se determinó que en 24 casos, que detalla el Anexo 2, los puntos y horas de capacitación contados y reconocidos no coinciden con los comprobantes acreditados en el expediente respectivo; de manera que, en algunos de estos casos, se contaron de más o de menos, o se reconocieron como de participación siendo de aprovechamiento, y viceversa.
- 2.16. El Decreto Ejecutivo n.º 33048³ del 17 de febrero de 2006, en el artículo 5 inciso b) establece que se reconocerá un punto por cada 40 horas naturales efectivas de capacitación en la modalidad de Aprovechamiento, y un punto por cada 80 horas en la modalidad de Participación. El artículo 7 inciso f) señala que las capacitaciones recibidas dentro o fuera del país se reconocerán siempre que el excedente de horas, resultante de los puntos asignados en cualquiera de ambas modalidades, se acumule para su posterior reconocimiento en la respectiva modalidad.

³ Normas para la aplicación de la Carrera Profesional para las Entidades Públicas cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria.

- 2.17. En relación con la revisión del factor ponderable Capacitaciones Impartidas, se determinó que, en el caso del empleado 1581, los respaldos en el respectivo expediente acreditan a 3 puntos y 12 horas acumuladas, mientras que la Administración reconoció 2 puntos y acumuló 20 horas.
- 2.18. El Decreto Ejecutivo n.º 33048, en el artículo 5 inciso c) establece que el puntaje máximo total que se otorgará por capacitación impartida es 20 y por cada actividad de capacitación es 8, y que se otorgará 1 punto por cada 24 horas naturales efectivas de instrucción. El artículo 8 inciso e) estipula que la participación de instructor será reconocida siempre que su duración mínima sea de 8 horas naturales durante una misma actividad de capacitación.
- 2.19. Asimismo, en los 10 casos que presenta el cuadro n.º 1, se reconoció el puntaje correspondiente al factor Experiencia laboral de nivel profesional en instituciones del Estado, sin que conste en el expediente la evaluación del desempeño que demuestre la calificación para el otorgamiento; y en otros casos⁴, por el contrario, no se hizo el reconocimiento pese a que consta la calificación que lo respalda.

Cuadro n.º 1

Detalle por funcionario y periodo de puntos reconocidos por "Experiencia laboral de nivel profesional en instituciones del Estado", pese a que el Expediente de Personal no acredita el cumplimiento del requisito

Empleado no.	Periodo evaluado																	Total		
	1985	1986	1987	1988	1989	1991	1992	1993	1994	1995	2000	2002	2005	2008	2010	2015	2016		2017	2018
1581																X	X	X		3
2646																	X	X		2
1356																X	X		2	
1760																X	X	X	3	
1151																		X	1	
433	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X						12	
648				X		X	X	X	X	X	X	X							8	
2502																			X	1
1523														X	X		X	X	5	
1160												X			X				2	
TOTAL																				39

- 2.20. El Decreto Ejecutivo n.º 33048, en el artículo 5 inciso e) establece que por concepto de experiencia laboral de nivel profesional se reconocerá un punto por cada año hasta cumplir los 5 años, y a partir del sexto año un punto y medio por cada año adicional. El artículo 10 inciso c) dispone que estos puntos se reconocerán de oficio siempre que la calificación del servidor en la evaluación de los periodos correspondientes sea igual o superior a "Muy Bueno" o su equivalente.
- 2.21. Al respecto, la Administración explicó⁵ que a lo largo de los años el proceso de cálculo para el reconocimiento de puntos de Carrera Profesional ha estado en manos de varias personas y diferentes unidades departamentales dentro de la Dirección de Recursos Humanos; lo cual de alguna manera ha influenciado en que ese proceso contenga errores, no sea consistente y ordenado. Asimismo, señaló que se corregirán las debilidades identificadas.
- 2.22. Por otra parte, el Decreto Ejecutivo n.º 33451-H establece que la vigencia de los contratos de Dedicación Exclusiva depende de la recepción de estos documentos por parte de la Dirección de Recursos Humanos, en el transcurso de los 8 días posteriores a su suscripción. Sin embargo, en 17 casos⁶ no fue posible corroborar que los pagos efectuados por ese concepto hayan iniciado una vez atendido dicho requisito normativo.

⁴ Con número de empleado: 1320, 1637, 717, 1530, 693, 1159, 388, 714, 1028, 985 y 1160.

⁵ Según consta en la minuta de la reunión de validación celebrada el 31 de agosto de 2020.

⁶ Con número de empleado: 1637, 1040, 1293, 1530, 693, 1095, 2646, 1356, 1063, 2693, 2662, 1590, 2502, 1523, 543, 1924 y 2231.

- 2.23. La Reforma Normas para la Aplicación de la Dedicación Exclusiva para Instituciones y Empresas Públicas Cubiertas por el Ámbito de la Autoridad Presupuestaria, Decreto Ejecutivo n.º 33451-H, señala: *“Artículo 10.- El contrato de dedicación exclusiva tiene vigencia a partir del día en que es aceptado y firmado por las partes; siempre y cuando sea remitido a la Oficina de Recursos Humanos respectiva, en un plazo improrrogable de 8 días hábiles posteriores a la mencionada firma.”*
- 2.24. Sobre este particular, la Administración explicó⁷ que nunca se ha llevado control de la recepción de los contratos en el plazo establecido, ni diseñado los controles para acreditar la fecha de recibido correspondiente; y que, por lo tanto, se trata de una debilidad general y no de casos concretos. Ello, pese a que dicho requisito fue incorporado por el Decreto Ejecutivo n.º 33451-H, vigente a partir del 11 de diciembre de 2006, pues la versión anterior no lo solicitaba.
- 2.25. La situación comentada se atribuye a que no se ha implementado en todos sus extremos el procedimiento aplicable a la gestión de las evaluaciones del desempeño, contenido en el Manual SEDER, para el otorgamiento de la Anualidad y de la Experiencia Laboral en Carrera Profesional. También, obedece a la falta de medidas de control y de supervisión que permitan asegurar el cumplimiento de requisitos normativos mediante la atención de las reformas reglamentarias en el caso de la Dedicación Exclusiva; así como, asegurar el orden, consistencia y exactitud razonable en el proceso de cálculo de los puntos que respaldan el reconocimiento de la Carrera Profesional.
- 2.26. Las condiciones señaladas impiden asegurar que el proceso de otorgamiento de incentivos y compensaciones salariales se efectúa conforme a derecho, y que los pagos efectuados son razonables. En este sentido, siendo que los casos analizados corresponden a una muestra, seleccionada por el método probabilístico, y no a toda la población; existe el riesgo de que se presenten otros casos en las condiciones descritas o que, además, no acrediten otro tipo de requisitos normativos para el pago de incentivos y compensaciones.

PLAZO INDEFINIDO EN LOS CONTRATOS DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA

- 2.27. Es indefinido el plazo de los 28 contratos de Dedicación Exclusiva vigentes de la muestra analizada, los cuales se fundamentan en el Decreto Ejecutivo n.º 23669-H y sus reformas, así como el de los 12 sustentados en la Sentencia Arbitral n.º 1188 del 21 de diciembre de 1989, dictada por el Tribunal Superior de Trabajo. Sin embargo, esta compensación no reviste un carácter permanente, sino que surge de la necesidad institucional de disponer de forma exclusiva de los servicios de un funcionario, pero esa exclusividad puede dejar de ser imprescindible con el pasar del tiempo; por lo cual los contratos deben siempre responder a una temporalidad y, al momento de su vencimiento, justificar su renovación.
- 2.28. En este sentido, el artículo 28 de la Ley n.º 2166, incluido por el Título III de la Ley n.º 9635, establece *“el pago adicional por dedicación exclusiva se otorgará, exclusivamente, mediante contrato entre la Administración concedente y el funcionario que acepte las condiciones para recibir la indemnización económica, conforme a la presente ley. El plazo de este contrato no podrá ser menor de un año, ni mayor de cinco.”* El artículo 29 subsiguiente señala *“previo a la suscripción de los contratos, el jerarca de la Administración deberá acreditar, mediante resolución administrativa razonada, la necesidad institucional y la relación de costo oportunidad de suscribir dichos contratos, en razón de las funciones que ejerzan el o los funcionarios y el beneficio para el interés público.”*

⁷ Según consta en la minuta de la reunión de validación celebrada el 31 de agosto de 2020.

2.29. Por su parte, con oficio MIDEPLAN-DM-OF-0553-2020 del 13 de mayo de 2020, Conclusión 4, MIDEPLAN indica:

“4.- Para efectuar el cómputo del plazo contractual de 1 a 5 años establecido en el artículo 28 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, en caso de que los contratos sean a plazo indefinido o que no tengan término final, las instituciones bajo el ámbito de cobertura del artículo 26 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, deberán valorar una de las opciones sugeridas por la PGR16 (sic) con el fin de adecuarlos al ordenamiento jurídico vigente, las cuales consisten en:

A. Realizar por adenda una modificación unilateral del plazo de los contratos de Dedicación Exclusiva que fueron originariamente suscritos sin límite de tiempo o a plazo indeterminado, y así lograr su sujeción a un período de tiempo definido, que podría ser de 1 a 5 años, conforme al nuevo régimen legal instaurado. Modificación que, a modo de convalidación, ajusta el contrato dentro de los límites fijados por la Ley de Salarios de la Administración Pública y es concordante con lo resuelto por la DGSC (...)

B. Ante la renuencia injustificada, por parte de las personas funcionarias, de acoger la modificación unilateral indicada anteriormente, como última ratio, podría valorarse la rescisión contractual por convenir al interés público.”

2.30. La situación apuntada obedece a que, hasta la emisión de pronunciamientos de la PGR y MIDEPLAN, la Administración mantuvo el criterio de que la normativa aplicable al momento de suscribir los contratos de Dedicación Exclusiva no exigía establecer plazos de vigencia a estos acuerdos. En este sentido, la Dirección de Recursos Humanos manifestó verbalmente a la Contraloría General la anuencia de RECOPE S.A. en definir plazos a dichos contratos.

2.31. Las condiciones señaladas debilitan la seguridad jurídica de dichos contratos de Dedicación Exclusiva y obliga a la Administración a efectuar trámites adicionales para subsanar lo actuado.

DEBILIDADES EN LA CONFORMACIÓN Y CUSTODIA DE EXPEDIENTES DE PERSONAL

2.32. De 60 expedientes de personal revisados, en 3 se acreditan documentos sin orden cronológico, 18 carecen de foliatura y en 41 la foliatura no es continua. Asimismo, estos expedientes no incorporan la totalidad de las Acciones de Personal, ante lo cual, la Dirección de Recursos Humanos aportó⁸ algunas sin firmas en archivo digital separado.

2.33. Al respecto, las Normas de Control Interno para el Sector Público, en párrafo 4.4.1, señalan que la Administración debe registrar y documentar en un lapso adecuado y conveniente, los actos de la gestión institucional; y, en el párrafo 4.4.2 establecen que debe hacerlo, por los medios atinentes, a través de la emisión, administración, uso y custodia, de formularios uniformes; así como, garantizar razonablemente el uso correcto de tales formularios.

2.34. Además, es preciso indicar que ante los vacíos en la norma convencional y la ausencia de un reglamento autónomo de trabajo en RECOPE S.A., que regule funciones relativas a la conformación y custodia de los expedientes de funcionarios, y a la generación, orden y archivo de las Acciones de Personal, de forma supletoria podrán aplicar -con sustento en el artículo 6 de la Convención Colectiva 2016-2019 y 9 de la LGAP- las regulaciones del Régimen de Servicio Civil en una institución descentralizada.

⁸ Mediante nota DRH-0407-2020 del 30 de abril de 2020.

- 2.35.** A mayor abundamiento el artículo 6 de la Convención Colectiva 2016-2019, actualmente en negociación, establece que en ausencia de disposiciones específicas en la Convención para determinados casos deberá tenerse como supletorio el Código de Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo y aquellas otras disposiciones jurídicas conexas sobre la materia, vigentes al momento de aplicarse, así como los principios de buena fe, equidad y costumbre, derivados de la relación laboral.
- 2.36.** Por su parte, en el Dictamen 297-2019 del 21 de octubre de 2019, la PGR manifestó que las instituciones descentralizadas pueden recurrir supletoriamente a otras normas del ordenamiento jurídico administrativo, en atención a lo dispuesto en el artículo 9 de la LGAP, según el cual: *“Artículo 9.- 1. El ordenamiento jurídico administrativo es independiente de otras ramas del derecho. Solamente en el caso de que no haya norma administrativa aplicable, escrita o no escrita, se aplicará el derecho privado y sus principios. 2. Caso de integración, por laguna del ordenamiento administrativo escrito, se aplicarán, por su orden, la jurisprudencia, los principios generales del derecho público, la costumbre y el derecho privado y sus principios.”*
- 2.37.** Así las cosas, el Reglamento⁹ del Estatuto de Servicio Civil, con respecto a las acciones de personal y a los expedientes de funcionarios, establece:
- “Artículo 25.- Todo movimiento de personal (...) se debe tramitar mediante el formulario denominado “Acción de Personal” (...) Los originales de las acciones de personal (...) una vez aprobados permanecerán bajo custodia de las Oficinas de Recursos Humanos, quienes dispondrán la mejor forma de incluir los correspondientes documentos o datos en los expedientes personales de los servidores. (...) Artículo 45.- Los Ministerios o Instituciones (...) deberán llevar un expediente personal de cada uno de sus servidores, en el cual se guardarán los documentos relativos a su empleo y constancia de aquellos datos que sirven para mantener un historial de sus servicios lo más exacto posible (...) El máximo jerarca de la institución dispondrá la forma y procedimiento para cumplir con esta obligación (...)”*
- 2.38.** Asimismo, en cuanto a los expedientes de personal, el Tribunal Contencioso Administrativo, Sección IV, en la sentencia n.º 0056-2015 del 10 de junio de 2015, indicó *“Esta figura presupone un registro cronológico, secuencial, foliado y ordenado de los diferentes actos que se han producido en atención a una temática. Es el mecanismo de vigilancia por excelencia de la función administrativa.”*
- 2.39.** La situación señalada se atribuye a procesos masivos de migración de formatos de expedientes de físico a digital, sin las suficientes previsiones para asegurar su completitud y orden. Además, a que no se han gestionado soluciones alternas al proceso de diseño, generación y archivo de las acciones de personal, las cuales el nuevo Módulo de Planillas no emite desde su implementación en febrero 2019.
- 2.40.** Como consecuencia, la condición apuntada debilita la trazabilidad de la información que antecede y respalda el histórico laboral de los funcionarios, lo cual impide acreditar suficientemente la razonabilidad de las actuaciones administrativas en materia laboral y de remuneraciones.

⁹ Decreto Ejecutivo n.º 21 del 14 de diciembre de 1954.

3. Conclusiones

- 3.1 No es posible acreditar la razonabilidad del reconocimiento y pago de incentivos y compensaciones salariales en RECOPE S.A., ante el incumplimiento de requisitos normativos vinculados con los cambios que introdujo la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, n.º 9635, así como con otras regulaciones aplicables al tema examinado.
- 3.2 La Administración mantiene un retraso de casi dos años en el cálculo nominal fijo en el pago de las Anualidades, y en la nominalización de los incentivos y compensaciones salariales que otorga con fundamento en la Convención Colectiva vigente; con lo cual, es exiguo su aporte a las medidas de contención del gasto pretendidas por dicha norma legal.
- 3.3 Además, evidencia la fragilidad del Sistema de Control Interno, la ausencia de acciones para definir los plazos de los contratos vitalicios por Dedicación Exclusiva, y la desorganización e insuficiencia de la información en los expedientes de personal. Asimismo, las imprecisiones en el cálculo de puntos de Carrera Profesional, que restan fiabilidad a los respectivos desembolsos; y reflejan la necesidad de dirigir esfuerzos hacia la pronta aplicación de medidas correctivas.
- 3.4 La mejora en procesos de control encaminados hacia el cumplimiento normativo es trascendental, pues resulta en mayor precisión y calidad de la información financiera que fundamenta la toma de decisiones, además esclarece el panorama para la identificación y administración de riesgos, por ende, genera oportunidades de diseño de estrategias que podrían enfocarse en la optimización de los recursos, a fin de alcanzar el control y austeridad en el gasto público, en línea con las políticas estatales vigentes. Lo anterior, considerando la oportunidad que representa en este marco la reestructuración organizacional que tramita RECOPE S.A.

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, n.º 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.º R-DC-144-2015, publicados en La Gaceta n.º 242 del 14 de diciembre del 2015, los cuales entraron en vigencia desde el 4 de enero de 2016.
- 4.3. El 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.

A LA JUNTA DIRECTIVA DE LA REFINADORA COSTARRICENSE DE PETRÓLEO S.A.

- 4.4. Adoptar, mediante acuerdo, el cálculo en términos nominales fijos de la totalidad de los incentivos y compensaciones salariales que RECOPE S.A. reconoce y paga de forma porcentual, excepto Prohibición y Dedicación Exclusiva; así como, el cálculo nominal fijo en el pago de las Anualidades, mediante la aplicación de los porcentajes establecidos por escala salarial, conforme a los artículos 50 y 54 de la Ley n.º 2166 vigente y Transitorio XXXI del Título V de la Ley n.º 9635. Instruir los ajustes en el módulo de planillas para el cálculo nominal fijo, en cumplimiento del citado acuerdo. Remitir a la Contraloría General una certificación del acuerdo adoptado y de la instrucción girada, a más tardar el 15 de diciembre de 2020; así como una certificación de los ajustes al módulo de planillas, a más tardar el 31 de marzo de 2021. Ver párrafos del 2.1 al 2.10 de este informe.
- 4.5. Resolver acerca de la propuesta remitida por la Presidencia Ejecutiva, relativa a los criterios para sustentar la necesidad de suscribir nuevos contratos por concepto de Dedicación Exclusiva, o de renovar los existentes, en cumplimiento de la disposición contenida en el párrafo 4.7. Remitir a la Contraloría General una certificación del acuerdo adoptado; a más tardar el 26 de marzo de 2021. Ver párrafos del 2.27 al 2.31 de este informe.

AL DR. ALEJANDRO MUÑOZ VILLALOBOS, EN SU CALIDAD DE PRESIDENTE EJECUTIVO, O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO

- 4.6. Definir, para cada uno de los contratos suscritos por concepto de Dedicación Exclusiva, el plazo de vigencia, de no más de 5 años, según lo estipulado en la Ley n.º 2166 vigente. Firmar las adendas correspondientes y, en caso de renuencia del trabajador, gestionar las acciones pertinentes de conformidad con el ordenamiento jurídico. Remitir a la Contraloría General, una certificación del listado de las adendas suscritas con detalle de los plazos de vigencia definidos, y del listado de los casos en que hubo renuencia; con el detalle de las acciones adoptadas por la institución a más tardar el 4 de abril de 2021. Ver párrafos del 2.27 al 2.31.
- 4.7. Elaborar una propuesta de criterios para sustentar la necesidad de suscribir nuevos contratos por concepto de Dedicación Exclusiva, o de renovar los existentes. Someter esta propuesta ante la Junta Directiva para su resolución. Remitir a la Contraloría General, una certificación en la que conste la remisión de la propuesta de criterios a la Junta Directiva; a más tardar el 26 de febrero de 2021. Ver párrafos del 2.27 al 2.31.

AL LIC. EDGAR GUTIÉRREZ VALITUTTI, EN SU CALIDAD DE GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO

- 4.8. Establecer e Implementar un mecanismo para la verificación del cumplimiento del Manual Sistema de Evaluación del Desempeño de los Empleados de RECOPE (SEDER) -o la normativa que en su lugar aplique-, y del Capítulo VI de la Ley n.º 2166 vigente; que garantice que las evaluaciones del desempeño respaldan el reconocimiento y pago tanto de la Anualidad como de la Experiencia Laboral en Carrera Profesional; así como, el cumplimiento de los requisitos normativos para la vigencia de los contratos de Dedicación Exclusiva, de conformidad con el artículo 10 del Decreto Ejecutivo n.º 33451-H. Remitir a la Contraloría General una certificación que acredite el establecimiento e implementación de los mecanismos de verificación solicitados, a más tardar el 30 de junio de 2021. Ver párrafos del 2.11 al 2.26.

- 4.9. Revisar y ajustar el reconocimiento de la Carrera Profesional en los expedientes respectivos conforme a la normativa atinente, a fin de lograr exactitud en el cálculo y pago de los puntos correspondientes. Considerar los mecanismos de supervisión necesarios en el proceso de revisión y ajuste. Remitir a la Contraloría General un informe de avance del proceso de revisión y ajuste, así como de los mecanismos de supervisión implementados al 5 de abril de 2021 y una certificación donde se acrediten los ajustes realizados, a más tardar el 10 de diciembre de 2021. Ver párrafos del 2.15 al 2.21.
- 4.10. Conformar los expedientes de funcionarios de manera que cumplan con los criterios de completitud, coherencia, orden cronológico y custodia; y que en todos los casos contengan las correspondientes acciones de personal firmadas. Remitir a la Contraloría General una certificación que haga constar el cumplimiento de lo solicitado; a más tardar el 10 de diciembre de 2021. Ver párrafos del 2.32 al 2.40.



Licda. Carolina Retana Valverde
Gerente de Área

Licda. Alejandra Quirós García
Asistente Técnico

Licda. Heidy Artavia Bolaños
Colaboradora

M.Sc. María Virginia Cajiao Jiménez
Colaboradora

Licda. Lorena Cruz Briceño
Coordinadora

Anexo no. 1

Refinadora Costarricense de Petróleo S.A.

Detalle por funcionario y periodo de las Evaluaciones del Desempeño No acreditadas en los Expedientes de Personal
Revisión al 31 de diciembre de 2019

Empleado no.	Periodo evaluado																												TOTAL										
	2018	2017	2016	2015	2014	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1998	1997	1995	1994	1993	1992	1991	1990	1989	1988	1987	1986		1985	1984	1983	1982	1981	1980	1979			
717																			X				X	X													3		
126										X	X			X					X					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	16		
591														X			X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								11		
693														X				X	X	X	X	X															8		
433											X			X		X		X	X	X	X				X	X	X	X	X								12		
1159						X					X			X																							3		
388				X							X			X					X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X						14		
714				X	X						X	X		X		X	X						X	X	X	X	X	X	X								8		
606														X					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X									9		
1028	X							X						X		X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X									9		
730														X	X				X	X	X	X	X	X	X	X	X										5		
908												X		X					X	X	X	X	X	X	X	X	X										5		
648														X		X			X	X	X	X	X	X	X	X	X										8		
712					X		X							X					X	X	X	X	X	X	X	X	X										9		
638			X											X					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								11		
584									X	X								X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								8	
543																X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								10	
985														X					X																			2	
2646		X	X																																			2	
1356			X	X																																		2	
1581		X	X	X			X																															4	
1760		X	X	X																																		3	
1151		X									X																											2	
2502	X	X																																				2	
1523	X	X	X			X		X																														5	
1160						X								X																								2	
1320		X																																				1	
1040				X																X																		2	
2345	X	X																																					2
1112													X				X																					2	
1293											X		X																									2	
1095				X		X																																2	
1063	X	X												X																								3	
1868	X																																					1	
1014											X								X	X																		3	
1570	X	X																																				2	
TOTAL	6	11	6	6	1	5	1	3	1	2	8	2	2	14	1	5	3	2	17	11	10	10	10	9	13	10	8	6	3	2	1	1	1	1	1	193			

Fuente: Elaboración propia a partir de la información contenida en los expedientes de personal, suministrados por la Dirección de Recursos Humanos de RECOPE con oficio DRH-0339-2020 del 14 de abril de 2020

Anexo no. 2

Detalle de diferencias entre puntos y horas que acreditan los comprobantes de "Capacitación recibida" y los reconocidos por RECOPE Modalidades de Capacitación: Aprovechamiento y Participación Periodo 2019

Empleado No.	Rubro	Acreditado en los comprobantes			Reconocido por RECOPE			Diferencias		
		Modalidad Capacitación		Total	Modalidad Capacitación		Total	Modalidad Capacitación		Total
		Aprovech.	Particip.		Aprovech.	Particip.		Aprovech.	Particip.	
1320	Puntos	37	2	39	20	12	32	17	-10	7
	Horas	33	48	81	21	0	21	12	48	60
1637	Puntos	13	2	15	13	2	15	0	0	0
	Horas	22	4	26	20	4	24	2	0	2
1581	Puntos	4	1	5	4	2	6	0	-1	-1
	Horas	0	71	71	0	7	7	0	64	64
1530	Puntos	4	3	7	20	3	23	-16	0	-16
	Horas	20	61	81	0	68	68	20	-7	13
1760	Puntos	24	4	28	20	7	27	4	-3	1
	Horas	0	64	64	0	0	0	0	64	64
2250	Puntos	10	2	12	10	2	12	0	0	0
	Horas	11	42	53	23	30	53	-12	12	0
1151	Puntos	22	6	28	22	4	26	0	2	2
	Horas	4	34	38	24	46	70	-20	-12	-32
1063	Puntos	10	4	14	10	5	15	0	-1	-1
	Horas	16	8	24	16	8	24	0	0	0
1159	Puntos	18	4	22	18	4	22	0	0	0
	Horas	14	45	59	38	31	69	-24	14	-10
2662	Puntos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Horas	8	0	8	0	0	0	8	0	8
388	Puntos	3	2	5	3	2	5	0	0	0
	Horas	35	68	103	39	68	107	-4	0	-4
714	Puntos	25	9	34	22	12	34	3	-3	0
	Horas	29	79	108	24	8	32	5	71	76
606	Puntos	17	5	22	17	5	22	0	0	0
	Horas	29	2	31	32	18	50	-3	-16	-19
1028	Puntos	31	9	40	28	14	40	5	-5	0
	Horas	86	153	239	286	160	446	-200	-7	-207
1394	Puntos	1	1	2	2	1	3	-1	0	-1
	Horas	39	33	72	39	41	80	0	-8	-8
730	Puntos	11	4	15	12	4	16	-1	0	-1
	Horas	20	2	22	0	2	2	20	0	20
648	Puntos	30	8	38	22	13	35	8	-5	3
	Horas	35	70	105	0	39	39	35	31	66
1070	Puntos	2	6	8	2	6	8	0	0	0
	Horas	7	28	33	8	10	18	-1	16	15
638	Puntos	21	11	32	27	13	40	-6	-2	-8
	Horas	0	68,5	68,5	98	185	283	-98	-116,5	-214,5
1523	Puntos	15	4	19	15	4	19	0	0	0
	Horas	34	33	67	34	45	79	0	-12	-12
2511	Puntos	5	1	6	5	1	6	0	0	0
	Horas	38	6	44	38	18	56	0	-12	-12
985	Puntos	31	6	37	20	11	31	11	-5	6
	Horas	10	0	10	0	50	50	10	-50	-40
2231	Puntos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Horas	8	50	58	0	50	50	8	0	8
1160	Puntos	2	7	9	5	3	8	-3	4	1
	Horas	38	17	53	16	67	83	20	-50	-30
	Total Puntos	336	101	437	315	130	445	21	-29	-8
	Total Horas	534	984,5	1518,5	756	955	1711	-222	29,5	-192,5

Fuente: Elaboración propia a partir de la información contenida en los expedientes de Carrera Profesional, suministrados por la Dirección de Recursos Humanos de RECOPE con oficio DRH-0306-2020 del 3 de abril de 2020