

INFORME Nro. DFOE-LOC-IF-00004-2022

02 de junio, 2022

**INFORME DE AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE
EL CUMPLIMIENTO DEL COMPONENTE DE
REMUNERACIONES, SEGÚN EL TÍTULO III DE LA LEY
FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, N.º 9635
EN LA MUNICIPALIDAD DE ESPARZA**

2022

CONTENIDO

Resumen Ejecutivo	3
Introducción	5
Origen de la Auditoría	6
Objetivo	6
Alcance	6
Criterios de Auditoría	6
Metodología aplicada	6
Generalidades acerca del objeto auditado	6
Comunicación preliminar de los resultados de la auditoría	8
Resultados	9
El reconocimiento y el pago del incentivo de anualidad no cumplen con la normativa emitida para el fortalecimiento de las finanzas públicas	9
Inconsistencias en el otorgamiento del incentivo de prohibición	11
Debilidades en la información de los expedientes de personal que sustenta el reconocimiento del incentivo de dedicación exclusiva	13
Conclusiones	16
Disposiciones	16
AL SEÑOR ASDRÚBAL CALVO CHAVES EN SU CALIDAD DE ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DE ESPARZA O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO	17
AL SEÑOR DÍDIER SOSA VILLALOBOS EN SU CALIDAD DE ENCARGADO DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DE ESPARZA O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO	18
CUADROS	
Cuadro n.º 1 Incentivos salariales reconocidos en la Municipalidad de Esparza	7
Cuadro n.º 2 Montos y porcentajes presupuestados en la partida Remuneraciones e incentivos salariales	8
IMÁGENES	
Imagen n.º 1 Debilidades presentadas en la revisión de requisitos del incentivo de dedicación exclusiva	14
ANEXOS	
Anexo n.º 1 Cálculo realizado para la estimación del pago del incentivo de anualidad	21

Resumen Ejecutivo

¿QUÉ EXAMINAMOS?

La auditoría de carácter especial tuvo como propósito determinar si la Municipalidad de Esparza cumple con lo establecido en el Título III de la Ley n.º 9635 para la gestión de las remuneraciones, específicamente en cuanto al reconocimiento de los incentivos de anualidad, prohibición y dedicación exclusiva. El período de análisis abarcó la gestión comprendida entre el 1º de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021, ampliándose cuando se consideró necesario.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

La administración de los recursos públicos por parte de las municipalidades requiere de un compromiso total con la eficiencia, el acatamiento del bloque de legalidad y la sana gestión direccionada a generar valor público a los munícipes. La prestación de los servicios a nivel local puede verse afectada por los gastos excesivos, por ejemplo en el rubro de incentivos salariales, los cuales han sido creados para propiciar no solo una mejora en el desempeño y el desarrollo integral de los servidores públicos sino también podría limitar el ejercicio de las funciones para prevenir actos contrarios a la ley. Al respecto, la Municipalidad de Esparza ha destinado alrededor de ₡1.459,8 millones de colones al pago de incentivos salariales durante el periodo 2019-2021, por lo cual se considera importante su fiscalización dado que la legislación vigente tiene como norte el fortalecimiento de las finanzas públicas.

¿QUÉ ENCONTRAMOS?

El otorgamiento del incentivo de anualidad no se ajusta a las nuevas disposiciones del Título III de la Ley n.º 9635, en cuanto a que el pago debe ser un monto fijo y no porcentual; además, dicho incentivo se ha otorgado sin contar con los resultados de las evaluaciones del desempeño, dado que la Administración no ha efectuado los ajustes para contar con una metodología de evaluación del desempeño en el plazo de seis meses estipulado por la normativa vigente. Se estima que durante el periodo 2019-2020, el monto total pagado de más por este incentivo es aproximadamente ₡10,6 millones.

A su vez, en cuanto al incentivo de prohibición se determinó que para cuatro puestos a los que se les reconoce dicho incentivo, la base legal no es consistente con las actividades a desempeñar según el manual de puestos; además, en tres expedientes se encontró la falta de actualización de los documentos asociados al grado académico y el título de incorporación al colegio profesional. Por su parte, al puesto de Alcalde Municipal se le está reconociendo un porcentaje de compensación mayor (30%) al que le corresponde (15%) por su grado académico (bachillerato universitario). Lo anterior, dada la falta de un procedimiento formal y mecanismos de control que regulen el otorgamiento de dicho incentivo.

Finalmente, se detectaron debilidades en la información de los expedientes de personal que sustentan el reconocimiento del incentivo de dedicación exclusiva, por ejemplo la falta de una solicitud por parte del funcionario respectivo o la constancia de recursos humanos que garantice el

cumplimiento de los requisitos para otorgar dicho incentivo, lo cual no es consistente en todos los casos con los requisitos definidos en la normativa nacional e interna de la Municipalidad.

¿QUÉ SIGUE?

Se le dispone al Alcalde realizar un análisis de los casos a los que se les reconoció el incentivo de anualidad de forma porcentual en los años 2019-2020 y establecer las acciones para efectuar los procesos de recuperación de los dineros pagados de más, respetando el debido proceso. A su vez, deberá diseñar e implementar un instrumento de evaluación del desempeño en el que se consideren los parámetros dispuestos en el Título III de la Ley n.º 9635 y su reglamento. Además, establecer las acciones necesarias para la recuperación de los recursos con base en el análisis de la procedencia del pago del incentivo de prohibición que elabore el Gestor de Recursos Humanos, respetando el debido proceso.

Por otra parte, al Gestor de Recursos Humanos se le solicita efectuar un análisis para determinar si corresponde el pago de prohibición a los puestos cuya base legal es inconsistente con las funciones que desempeña; además deberá elaborar, divulgar e implementar un procedimiento formal para el reconocimiento y el pago de los incentivos de prohibición y de dedicación exclusiva. Finalmente, ajustar el porcentaje de prohibición reconocido al puesto de Alcalde Municipal según el grado académico correspondiente.

INFORME Nro. DFOE-LOC-IF-00004-2022

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

INFORME DE AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL COMPONENTE DE REMUNERACIONES, SEGÚN EL TÍTULO III DE LA LEY FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, N.º 9635 EN LA MUNICIPALIDAD DE ESPARZA

1. Introducción

ORIGEN DE LA AUDITORÍA

- 1.1. A tres años de emitida la Ley Fortalecimiento de las finanzas públicas, n.º 9635, de 04 de diciembre de 2018, el país necesita continuar con el cumplimiento de las normas que tienen como norte la mejora de la eficiencia en el manejo de los fondos públicos, así como limitar todo acto que conlleve a una gestión poco sana de los recursos económicos.
- 1.2. En virtud de lo anterior, la Contraloría General de la República (CGR) ha considerado necesario realizar un seguimiento a la aplicación de la legislación vigente por parte de los gobiernos locales, en cuanto a la gestión de los recursos vinculados con el pago de las remuneraciones.
- 1.3. Asimismo, el Título III de la Ley n.º 9635 adiciona artículos a la Ley de Salarios de la Administración Pública, en relación con los siguientes temas: ordenamiento del sistema remunerativo y auxilio de cesantía, anualidad, dedicación exclusiva y prohibición, así como la evaluación del desempeño de los servidores públicos.
- 1.4. Por su parte, en cuanto al marco normativo aplicable relativo a los incentivos salariales, es importante considerar que la Ley de Fortalecimiento de las finanzas públicas, n.º 9635, que entró a regir en el mes de diciembre de 2018, y el reglamento al Título III (Decreto Ejecutivo n.º 41564), establecen una serie de regulaciones que han implicado cambios en la forma en la cual se daba el reconocimiento de los pluses salariales que se venían aplicando en las instituciones públicas, y que contribuyen a la desaceleración en el crecimiento del gasto y el ordenamiento del sistema remunerativo del sector público.
- 1.5. Así las cosas, la auditoría se ejecutó en cumplimiento del Plan Anual Operativo de la DFOE y en línea con el desafío de las “Finanzas Públicas Integradas” del Plan Estratégico Institucional 2021-2024, con fundamento en las competencias que le son conferidas a la CGR en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política y los artículos 12, 17 y 21 de su Ley Orgánica, n.º 7428.

OBJETIVO

- 1.6. Determinar si la Municipalidad auditada cumple con lo establecido en el Título III de la Ley n.º 9635 para la gestión de las remuneraciones.

ALCANCE

- 1.7. La auditoría comprende las actividades desarrolladas por el Gobierno Local para el reconocimiento y pago de los incentivos de anualidad, dedicación exclusiva y prohibición en la gestión de las remuneraciones con base en el Título III de la Ley n.º 9635. El periodo será el comprendido entre el 01 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021, ampliándose cuando se considere necesario.

CRITERIOS DE AUDITORÍA

- 1.8. Los criterios de evaluación aplicados en la presente auditoría se comunicaron al Alcalde Municipal, al Encargado del proceso de Recursos Humanos, al Auditor Interno y a un representante del Concejo de la Municipalidad de Esparza, mediante el oficio n.º 03979 (DFOE-LOC-0313) de 08 de marzo de 2022. Al respecto, en el oficio n.º AME-195-2022 de 14 de marzo de 2022, el Alcalde Municipal indicó no tener observaciones sobre los criterios de evaluación.

METODOLOGÍA APLICADA

- 1.9. La auditoría se realizó de conformidad con las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, el Manual General de Fiscalización Integral de la CGR y el Procedimiento de Auditoría vigente, establecido por la DFOE.
- 1.10. Para el desarrollo de esta auditoría se realizó un análisis de la normativa legal y técnica aplicable en congruencia con los objetivos del estudio; se utilizó la información suministrada en las entrevistas al Encargado de Recursos Humanos, así como al Encargado de Tecnologías de Información de la Municipalidad de Esparza, además de las respuestas a las consultas planteadas por escrito ante diferentes funcionarios de la Municipalidad.
- 1.11. Por su parte, en la ejecución de la etapa de examen se realizó una visita de campo a la Municipalidad de Esparza, con el fin de revisar los requisitos legales para otorgar los incentivos de prohibición y dedicación exclusiva, en los expedientes de los funcionarios a los cuales se les reconocen, de acuerdo a lo indicado por la Municipalidad. Finalmente, para la revisión de los pagos correspondientes a los incentivos analizados, se aplicó la técnica de números aleatorios para la selección de los meses a solicitar para el periodo en estudio 2019-2021.

GENERALIDADES ACERCA DEL OBJETO AUDITADO

- 1.12. Los incentivos, sobresueldos, pluses o remuneraciones adicionales son todas aquellas erogaciones en dinero adicionales al salario base para propiciar una conducta determinada¹. En

¹ Artículo 27 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, n.º 2166, adicionado en el Título III de la Ley Fortalecimiento de las finanzas públicas, n.º 9635 y artículo 1 inciso g) del Reglamento del Título III de la Ley n.º 9635, Decreto Ejecutivo n.º 41564-MIDEPLAN-H de 11 de febrero de 2019.

razón de lo anterior, la Municipalidad de Esparza se encuentra sujeta al cumplimiento del marco regulatorio aplicable a los incentivos salariales, y ha utilizado instrumentos jurídicos para regular su gestión, como por ejemplo, el Reglamento de Dedicación Exclusiva. El Gobierno Local cuenta con un total de 155 funcionarios y, como parte de los incentivos que reconoce, tiene los siguientes:

Cuadro n.º 1
Incentivos salariales reconocidos en la Municipalidad de Esparza

Incentivo	Definición	Funcionarios que reciben el incentivo ¹
Anualidad 	Se otorga a los funcionarios públicos como un reconocimiento de su permanencia continua en la Administración Pública, y el cual se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño ² para aquellos servidores que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida.	121
Dedicación exclusiva 	Régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido. Es de carácter potestativo y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios del sector público que firmen el respectivo contrato. Su compensación económica se otorga dependiendo del grado académico y las características del puesto.	11
Prohibición 	Es una restricción impuesta legalmente a quienes ocupen determinados cargos públicos, con la finalidad de asegurar una dedicación absoluta a las labores y las responsabilidades públicas encomendadas. Todo funcionario público que reciba el pago por prohibición tendrá imposibilidad de desempeñar su profesión o profesiones en cualquier otro puesto, en el sector público o privado, estén o no relacionadas con su cargo, sean retribuidas mediante sueldo, salario, dietas, honorarios o cualquier otra forma, en dinero o en especie, o incluso ad honorem.	18³

¹ De acuerdo con la información remitida por la Municipalidad mediante el oficio n.º AME-RH-010-2022 de 18 de enero de 2022.

Fuente: Artículos 27 y 48 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, n.º 2166, adicionado en el Título III de la Ley Fortalecimiento de las finanzas públicas, n.º 9635.

- 1.13. Por tanto, la Municipalidad debe ajustar su gestión para el reconocimiento de los incentivos, considerando, entre otros, aspectos relacionados con la fijación del cálculo en términos nominales y reducción de porcentajes de reconocimiento económico en los casos que corresponda; evitar el pago de incentivos improcedentes y velar por el estricto acatamiento de requisitos para el otorgamiento de los incentivos.
- 1.14. Finalmente, del análisis del presupuesto de la Municipalidad de Esparza, correspondiente a los años 2019, 2020 y 2021, se visualiza en el cuadro n.º 2, que la Institución ha destinado al pago de incentivos entre un 25,9% y 28,2% del presupuesto total asignado a la partida Remuneraciones, además que dicho monto ha sido superior a los ₡400 millones durante los últimos 3 años, lo cual

² Conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orientan a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, las responsabilidades y los perfiles del puesto (artículo 27 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, n.º 2166, adicionado en el Título III de la Ley n.º 9635).

³ Mediante el oficio n.º AME-RH-068-2022 de 30 de marzo de 2022, la Municipalidad informa que el puesto de Oficial de la Información (DBA) contemplado para el reconocimiento del incentivo, se encuentra vacante.

evidencia que los incentivos descritos representan una relevancia económica de los gastos del Gobierno Local.

Cuadro n.º 2

**Montos y porcentajes presupuestados en la partida Remuneraciones e incentivos salariales
Periodo 2019-2021**

AÑO	2019	2020	2021
Presupuesto aprobado	€6.835.295.535,6	€6.741.136.494,2	€7.912.436.534,6
Total partida Remuneraciones	€1.740.872.681,6	€1.754.655.506,1	€1.837.739.696,0
Representatividad de la partida Remuneraciones respecto al Presupuesto	25,5%	26,0%	23,2%
Total de incentivos salariales	€491.104.823,7	€493.221.289,4	€475.437.839,5
Representatividad de los incentivos salariales respecto a la partida Remuneraciones	28,2%	28,1%	25,9%

Fuente: Elaboración CGR con base en datos del Sistema de Información sobre Planes y Presupuestos (SIPP).

COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

- 1.15. La comunicación preliminar de los resultados, conclusiones y disposiciones producto de la auditoría a que alude el presente informe, se llevó a cabo el 23 de mayo de 2022, con la participación del Bach. Asdrúbal Calvo Chaves, Alcalde; el Lic. Dídier Sosa Vivllalobos, Encargado de Recursos Humanos; y Lic. Eliomar Brenes Morales, Auditor Interno.
- 1.16. El borrador del presente informe fue remitido a la Municipalidad de Esparza mediante el oficio n.º DFOE-LOC-0803(08442) de 20 de mayo de 2022, dirigido al Bach. Asdrúbal Calvo Chave, Alcalde Municipal. Al respecto, por medio del oficio n.º AME-RH108-2022 del 25 de mayo de 2022, esa Administración remitió observaciones sobre el contenido del documento, mismas que una vez valoradas, fueron atendidas por medio del oficio DFOE-LOC-0880(09008)-2022.

2. Resultados

- 2.1. A continuación se exponen los hallazgos obtenidos en la auditoría de carácter especial sobre el cumplimiento del Título III de la Ley n.º 9635, en lo que respecta a los incentivos salariales de anualidad, prohibición y dedicación exclusiva en la Municipalidad de Esparza.

EL RECONOCIMIENTO Y EL PAGO DEL INCENTIVO DE ANUALIDAD NO CUMPLEN CON LA NORMATIVA EMITIDA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS

- 2.2. A partir de la entrada en vigencia de la Ley n.º 9635, el incentivo de anualidad que se reconoce en las instituciones del sector público de forma porcentual, debe calcularse como un monto nominal fijo para cada escala salarial y permanecer invariable⁴. Así las cosas, se aplicará el 1,94% del salario base para clases profesionales y el 2,54% para clases no profesionales sobre el salario base que corresponde para el mes de julio del año 2018⁵. No obstante lo anterior, la Municipalidad de Esparza mantuvo el pago del incentivo de forma porcentual (3%) durante los años 2019 y 2020.
- 2.3. A su vez, el otorgamiento de dicho incentivo se dio a los funcionarios (as) municipales sin la aplicación de un instrumento de evaluación del desempeño, lo cual es contrario a lo establecido en la misma normativa, ya que los resultados de dicha evaluación deben ser el único parámetro para el otorgamiento del incentivo⁶.
- 2.4. Las razones por las cuales se presenta la situación descrita obedecen a lo siguiente:



La Municipalidad se fundamentó en dos criterios jurídicos internos⁷ cuyas conclusiones son contrarias a las disposiciones de la Ley n.º 9635, para mantener el reconocimiento y pago del incentivo anualidad de forma porcentual durante los periodos 2019 y 2020.



Además, el Gobierno Local no estableció ni adaptó sus sistemas de información para contar con una metodología de evaluación del desempeño en el plazo de seis meses estipulado por la normativa vigente⁸.



Tampoco solicitó asesoría al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan) en busca de apoyo técnico para contar con un instrumento de evaluación del desempeño, siendo que dicho Ministerio es el encargado de definir los lineamientos para estandarizar los métodos de evaluación y los sistemas de información respectivos⁹.

⁴ Artículo 50 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, n.º 2166, adicionado en el Título III de la Ley n.º 9635.

⁵ Transitorio XXXI al Título III de la Ley n.º 9635 y artículo 14 incisos b) y c) del Reglamento del Título III de la Ley n.º 9635, Decreto Ejecutivo n.º 41564-MIDEPLAN-H.

⁶ Artículo 49 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, n.º 2166, adicionado en el Título III de la Ley n.º 9635 y artículo 14 inciso a) del Reglamento del Título III de la Ley n.º 9635, Decreto Ejecutivo n.º 41564-MIDEPLAN-H.

⁷ Oficio n.º GJ-002-2019 de 11 de enero de 2019 y oficio n.º GJ-051-2019 de 17 de julio de 2019.

⁸ Transitorio XXXIII al Título III de la Ley n.º 9635.

⁹ Artículo 22 del Reglamento del Título III de la Ley n.º 9635, Decreto Ejecutivo n.º 41564-MIDEPLAN-H.

2.5. Valga señalar que la Municipalidad de Esparza actualmente mantiene una contratación con el CICAP¹⁰ para la elaboración de dicho instrumento. Además, en el periodo 2021 la Institución acató lo dispuesto acerca del pago del incentivo anualidad, al no reconocer el monto incremental del incentivo anualidad a los servidores municipales¹¹.

2.6. Las actuaciones descritas en los párrafos precedentes, tienen un impacto en la hacienda municipal, dado que el Ayuntamiento pagó sumas de más por el incentivo anualidad que ascienden aproximadamente a los ₡219.900,0, esto a 10 funcionarios (as) durante seis meses comprendidos entre el periodo 2019-2020. Ahora bien, si se considera el total de funcionarios (as) a quienes se les reconoce el incentivo y los meses comprendidos en el periodo 2019-2020, se estima que el monto total pagado de más es aproximadamente ₡10,6 millones (ver [Anexo n.º 1](#)).



2.7. En este punto es relevante destacar lo que la CGR¹² ha indicado acerca de la recuperación de dineros percibidos de más por parte de los funcionarios (as), tal como se muestra de seguido:

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

2.8. A su vez, es importante notar que el total de anualidades pagadas en dichos años no fue con base en los resultados de la evaluación del desempeño, por lo que sería impropio reconocer el pago del incentivo por concepto de anualidad, tal como lo señala la Procuraduría General de la República (PGR), así:

(...) Al respecto, se debe reiterar que de no aplicarse la evaluación del desempeño en el año 2019, tal y como lo plantea esa Municipalidad en este punto, no sería procedente reconocer el pago del incentivo por concepto de anualidad en el año 2020, toda vez que se insiste dicho pago no constituye únicamente un reconocimiento por antigüedad, pues su reconocimiento no depende exclusivamente del transcurso del tiempo, sino que resulta necesario que el servidor obtenga una determinada calificación de servicios en el año anterior a su cancelación (...) ¹³.

¹⁰ Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública de la Universidad de Costa Rica.

¹¹ *Transitorio Único- A las personas servidoras públicas de las instituciones públicas (...) no se les girará el pago por concepto del monto incremental de las anualidades, correspondiente a los periodos 2020-2021 y 2021-2022 (artículo único de la Ley n.º 9908 Reforma Ley de Salarios de la Administración Pública).*

¹² Oficio n.º 7571 (CGR/DJ-0695) de 1º de junio de 2018.

¹³ Dictamen n.º C-100-2021 de 13 de abril de 2021.

- 2.9. Finalmente, la falta de resultados por la no aplicación de una metodología de evaluación del desempeño incide negativamente en la gestión municipal y la rendición de cuentas, ya que se trata de un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública, así como del desempeño y el desarrollo integral de los funcionarios públicos (as)¹⁴, lo cual podría derivarse en una afectación sobre hacienda municipal.

INCONSISTENCIAS EN EL OTORGAMIENTO DEL INCENTIVO DE PROHIBICIÓN

- 2.10. El equipo fiscalizador efectuó una revisión de los 18 puestos a los que se le concede el incentivo de prohibición en la Municipalidad de Esparza, en la que se evidenciaron los siguientes aspectos a destacar.

1

En cuatro de los casos¹⁵, las actividades que desempeñan según el perfil de puestos no son consistentes con la base legal indicada por la Municipalidad para otorgar el incentivo (el artículo 118 del Código de Normas y Procedimientos Tributarios, Ley n.º 4755)¹⁶.

2

Al puesto del Alcalde Municipal se le reconoce un porcentaje de compensación económica¹⁷ por prohibición mayor (30%) al que le corresponde (15%), en razón de que su grado académico actual es bachillerato universitario en Economía¹⁸.

3

En tres de los puestos se encontró la falta de actualización de los expedientes del personal, dos en cuanto al cambio del grado académico en los colegios profesionales y uno en relación con el título oficial de incorporación.

4

Los 10 puestos restantes contaban con la información en el expediente del personal para el cumplimiento de los requisitos verificados, a saber: 1) Académico 2) Profesional y 3) Funcional.

- 2.11. En este sentido, la normativa establece que los posibles beneficiarios del pago adicional por prohibición deberán cumplir con los siguientes requisitos¹⁹:

- Estar nombrado en propiedad, de forma interina, suplencia o puesto de confianza.

¹⁴ Artículo 45 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, n.º 2166, adicionado en el Título III de la Ley n.º 9635.

¹⁵ Contador Municipal, Gestor de Tecnologías de Información, Gestor del Ordenamiento Territorial y Oficial de la Información (este último se encontraba vacante al momento de la Auditoría).

¹⁶ *Los Directores Generales, los Subdirectores, los Jefes o Subjefes de Departamento y de Sección, de las dependencias de la Administración Tributaria, así como los miembros propietarios del Tribunal Fiscal Administrativo y los suplentes en funciones, no pueden ejercer otros puestos públicos con o sin relación de dependencia, excepción hecha de la docencia o de funciones desempeñadas con autorización de su respectivo superior jerárquico, cuyos cargos estén sólo remunerados con dietas. (...).*

¹⁷ Dictamen n.º C-115-2020 de 02 de abril de 2020, de la Procuraduría General de la República que concluye (...) *es criterio de esta Procuraduría que la remuneración de los Alcaldes Municipales debe calcularse al inicio de cada periodo para el cual han sido electos, o reelectos, cálculo que debe ajustarse a las circunstancias fácticas y a las normas jurídicas vigentes al inicio de cada mandato. (...).*

¹⁸ De conformidad con la información del expediente de personal en custodia del Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad de Esparza.

¹⁹ Artículo 31 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, n.º 2166, adicionado en el Título III de la Ley n.º 9635.

- Poseer un título académico universitario que le acredite como profesional para ejercer de forma liberal la profesión.
 - Estar incorporado en el colegio profesional respectivo; lo anterior en caso de que dicha incorporación gremial exista y que la incorporación sea exigida como una condición necesaria para el ejercicio liberal.
- 2.12. Aunado a ello, los funcionarios públicos (as) a los que por vía legal se les ha impuesto la prohibición, como en el caso del puesto de Alcalde(sa) Municipal²⁰, recibirán una compensación económica calculada sobre el salario base, de la siguiente forma: un 30% para los servidores en el nivel de licenciatura u otro grado académico superior o bien, un 15% para los profesionales en el nivel de bachiller universitario²¹.
- 2.13. Ahora bien, los tres requisitos que deben converger para que la compensación económica por la prohibición pueda efectuarse legalmente son los siguientes²²:

Requisito académico

Se refiere al grado académico o la titulación universitaria que se considere necesario para el ejercicio de la correspondiente profesión.

Requisito profesional

Guarda estrecha relación con el anterior, ya que corresponde a la debida incorporación profesional en aquellos casos que resulte indispensable para el ejercicio liberal de la profesión de manera regular.

Requisito funcional

Se cumple cuando el cargo público se encuentra de manera expresa afecto por ley al régimen de prohibición.

- 2.14. Como complemento de lo anterior y en asocio con los cuatro puestos señalados en el párrafo 2.10, en lo que respecta al **requisito funcional**, la persona debe desempeñarse en labores de Administración Tributaria y no en cualquier labor, solo aquellas que participen de la percepción, administración y fiscalización de tributos. Además, para determinar si un cargo municipal se encuentra cubierto por la prohibición del artículo 118 mencionado, se debe verificar primero que se cumplan con los requisitos, así como establecer si las labores que realiza se encuentran vinculadas directamente con el proceso tributario, vinculación que debe ser **habitual, permanente, regular y ordinaria**, esto a la luz de lo establecido en el manual de puestos respectivo y en las tareas que el servidor realiza en la práctica²³.
- 2.15. En relación con las debilidades en la actualización de los expedientes, la normativa de control interno define que parte de los deberes del ambiente de control se relacionan con documentar, actualizar y divulgar, entre otros, los procedimientos de control vinculados con la gestión de recursos humanos, en cuanto a la contratación, vinculación y evaluación de los funcionarios²⁴. Por su parte, los jefes y titulares subordinados deben diseñar, adoptar, evaluar y perfeccionar las

²⁰ Artículos 14 y 15 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, n.º 8422 de 06 de octubre de 2004.

²¹ Artículo 36 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, n.º 2166, adicionado en el Título III de la Ley n.º 9635.

²² Con base en el oficio n.º 7786 (DJ-0686) de 22 de mayo de 2020, emitido por la Contraloría General de la República.

²³ Dictamen n.º C-274-2020 de 10 de julio de 2020, emitido por la PGR.

²⁴ Artículos 13 inciso e) y 15 inciso a) y b), de la Ley General de Control Interno, n.º 8292 de 31 de julio de 2002.

actividades de control para asegurar razonablemente que se recopile, procese, mantenga y custodie información de calidad sobre el desempeño institucional. Además, la información debe poseer las cualidades necesarias que la acrediten como confiable, de modo que se encuentre libre de errores, defectos, omisiones y modificaciones no autorizadas²⁵.

2.16. Los hechos descritos obedecen a la falta de un procedimiento formal y los controles necesarios que permitan a la Municipalidad determinar lo siguiente:

- La procedencia del reconocimiento del incentivo prohibición para los puestos aplicables en cuanto a los requisitos académico, profesional y funcional, así como los porcentajes de compensación económica aplicables.
- La verificación periódica de las condiciones bajo las cuales les fue otorgado el incentivo a los funcionarios (as).
- La actualización constante de los expedientes de personal que garantice la confiabilidad de la información que respalda el reconocimiento de dicho incentivo.

2.17. En cuanto a las consecuencias para el Ayuntamiento, reales y potenciales, se identificaron las siguientes:



Existe el riesgo de que se pague la compensación económica del incentivo de prohibición a puestos que no cumplen con los requisitos para recibirlo.



La Municipalidad pagó sumas de más al puesto de Alcalde Municipal desde su nombramiento en mayo de 2020, lo cual genera una afectación negativa sobre la Hacienda Municipal. Como ejemplo, se tiene que el monto adicional girado por concepto de prohibición asciende aproximadamente a los ₡2,2 millones²⁶.



La falta de datos actualizados en los expedientes de personal limita la gestión eficiente del quehacer municipal, al ser una herramienta que brinda seguridad acerca de la información de los servidores municipales y su trayectoria, lo cual es base para la toma de decisiones de la Administración.

DEBILIDADES EN LA INFORMACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE PERSONAL QUE SUSTENTA EL RECONOCIMIENTO DEL INCENTIVO DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA

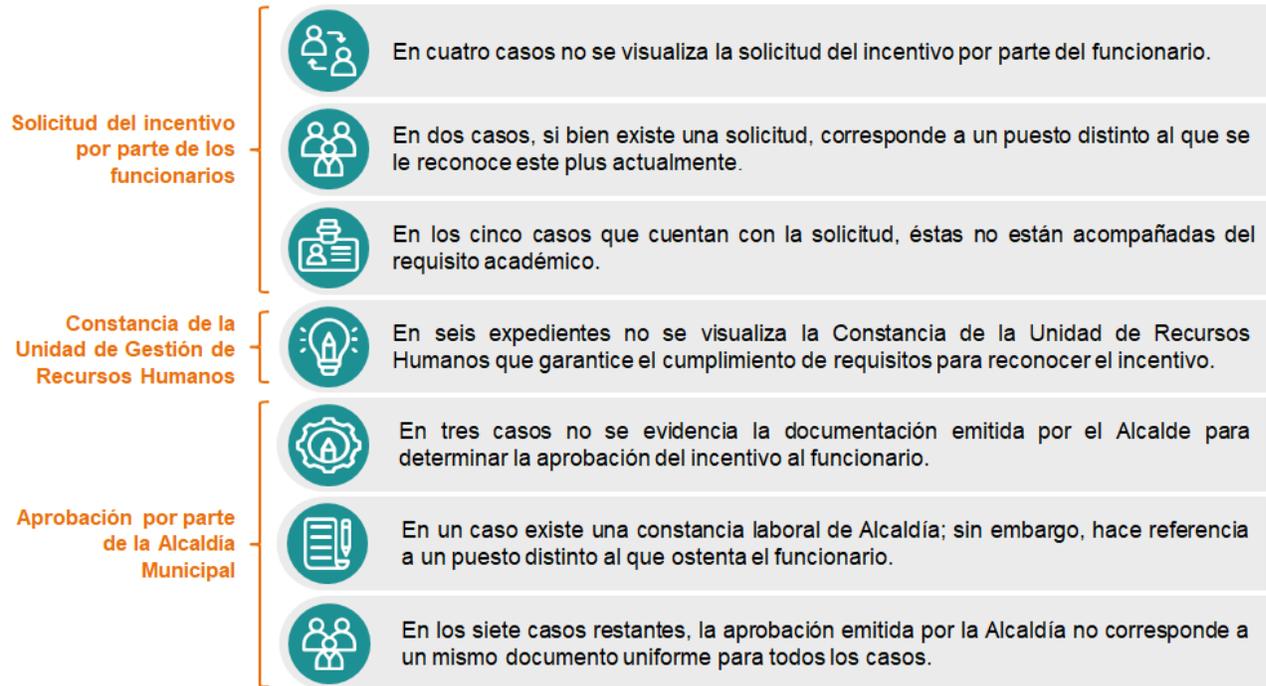
2.18. Producto de la revisión de los 11 expedientes del personal al que se le reconoce el incentivo de dedicación exclusiva en la Municipalidad, se evidenciaron aspectos de mejora tal como se observan en la imagen n.º 1.

²⁵ Numerales 4.4 y 5.6.1 de las Normas de Control Interno para el Sector Público.

²⁶ Correspondiente a seis meses del periodo 2020-2021.

Imagen n.º 1

Debilidades presentadas en la revisión de requisitos del incentivo de dedicación exclusiva



Fuente: Elaboración a partir de la revisión de los expedientes de personal en custodia de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad de Esparza.

- 2.19. Por otra parte, se determinó que la Municipalidad sí mantiene en los 11 expedientes la siguiente documentación para el otorgamiento del incentivo:
- Se observaron las prórrogas a los contratos de dedicación exclusiva en los que se incorporaron requisitos legales tales como el plazo de vigencia definido entre 1-5 años, así como la firma de la Administración concedente y el funcionario (a).
 - Se verificaron requisitos como: el grado académico que ostenta el funcionario (a), el título académico, si desempeña un cargo para el cual se requiera como mínimo la condición académica señalada, nombramiento en jornada completa y la incorporación al colegio profesional respectivo.
- 2.20. Además, el Ayuntamiento cuenta con un documento denominado “Análisis de dedicación exclusiva y prohibición” de junio 2021, en el cual contempla la clase de puestos desempeñados por profesionales que reúnan los requisitos para acogerse al Régimen de Dedicación Exclusiva.
- 2.21. En este sentido, la normativa que regula los requisitos para el otorgamiento del incentivo, señala que le corresponde al Alcalde como superior jerárquico conocer y resolver las solicitudes, así como suscribir los respectivos contratos con los trabajadores²⁷. Además, cada solicitud de incorporación al Régimen de Dedicación Exclusiva deberá ir acompañada por el requisito

²⁷ Artículo 6 del Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva de la Municipalidad de Esparza.

académico (título universitario o certificación de materias aprobadas) y la Constancia de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos²⁸.

2.22. Aunado a lo anterior, en relación con la necesidad de contar con la información confiable y veraz que sustente el pago del incentivo, los jefes y titulares subordinados deben propiciar un ambiente de control en cuanto a documentar, actualizar y divulgar, entre otros, los procedimientos de control vinculados con la gestión de recursos humanos; en cuanto a la contratación, vinculación y evaluación de los funcionarios²⁹. También deben diseñar, adoptar, evaluar y perfeccionar las actividades de control para asegurar razonablemente que se recopile, procese, mantenga y custodie información de calidad sobre el desempeño institucional. La información debe poseer las cualidades necesarias que la acrediten como confiable, de modo que se encuentre libre de errores, defectos, omisiones y modificaciones no autorizadas³⁰.

2.23. Dado lo anterior, se determinó que la Municipalidad no posee un procedimiento formal y los controles necesarios que le permitan lo siguiente:



Cumplir con la reglamentación interna y normativa nacional vigente en relación con los requisitos para otorgar el incentivo



La actualización constante de los expedientes de personal que garantice la confiabilidad de la información que respalda el reconocimiento de dicho incentivo.



Uniformidad de los documentos, formularios y otros que fundamentan el proceso de otorgamiento del incentivo y que deben constar en los expedientes de personal.

2.24. Al no existir uniformidad en la documentación contenida en los expedientes de personal, no se garantiza una seguridad razonable de que la actuación de la Municipalidad se dio conforme a las disposiciones vigentes. Además, esto ocasiona que no sea posible tener certeza sobre el cumplimiento de todos los requisitos legales o técnicos aplicables a los puestos que se les reconoce el incentivo, posibilitando una afectación a las finanzas municipales al otorgar este plus salarial. Finalmente, también se 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 y la supervisión, así como en procura del fortalecimiento de la transparencia y la rendición de cuentas.

²⁸ Artículo 9 del Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva de la Municipalidad de Esparza.

²⁹ Artículos 13 inciso e) y 15 inciso a) y b), de la Ley General de Control Interno, n.º 8292.

³⁰ Numerales 4.4 y 5.6.1 de las Normas de Control Interno para el Sector Público.

3. Conclusiones

- 3.1. La razón de ser de las instituciones públicas, entre ellas los gobiernos locales, es asegurar la continuidad del servicio público y satisfacer los intereses y las necesidades de la sociedad, para lo cual están llamadas a gestionar los recursos financieros públicos bajo los principios de economía, eficiencia y eficacia.
- 3.2. Los incentivos salariales que rigen en el sector público tienen la finalidad de propiciar una determinada conducta entre los funcionarios (as), asociado con una mejora en el desempeño y la eficiencia del trabajo realizado, lo cual a final de cuentas se verá reflejado en una generación de valor público para la ciudadanía.
- 3.3. Por lo anterior, es de suma relevancia que la Municipalidad de Esparza, en busca de la sana administración de las finanzas municipales y en apego a las disposiciones vigentes, corrija las debilidades apuntadas con el propósito de atender lo dispuesto en el Título III de la Ley n.º 9635, con el objetivo no sólo contener los gastos excesivos, sino también reconocer las conductas productivas.
- 3.4. Para ello, es imperativo que la gestión de las remuneraciones en el Ayuntamiento, específicamente en cuanto al reconocimiento y el pago de incentivos como la anualidad, la prohibición y la dedicación exclusiva, sean conforme a lo estipulado en la legislación vigente, ya que actualmente presentan debilidades importantes en su otorgamiento, poniendo en riesgo el fortalecimiento de las finanzas públicas, la transparencia y la rendición de cuentas.

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 la resolución n.º R-DC-144-2015, publicados en La Gaceta n.º 242 del 14 de diciembre de 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.

AL SEÑOR ASDRÚBAL CALVO CHAVES EN SU CALIDAD DE ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DE ESPARZA O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO

- 4.4. Ajustar a pago nominal fijo³¹ el reconocimiento y pago del incentivo de anualidad, según lo dispuesto en la Ley n.° 9635 y con base en los resultados de la evaluación del desempeño, para el año 2022 y subsiguientes (**ver párrafos del 2.2 al 2.9**). Para dar por acreditada esta disposición deberá remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública de la CGR lo siguiente:
- a) A más tardar el 11 de julio de 2022, un oficio haciendo constar las acciones que realizó para ajustar el pago del incentivo de anualidad a un monto nominal fijo para el periodo 2022 y subsiguientes, conforme el Título III de la Ley n.° 9635.
- 4.5. Realizar un análisis de los casos a los que se les reconoció el incentivo de anualidad en los años 2019-2020 y con base en ello, establecer las acciones necesarias para efectuar los procesos de recuperación de los dineros pagados de más, respetando el debido proceso (**ver párrafos del 2.2 al 2.9**). Para dar por acreditada esta disposición deberá remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública de la CGR lo siguiente:
- a) A más tardar el 11 de noviembre de 2022, un oficio haciendo constar que realizó el análisis respectivo, la cantidad de casos en dicha condición, el monto que debe ser recuperado y las acciones definidas para el proceso de recuperación de los dineros. Dichas acciones deberán contener los responsables y el plazo de ejecución.
 - b) A más tardar el 10 de febrero y el 12 de mayo de 2023, dos reportes del avance en la implementación del proceso de recuperación de los dineros, en los cuales se informe acerca de los montos recuperados y pendientes, con base en los plazos definidos.
- 4.6. Diseñar e implementar una metodología o instrumento de evaluación del desempeño en la que se consideren los parámetros dispuestos en el Transitorio XXXIII³² del Título III de la Ley n.° 9635 y su reglamento³³ (**ver párrafos del 2.2 al 2.9**). Para dar por acreditada esta disposición deberá remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública de la CGR lo siguiente:
- a) A más tardar el 11 de octubre de 2022, un oficio haciendo constar que diseñó una metodología o instrumento de evaluación del desempeño con base en los parámetros incluidos en el Título III de la Ley n.° 9635 y su reglamento.

³¹ Transitorio XXXI. Para establecer el cálculo del monto nominal fijo, según lo regulado en el artículo 50, en el reconocimiento del incentivo por anualidad, inmediato a la entrada en vigencia de esta ley, 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 que corresponde para el mes de enero del año 2018 para cada escala salarial.

³² (...) *toda la Administración Pública tendrá la obligación de establecer o adaptar los sistemas de información respectivos, a fin de alinearlos con lo dispuesto en la presente ley, en un plazo de seis meses, contado a partir de la vigencia de dicho capítulo VI. Las unidades de recursos humanos establecerán los parámetros técnicos necesarios para el cumplimiento.*

³³ Artículo 1 inciso f): *Evaluación del desempeño: conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orientan a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, las responsabilidades y los perfiles del puesto.*

- b) A más tardar el 31 de marzo de 2023, un oficio haciendo constar que inició la aplicación de la evaluación del desempeño al personal de la Municipalidad.
- c) A más tardar el 30 de junio de 2023, un oficio haciendo constar que el reconocimiento del incentivo de anualidad se aplicó con base en los resultados de la evaluación del desempeño, considerando lo dispuesto en los artículos 48 y 49 de la citada Ley³⁴.
- 4.7. En el escenario de que lo resuelto por la Municipalidad en la disposición 4.8, sea que no procede el reconocimiento del incentivo de prohibición, deberá establecer las acciones necesarias para efectuar los procesos de recuperación de los dineros pagados de más, respetando el debido proceso, y remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública de la CGR lo siguiente (**ver párrafos del 2.10 al 2.17**):
- a) A más tardar el 16 de setiembre de 2022, un oficio en el que consten las acciones definidas para el proceso de recuperación de los dineros. Dichas acciones deberán contener los responsables y el plazo de ejecución.
- b) A más tardar el 15 de diciembre de 2022 y el 16 de marzo de 2023, dos reportes del avance en la implementación del proceso de recuperación de los dineros, en los cuales se informe acerca de los montos recuperados y pendientes, con base en los plazos definidos.

AL SEÑOR DÍDIER SOSA VILLALOBOS EN SU CALIDAD DE ENCARGADO DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DE ESPARZA O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO

- 4.8. Realizar un análisis para determinar si corresponde el pago de prohibición a los puestos señalados en el párrafo 2.10, tomando en consideración el cumplimiento del requisito funcional bajo un análisis de las funciones de los puestos, reales y consignadas en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, en caso de relacionarlos con la administración tributaria (**ver párrafos del 2.10 al 2.17**). Para dar por acreditada esta disposición deberá remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública de la CGR lo siguiente:
- a) A más tardar el 12 de agosto de 2022, un oficio haciendo constar que realizó el análisis respectivo, con lo resuelto para cada caso en cuanto a la procedencia del incentivo, así como copia del oficio con el que se remitió el resultado de dicho análisis al Alcalde.
- 4.9. Elaborar, divulgar e implementar un procedimiento formal para el reconocimiento y pago del incentivo de prohibición, donde se definan las actividades y los responsables, y que contemple al menos lo siguiente (**ver párrafos del 2.10 al 2.17**):
- Verificación de los requisitos necesarios para determinar los puestos que pueden recibir el incentivo (funcional, académico y profesional).
 - Controles para garantizar la actualización de los porcentajes de compensación económica reconocidos para el incentivo.
 - Controles para la verificación periódica de las condiciones bajo las cuales les fue otorgado el incentivo.

³⁴ Artículo 48: (...) *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" (...).* Y el artículo 49: (...) *El resultado de la evaluación anual será el único parámetro para el otorgamiento del incentivo por anualidad a cada funcionario.*

- Actualización de los expedientes en cuanto a los requisitos base para el reconocimiento del incentivo.

Para dar por acreditada esta disposición deberá remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública de la CGR lo siguiente:

- a) A más tardar el 11 de octubre de 2022, un oficio haciendo constar que elaboró y divulgó el procedimiento formal para el reconocimiento y pago del incentivo de prohibición.
- b) A más tardar el 11 de noviembre de 2022, un oficio haciendo constar que el procedimiento fue implementado en la Municipalidad.

4.10. Ajustar el porcentaje de prohibición reconocido al puesto de Alcalde Municipal según el grado académico correspondiente. Además, implementar las medidas necesarias para recuperar la totalidad de las sumas pagadas de más en el periodo 2020-2021, respetando el debido proceso **(ver párrafos del 2.10 al 2.17)**. Para dar por acreditada esta disposición deberá remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública de la CGR lo siguiente:

- a) A más tardar el 15 de julio de 2022 un oficio en el que conste que se hizo el ajuste en el porcentaje de prohibición y un detalle de las acciones definidas para el proceso de recuperación de los dineros. Dichas acciones deberán contener los responsables y el plazo de ejecución.
- b) A más tardar el 14 de octubre de 2022 y el 16 de enero de 2023, dos reportes del avance en la implementación del proceso de recuperación de los dineros, en los cuales se informe acerca de los montos recuperados y pendientes, con base en los plazos definidos.

4.11. Elaborar, divulgar e implementar un procedimiento formal para el reconocimiento y el pago del incentivo de dedicación exclusiva, donde se definan las actividades y los responsables, y que contemple al menos lo siguiente **(ver párrafos del 2.18 al 2.24)**:

- Actualización de los expedientes en cuanto a los requisitos base para el reconocimiento del incentivo.
- Cumplimiento de normativa nacional vigente en relación con los requisitos para otorgar el incentivo.
- Controles para la uniformidad de los documentos, formularios y otros que fundamentan el proceso de otorgamiento del incentivo.

Para dar por acreditada esta disposición deberá remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública de la CGR lo siguiente :

- a) A más tardar el 11 de octubre de 2022, un oficio haciendo constar que elaboró y divulgó el procedimiento formal para el reconocimiento y pago del incentivo de dedicación exclusiva.
- b) A más tardar el 11 de noviembre de 2022, un oficio haciendo constar que el procedimiento fue implementado en la Municipalidad.

Licda. Vivian Garbanzo Navarro
Gerente de Área

Dra. Fabiola A. Rodríguez Marín
Asistente Técnico

Licda. Lucía Zúñiga Pérez
Coordinadora

Bach. María José Láscarez Granados
Colaboradora

Bach. María Laura Arce Aguilar
Colaboradora

Anexo n.º 1

Cálculo realizado para la estimación del pago del incentivo de anualidad

A	B	C	D	E	F	G	H	I
Funcionarios	Tipo de puesto	Porcentaje de anualidad por tipo de puesto según la Ley n.º 9635	Salario base a julio 2018	Cálculo de la anualidad según la Ley n.º 9635 (1)	Porcentaje de anualidad reconocido por la Municipalidad 2019-2020	Monto pagado del incentivo anualidad 2019-2020	Monto que debió reconocer la Municipalidad del incentivo anualidad (2)	Diferencias pagadas de más por la Municipalidad (3)
Funcionario(a) 1	No profesional	2,54%	€351 890,99	€8 938,03	3%	€54 081,37	€44 690,16	€9 391,21
Funcionario(a) 2	Profesional	1,94%	€608 756,94	€11 809,88	3%	€112 368,68	€70 859,31	€41 509,37
Funcionario(a) 3	No profesional	2,54%	€324 415,75	€8 240,16	3%	€59 882,96	€49 440,96	€10 442,00
Funcionario(a) 4	No profesional	2,54%	€324 415,75	€8 240,16	3%	€60 731,91	€49 440,96	€11 290,95
Funcionario(a) 5	No profesional	2,54%	€360 402,79	€9 154,23	3%	€59 882,96	€54 925,39	€4 957,58
Funcionario(a) 6	Profesional	1,94%	€608 756,94	€11 809,88	3%	€112 368,68	€70 859,31	€41 509,37
Funcionario(a) 7	No profesional	2,54%	€432 948,66	€10 996,90	3%	€79 916,74	€65 981,38	€13 935,36
Funcionario(a) 8	Profesional	1,94%	€531 120,41	€10 303,74	3%	€96 421,52	€60 792,04	€35 629,47
Funcionario(a) 9	Profesional	1,94%	€608 756,94	€11 809,88	3%	€112 368,68	€70 859,31	€41 509,37
Funcionario(a) 10	No profesional	2,54%	€313 010,87	€7 950,48	3%	€57 455,43	€47 702,86	€9 752,58
							TOTAL	€219 927,27
							Promedio por persona por mes (4)	€3 665,45
							Estimación total (5)	€10 644 479,96

(1) El dato se calcula de multiplicar las columnas C x D.

(2) El dato se calcula de multiplicar la columna E x 6, excepto en el caso del Funcionario(a) 1, que se multiplicó por 5 meses.

(3) El dato se calcula de restar las columnas G - H.

(4) El dato se obtiene así: 219.927,27 / 10 personas / 6 meses.

(5) El dato se obtiene así: 3.665,45 x 121 funcionarios x 24 meses.